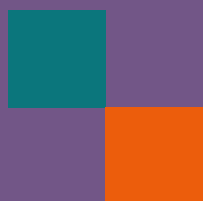


Mobbing a ustawa o sygnalistach

PRZEMYSŁAW STICH

RUDZKIE KONTO POMOCY



Śląskie Forum
Doradztwa
Antymobbingowego _____

1. Ustawowa regulacja mobbingu

Stosownie do treści art. 11¹ kodeksu pracy, „pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika”. Jest to podstawowa zasada prawa pracy. Konstytucja w art. 30 stanowi, że przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych. Z kolei otwarty katalog dóbr osobistych zawiera art. 23 kodeksu cywilnego zaliczając do nich „w szczególności” zdrowie, wolność, cześć, swobodę sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnicę korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukową, artystyczną, wynalazczą i racjonalizatorską.

Pojęcie mobbingu zostało zdefiniowane w art. 94³ § 2 kodeksu pracy. Zgodnie z tą definicją, pod pojęciem mobbingu rozumie się „*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*”. Jest to szeroka definicja, jednak widać wyraźnie, że ustawodawca uwypuklił w niej dwie cechy mobbingu, które odróżniają go od innych działań i zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu, również mogącemu przybierać znamiona nękania lub zastraszania. Tymi cechami są uporczywość i długotrwałość, a także wywołany skutek lub zamiar po stronie sprawcy (mobbera) wywołania tego skutku.

W kontekście kodeksowej definicji mobbingu w orzecznictwie sądów, zwłaszcza Sądu Najwyższego, podkreśla się, że „*Działania i zachowania cechujące mobbing (tj. polegające na nękaniu i zastraszaniu), z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne. Jednakże samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Stwierdzenie zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji, bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku.*” (postanowienie Sądu Najwyższego z 22 maja 2024 r., II PSK 95/23, LEX nr 3736104). Przyjmuje się, że im intensywniejsze jest nękanie lub zastraszanie, tym krótszy okres można przyjąć jako spełniający wymóg długotrwałości.

Mobbing następnie znamionuje się celem bądź skutkiem. Wywoływać ma bowiem u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodować lub mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników. W innym z orzeczeń Sąd Najwyższy podkreślił, że „*Uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru),*

ani wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94(3) § 2 k.p. Przy ocenie zachowań uznawanych za mobbing konieczne jest posłużenie się idealnym wzorcem "ofiary rozsądnej", co ma wyeliminować z zakresu pojęcia przypadki wynikające z nadwrażliwości pracownika. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności z tytułu mobbingu." (wyrok Sądu Najwyższego z 22 lutego 2023 r., LEX 3554444).

W piśmiennictwie przyjmuje się, że „osobami dopuszczającymi się mobbingu (mobberami) wobec pracownika mogą być pracodawca lub inni pracownicy, w tym jego przełożeni. Przełożony również może być ofiarą mobbingu ze strony pracowników. Każdy też przypadek mobbingu stanowi naruszenie dóbr osobistych pracownika. Działanie to może, ale nie musi być sprzeczne z prawem w rozumieniu innych przepisów. Musi ono jednak być przynajmniej w pewnym sensie naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. (E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2024, art. 94(3)).

2. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi

Przepis art. 94³ § 1 k.p. przewiduje, że pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Jest to ogólne zobowiązanie, za którym iść powinny różnorakie działania, w szczególności prewencyjne, mające na celu uchronienie pracowników przed zjawiskiem mobbingu, jak też pracodawcę przed ewentualnymi roszczeniami z tego tytułu. W literaturze wskazuje się na następujące działania pracodawcy, które stanowią przykład przeciwdziałania mobbingowi, szczególnie na etapie profilaktyki antymobbingowej:

1. Działania diagnostyczne

- 1.1. Ankiety i badania opinii pracowniczej,
- 1.2. Wywiady panelowe

2. Działania informacyjne oraz uświadamiające

- 2.1. Komunikacja wprowadzająca
- 2.2. Opracowanie wewnętrznego biuletynu informacyjnego np. „Przyjazna firma”,
- 2.3. Prezentacja i spotkania informacyjne dla pracowników,

- 2.4. Szkolenie (warsztat) dla kadry kierowniczej firmy,
- 2.5. Szkolenie (warsztat) dla działów personalnych,
- 2.6. Informacje w istniejącym systemie zasobów wiedzy i komunikacji firmowej

3. Rozwiązania systemowe

- 3.1. Audyt istniejących praktyk zarządzania i komunikacji - na poziomie komórek organizacyjnych,
- 3.2. Wewnętrzna regulacja (procedura) antymobbingowa,
- 3.3. Kodeks etyczny/kodeks dobrych praktyk,
- 3.4. Doskonalenie wewnętrznego systemu komunikacji (stałej),
- 3.5. Modyfikacja systemu rekrutacji i adaptacji pracowników,
- 3.6. Wprowadzenie do praktyki przedsiębiorstwa funkcji mediatora lub „rzecznika pracownika”,
- 3.7. Programy terapeutyczne dla ofiar mobbingu.

Rekomendowane są też następujące **podstawowe kroki podejmowane przez pracodawcę w celu przeciwdziałania mobbingowi**:

- 1. Przygotowanie **ogólnej informacji dla pracowników i menedżerów** o mobbingu i konieczności przeciwdziałania mobbingowi.
- 2. Opracowanie **wewnętrznego biuletynu informacyjnego** dotyczącego zjawiska mobbingu oraz obowiązków pracodawcy związanych z tym obszarem.
- 3. Przekazanie pracownikom informacji dotyczącej przeciwdziałania mobbingowi - przeprowadzenie krótkiego **spotkania informacyjnego dla pracowników**, ewentualnie cyklu spotkań. Należy przy tym sprawdzić, czy zaplanowana liczba osób uczestniczyła w spotkaniu lub spotkaniach,
- 4. Przygotowanie i przeprowadzenie **szkolenia wewnętrznego dla kadry kierowniczej firmy**. Należy sprawdzić, czy zaplanowana liczba osób uczestniczyła w szkoleniu.¹

¹ J. Marciniak, *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce*, Warszawa 2015, s. 150-151.

3. Roszczenia z tytułu mobbingu

Kodeks pracy przewiduje następujące roszczenia przysługujące pracownikowi przeciwko pracodawcy w związku z wystąpieniem w zakładzie pracy zjawiska mobbingu:

- roszczenie o **zadośćuczynienie**, którego może dochodzić od pracodawcy pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia,
- roszczenie o **odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę**, którego może dochodzić od pracodawcy pracownik, który doznał mobbingu lub który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny stanowiącej przejaw mobbingu, uzasadniającej rozwiązanie umowy, co oznacza że możliwość dochodzenia odszkodowania jest uzależniona od złożenia przez pracownika wyraźnego oświadczenia na piśmie, że rozwiązuje umowę o pracę z powodu mobbingu. Od 01 stycznia 2025 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 4.666 zł brutto.

Odnośnie pierwszego z wymienionych roszczeń Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z 4 lipca 2023 r., III PSKP 11/22, LEX nr 3724467, stwierdzając że „Gdyby przewidziane w art. 94(3) § 3 k.p. świadczenie miało przysługiwać tylko pracownikom, którzy potrafili poradzić sobie ze zjawiskiem mobbingu, cytowany przepis byłby martwy. Tymczasem unormowana w nim instytucja zadośćuczynienia ma zastosowanie właśnie wobec tych osób, które nie potrafiły skutecznie przeciwstawić się nękanii ich w miejscu pracy. Człowiek o stalowych nerwach, na którym próby szykanowania go przez współpracowników i przełożonych nie robią wrażenia i który potrafi efektywnie przeciwdziałać tym zachowaniom, wprawdzie jest obiektem mobbingu, ale nie jego ofiarą. Osoba taka z reguły nie doznaje rozstroju zdrowia z powodu niekorzystnej dla niej atmosfery w zakładzie pracy.” Z kolei w wyroku z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16, LEX nr 2333062, Sąd Najwyższy stwierdził, że „Pojęcie „odpowiednia suma” użyte w art. 943 § 3 k.p., której może domagać się pracownik w przypadku rozstroju zdrowia, jest pojęciem niedookreślonym. W orzecznictwie przyjmuje się, że zadośćuczynienie ma mieć przede wszystkim charakter kompensacyjny, wobec czego jego wysokość nie może stanowić zapłaty symbolicznej, lecz musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość. Jednocześnie wysokość ta nie może być nadmierna w stosunku do doznanej krzywdy, ale musi być „odpowiednia” w tym znaczeniu, że powinna być - przy uwzględnieniu krzywdy poszkodowanego - utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa.”

4. Mobbing jako „działanie odwetowe” w ustawie o ochronie sygnalistów

W ustawie z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów pojęcie mobbingu pojawia się w art. 12 ust. 1 jako jeden z 21 przykładów działań odwetowych. Pojęcie **działania odwetowego** zgodnie z definicją zamieszczoną w art. 2 pkt 2) ustawy oznacza „bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę sygnaliście, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko sygnaliście”. Zgodnie z art. 11 ustawy wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań.

Jako **działania odwetowe** art. 12 ust. 1 w/w ustawy wymienia działania lub zaniechania polegające na:

- 1) odmowie nawiązania stosunku pracy;
- 2) wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy;
- 3) niezawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony - w przypadku gdy sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;
- 4) obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę;
- 5) wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu;
- 6) pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
- 7) przeniesieniu na niższe stanowisko pracy;
- 8) zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
- 9) przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty;
- 10) niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
- 11) negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy;
- 12) nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
- 13) przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;

- 14) **mobbingu**;
- 15) dyskryminacji;
- 16) niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;
- 17) wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
- 18) nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
- 19) działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
- 20) spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
- 21) wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.

Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także **próbę** lub **groźbę** zastosowania środka wymienionego powyżej.

Ustawy o ochronie sygnalistów nie stosuje się natomiast do informacji objętych:

- 1) przepisami o ochronie informacji niejawnych oraz innych informacji, które nie podlegają ujawnieniu z mocy przepisów prawa powszechnie obowiązującego ze względów bezpieczeństwa publicznego;
- 2) tajemnicą zawodową zawodów medycznych oraz prawniczych;
- 3) tajemnicą narady sędziowskiej;
- 4) postępowaniem karnym - w zakresie tajemnicy postępowania przygotowawczego oraz tajemnicy rozprawy sądowej prowadzonej z wyłączeniem jawności.

Ustawy nie stosuje się do naruszeń prawa w zakresie zamówień w dziedzinach obronności i bezpieczeństwa. Z kolei przepisów dotyczących ujawnienia publicznego nie stosuje się do naruszeń prawa bezpośrednio związanych z realizacją przez służby specjalne.

Są to szczególnie ważne dziedziny życia, w których prawo do zgłaszania nieprawidłowości, zmierzające do eliminowania nielegalnych zachowań i zjawisk, musi uwzględniać konieczność ochrony strategicznych informacji. Do tych obszarów zalicza się: tajemnicę zawodową, państwową czy służbową.

5. Pojęcie sygnalisty

Sygnalistą, który w następstwie swoich działań może być narażony na działania odwetowe, w tym mobbing, może być osoba fizyczna, która zgłasza (dokonuje zgłoszenia wewnętrznego lub zewnętrznego) lub ujawnia publicznie informację (dokonuje ujawnienia publicznego) o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym:

- 1) pracownik;
- 2) pracownik tymczasowy;
- 3) osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- 4) przedsiębiorca;
- 5) prokurent;
- 6) akcjonariusz lub wspólnik;
- 7) członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej;
- 8) osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy;
- 9) stażysta;
- 10) wolontariusz;
- 11) praktykant;
- 12) funkcjonariusz Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej;
- 13) żołnierz.

Ustawodawca określa również przykłady działań odwetowych poza stosunkiem pracy:

- 1) wypowiedzenie umowy, której stroną jest sygnalista, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, odstąpienie od takiej umowy lub rozwiązanie jej bez wypowiedzenia;
- 2) nałożenie obowiązku lub odmowę przyznania, ograniczenie lub odebranie uprawnienia, w szczególności koncesji, zezwolenia lub ulgi.

W piśmiennictwie przyjmuje się, że "określenie „w kontekście związanym z pracą” należy rozumieć jako kontekst profesjonalny sensu largo, tzn. obejmujący nie tylko stosunki prawnopracownicze, ale także m.in. pełnienie funkcji w organie zarządczym lub inne relacje profesjonalne" (B. Baran-Wesołowska [w:] M. Barański, M. Borski, M. Bosak-Sojka, J. Byrski, K. Dobosz, D. Fleszer, M. Florczak-Wątor, M. Grześków, A. Jaworowicz-Rudolf, D. Juszka, Ł. Kierznowski, M. Lekston, Ł. Łaguna, A. Makowiec, K. Michalak, P. Podrecki, S. Tarapata, M. Tchórzewski, P. Urzędu, M. Wieczorek, B. Baran-Wesołowska, *Ochrona sygnalistów. Komentarz*, Warszawa 2025, art. 4). **Kontekst związany z pracą** oznacza przeszłe, obecne lub przyszłe działania związane z wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu, lub pełnienia służby w podmiocie prawnym, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych. Należy jednak zauważyć, że **mobbing** stanowi pojęcie występujące wyłącznie w prawie pracy.

Przepisy o sygnalistach stosuje się także do osoby fizycznej w przypadku zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacji o naruszeniu prawa uzyskanej w kontekście związanym z pracą **przed nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego** stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu, lub pełnienia służby w podmiocie prawnym lub już po ich ustaniu.

6. Ochrona sygnalisty przed działaniami odwetowymi, w tym mobbingiem

Sygnalista podlega ochronie określonej w przepisach ustawy **od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego**, pod warunkiem że miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że stanowi informację o naruszeniu prawa.

Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego przez sygnalistę nie może stanowić podstawy odpowiedzialności, w tym odpowiedzialności dyscyplinarnej lub odpowiedzialności za szkodę z tytułu naruszenia praw innych osób lub obowiązków określonych w przepisach prawa, w szczególności w przedmiocie zniesławienia, naruszenia dóbr osobistych, praw autorskich, ochrony danych osobowych oraz obowiązku zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa, z uwzględnieniem przepisów o ochronie informacji niejawnych oraz innych informacji, które nie podlegają ujawnieniu z mocy przepisów prawa powszechnie obowiązującego ze względów bezpieczeństwa publicznego. Warunkiem ochrony przed odpowiedzialnością są uzasadnione podstawy, by sygnalista mógł sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z ustawą. W przypadku wszczęcia postępowania prawnego dotyczącego odpowiedzialności sygnalisty może on wystąpić o umorzenie takiego postępowania.

Podstawę takiego umorzenia stanowi przepis art. 16 ust. 2 ustawy o ochronie sygnalistów.

Także uzyskanie informacji będących przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub dostęp do takich informacji nie mogą stanowić podstawy odpowiedzialności, pod warunkiem jednak, że takie uzyskanie lub taki dostęp nie stanowią czynu zabronionego.

7. Roszczenia sygnalisty

Sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do określonych w ustawie roszczeń. Przysługuje mu **odszkodowanie** w wysokości nie niższej niż **przeciętne miesięczne wynagrodzenie** w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emerytalnych w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (w 2023 r. wyniosło 6246,13 zł), lub prawo do **zadośćuczynienia**. W piśmiennictwie wskazuje się, że „Z praktycznego punktu widzenia trudno nie zauważyć, iż wysokość minimalnego odszkodowania w tym przypadku została ukształtowana **korzystniej od odszkodowania, które jest ustalane na podstawie przepisów Kodeksu pracy chociażby z tytułu mobbingu**. W tym kontekście w rządowym uzasadnieniu podkreślono, iż ze względu na przedmiot ustawy **funkcja represyjna i prewencyjna musi być uwzględniona w szerszym zakresie niż w przypadku mobbingu**, chociażby właśnie poprzez zwiększenie wysokości odszkodowania. Trudno jednak podzielić to lakoniczne uzasadnienie, zwłaszcza w kontekście szerokiego wachlarza niekorzystnych skutków, które może spowodować u ofiary mobbing” M. Bosak-Sojka [w:] *Ochrona sygnalistów. Komentarz*, red. B. Baran-Wesołowska, Warszawa 2025, art. 14.) Zauważono również, że „**mobbing**, nawet gdyby nie był typem działania odwetowego na podstawie art. 12 ust. 1 pkt 14 u.o.s., to i tak stanowiłby podstawę do żądania odszkodowania na podstawie art. 94 § 3 k.p.). Odnośny fragment uzasadnienia rządowego projektu ustawy o ochronie sygnalistów (X kadencja, druk sejm. nr 317) jest wysoce niejasny i zdaje się zmierzać do wniosku, że art. 14 u.o.s. konstruuje niezależną, drugą podstawę odszkodowania” (D. Tokarczyk [w:] E. Rutkowska, D. Tokarczyk, *Ustawa o ochronie sygnalistów. Komentarz*, LEX/el. 2024, art. 14).

Z drugiej strony osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji przez sygnalistę, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych od sygnalisty, który dokonał takiego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.

Ustawa o ochronie sygnalistów zawiera dalsze rozwiązania dotycząca uregulowanego zagadnienia:

- zgłoszenia mogą być dokonywane **anonimowo**,

- **dane osobowe sygnalisty** pozwalające na ustalenie jego tożsamości, **nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom**, chyba że za wyraźną zgodą sygnalisty, jak również wówczas, gdy ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa w związku z postępowaniami wyjaśniającymi prowadzonymi przez organy publiczne lub postępowaniami przygotowawczymi lub sądowymi prowadzonymi przez sądy, w tym w celu zagwarantowania prawa do obrony przysługującego osobie, której dotyczy zgłoszenie.
- **Na pracodawcy** spoczywa **ciężar dowodu**, że podjęte działanie, które wyczerpuje znamiona działania odwetowego, nie jest działaniem odwetowym. Inaczej niż przy **mobbingu, który nie jest działaniem odwetowym**, gdzie ciężar dowodowy spoczywa na pracowniku **mobbingowanym**.
- **Nie można zrzec się praw zastrzeżonych dla sygnalisty** w ustawie ani przyjąć na siebie odpowiedzialności za szkodę powstałą z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego. Nie dotyczy to przyjęcia odpowiedzialności za szkodę powstałą z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji.
- Przepisy chroniące sygnalistów stosuje się odpowiednio do osoby fizycznej, osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej **pomagającej** w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby **powiązanej** z sygnalistą,
- **Nie obowiązują** postanowienia aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub przewidują stosowanie środków odwetowych,
- **Nieważne są** postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy lub które kształtują prawa i obowiązki stron stosunku pracy, w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub przewidują stosowanie środków odwetowych,

8. Zgłoszenie wewnętrzne

Przepisy o zgłoszeniu wewnętrznym mają zastosowanie do podmiotu, na rzecz którego na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje pracę zarobkową **50** lub więcej osób.

Próg ten nie ma zastosowania do podmiotu prawnego wykonującego działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska. Podmiot zobowiązany ustala **wewnętrzną procedurę dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych**, zwaną w ustawie „procedurą zgłoszeń wewnętrznych”. Inne podmioty mogą wprowadzić u siebie „procedurę”.

Podmiot prawny ustala procedurę zgłoszeń wewnętrznych po konsultacjach z:

- 1) zakładową organizacją związkową albo zakładowymi organizacjami związkowymi, jeżeli w podmiocie prawnym działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, albo
- 2) przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz podmiotu prawnego, wyłonionymi w trybie przyjętym w podmiocie prawnym, jeżeli nie działa w nim zakładowa organizacja związkowa.

Procedura zgłoszeń wewnętrznych określa:

- 1) wewnętrzną jednostkę organizacyjną lub osobę w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, lub podmiot zewnętrzny, upoważnione przez podmiot prawny do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych;
- 2) sposoby przekazywania zgłoszeń wewnętrznych przez sygnalistę wraz z jego adresem korespondencyjnym lub adresem poczty elektronicznej;
- 3) bezstronną wewnętrzną jednostkę organizacyjną lub osobę w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, upoważnione do podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia wewnętrznego i dalszą komunikację z sygnalistą, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie sygnaliście informacji zwrotnej;
- 4) tryb postępowania z informacjami o naruszeniach prawa zgłoszonymi anonimowo;
- 5) obowiązek potwierdzenia sygnaliście przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie;
- 6) obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, działań następczych przez wewnętrzną jednostkę organizacyjną lub upoważnioną osobę;
- 7) maksymalny termin na przekazanie informacji zwrotnej, nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego lub - w przypadku nieprzekazania potwierdzenia - 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia wewnętrznego, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną;
- 8) zrozumiałe i łatwo dostępne informacje na temat dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organów publicznych oraz - w stosownych przypadkach - do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej.

Dodatkowo procedura zgłoszeń wewnętrznych **może objąć** w szczególności:

- 1) wskazanie naruszeń regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych, jeżeli podmiot prawny przewidział możliwość zgłaszania takich naruszeń;
- 2) wskazanie czynników ryzyka odpowiadających profilowi działalności podmiotu prawnego, sprzyjających możliwości wystąpienia określonych naruszeń prawa związanych w szczególności z naruszeniem obowiązków regulacyjnych lub innych obowiązków określonych w przepisach prawa lub z ryzykiem korupcji;
- 3) wskazanie, że informacja o naruszeniu prawa może być w każdym przypadku zgłoszona również do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organu publicznego z pominięciem procedury zgłoszeń wewnętrznych;
- 4) określenie systemu zachęt do korzystania z procedury zgłoszeń wewnętrznych, w przypadku gdy naruszeniu prawa można skutecznie zaradzić w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, a sygnalista uważa, że nie zachodzi ryzyko działań odwetowych.

Sposoby przekazywania zgłoszeń wewnętrznych obejmują co najmniej możliwość dokonywania zgłoszeń **ustnie** lub **pisemnie**. Zgłoszenie ustne może być dokonane telefonicznie lub za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej,

Zgłoszenie ustne dokonane za pośrednictwem nagrywanej linii telefonicznej lub innego nagrywanego systemu komunikacji głosowej jest dokumentowane za zgodą sygnalisty w formie:

- 1) nagrania rozmowy, umożliwiające jej wyszukanie, lub
- 2) kompletnej i dokładnej transkrypcji rozmowy przygotowanej przez jednostkę lub osobę, lub podmiot zewnętrzny.

9. Zgłoszenie zewnętrzne

Zgłoszenie zewnętrzne może być dokonane **bez uprzedniego dokonania zgłoszenia wewnętrznego**. Zgłoszenie zewnętrzne jest przyjmowane przez Rzecznika Praw Obywatelskich albo organ publiczny.

Rzecznik Praw Obywatelskich przyjmuje zgłoszenia zewnętrzne o naruszeniach prawa, dokonuje ich wstępnej weryfikacji i przekazuje je organowi publicznemu właściwemu do podjęcia działań następczych. Jeżeli zgłoszenie zewnętrzne dotyczy konstytucyjnych wolności i praw człowieka, Rzecznik przyjmuje i rozpatruje zgłoszenia zewnętrzne. Wstępna weryfikacja zgłoszenia zewnętrznego przez Rzecznika Praw Obywatelskich polega na ustaleniu, czy zgłoszenie dotyczy informacji

o naruszeniu prawa, oraz zidentyfikowaniu organu publicznego właściwego do podjęcia działań następczych.

Jeżeli zgłoszenie zewnętrzne dotyczy informacji o naruszeniu prawa, Rzecznik Praw Obywatelskich niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 14 dni od dnia dokonania zgłoszenia, przekazuje zgłoszenie do organu publicznego właściwego do podjęcia działań następczych. Rzecznik Praw Obywatelskich informuje sygnalistę o przekazaniu zgłoszenia zewnętrznego. Informacja obejmuje co najmniej wskazanie organu publicznego, do którego zgłoszenie zewnętrzne zostało przekazane, oraz datę przekazania.

Rzecznik Praw Obywatelskich odstępuje od przekazania zgłoszenia zewnętrznego, jeżeli zgłoszenie nie dotyczy informacji o naruszeniu prawa. Rzecznik Praw Obywatelskich informuje sygnalistę o **odstąpieniu od przekazania zgłoszenia zewnętrznego**, podając ustalenia ze wstępnej weryfikacji zgłoszenia. Odstępując od przekazania zgłoszenia zewnętrznego, Rzecznik Praw Obywatelskich może poinformować sygnalistę, że informacja objęta zgłoszeniem podlega rozpatrzeniu w trybie przewidzianym w przepisach odrębnych, w szczególności jako przedmiot powództwa cywilnego, zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, skargi do sądu administracyjnego, skargi, wniosku lub petycji, lub może zostać przedstawiona właściwym organom do rozpatrzenia w innym trybie. Poinformowanie sygnalisty nie wpływa w szczególności na dopuszczalność wniesionego później środka prawnego, na bieg terminów ani na treść rozstrzygnięcia lub sposób zakończenia postępowania. Informacja przekazana sygnaliście zawiera pouczenie w tym zakresie.

Organ publiczny ustala procedurę przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych oraz podejmowania działań następczych.

Organ publiczny:

- 1) przyjmuje zgłoszenie zewnętrzne;
- 2) dokonuje wstępnej weryfikacji zgłoszenia zewnętrznego, polegającej na ustaleniu, czy zgłoszenie dotyczy informacji o naruszeniu prawa, oraz na ustaleniu, czy zgłoszenie dotyczy naruszeń prawa w dziedzinie należącej do zakresu działania tego organu, a jeżeli nie należy - na ustaleniu organu publicznego właściwego do podjęcia działań następczych;
- 3) rozpatruje zgłoszenie zewnętrzne - w przypadku gdy zgłoszenie dotyczy naruszeń prawa w dziedzinie należącej do zakresu działania tego organu;
- 4) przekazuje zgłoszenie zewnętrzne niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 14 dni od dnia dokonania zgłoszenia, a w uzasadnionych przypadkach - nie później niż w terminie 30 dni, do organu publicznego właściwego do podjęcia działań następczych - w przypadku gdy zgłoszenie dotyczy naruszeń prawa w dziedzinie nienależącej do zakresu działania tego organu - oraz informuje o tym sygnalistę;

- 5) podejmuje działania następcze z zachowaniem należytej staranności;
- 6) przekazuje sygnaliście informację zwrotną.

Zgłoszenie **zewnętrzne** może być dokonane **ustnie** lub **pisemnie**. Rzecznik Praw Obywatelskich albo organ publiczny, który przyjął zgłoszenie zewnętrzne, przesyła sygnaliście niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 7 dni od dnia przyjęcia zgłoszenia, **potwierdzenie jego przyjęcia**, chyba że sygnalista wystąpił wyraźnie z odmiennym wnioskiem w tym zakresie lub Rzecznik Praw Obywatelskich albo organ publiczny ma uzasadnione podstawy sądzić, że potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia zagroziłoby ochronie poufności tożsamości sygnalisty. Na żądanie sygnalisty organ publiczny właściwy do podjęcia działań następczych wydaje nie później niż w terminie miesiąca od dnia otrzymania żądania **zaświadczenie**, w którym potwierdza, że sygnalista podlega ochronie.

Rzecznik Praw Obywatelskich albo organ publiczny może zwrócić się do sygnalisty, na podany przez niego adres do kontaktu, o **wyjaśnienia lub dodatkowe informacje**, jakie mogą być w jego posiadaniu. Jeżeli sygnalista sprzeciwia się przesłaniu żądanych wyjaśnień lub dodatkowych informacji lub ich przesłanie może zagrozić ochronie poufności jego tożsamości, Rzecznik Praw Obywatelskich albo organ publiczny odstępuje od żądania wyjaśnień lub dodatkowych informacji.

Rzecznik Praw Obywatelskich może pozostawić bez rozpoznania zgłoszenie zewnętrzne w przypadku, gdy odstąpił od przekazania wcześniejszego zgłoszenia zewnętrznego organowi publicznemu właściwemu do podjęcia działań następczych, albo w przypadku, gdy w zgłoszeniu zewnętrznym dotyczącym sprawy będącej już przedmiotem wcześniejszego zgłoszenia przez tego samego lub innego sygnalistę nie zawarto istotnych nowych informacji na temat naruszeń prawa w porównaniu z wcześniejszym zgłoszeniem zewnętrznym. Rzecznik Praw Obywatelskich informuje sygnalistę o pozostawieniu zgłoszenia bez rozpoznania, podając uzasadnienie, a w razie kolejnego zgłoszenia - pozostawia je bez rozpoznania i nie informuje o tym sygnalisty.

Organ publiczny może nie podjąć działań następczych w przypadku, gdy w zgłoszeniu zewnętrznym dotyczącym sprawy będącej już przedmiotem wcześniejszego zgłoszenia przez tego samego lub innego sygnalistę nie zawarto istotnych nowych informacji na temat naruszeń prawa w porównaniu z wcześniejszym zgłoszeniem zewnętrznym. Organ publiczny informuje sygnalistę o niepodjęciu działań następczych, podając uzasadnienie, a w razie kolejnego zgłoszenia - pozostawia je bez rozpoznania i nie informuje o tym sygnalisty.

Organ publiczny przekazuje sygnaliście **informację zwrotną** w terminie nieprzekraczającym **3 miesięcy** od dnia przyjęcia zgłoszenia zewnętrznego.

W uzasadnionych przypadkach organ publiczny przekazuje sygnaliście informację zwrotną w terminie nieprzekraczającym **6 miesięcy** od dnia przyjęcia zgłoszenia zewnętrznego, po poinformowaniu o tym sygnalisty przed upływem terminu.

10. Ujawnienie publiczne

Sygnalista dokonujący **ujawnienia publicznego** podlega ochronie, jeżeli dokona:

- 1) zgłoszenia wewnętrznego, a następnie zgłoszenia zewnętrznego, a podmiot prawny, a następnie organ publiczny w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w procedurze wewnętrznej, a następnie w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w procedurze zewnętrznej organu publicznego nie podejmą żadnych odpowiednich działań następczych ani nie prześlą sygnaliście informacji zwrotnej lub
- 2) od razu zgłoszenia zewnętrznego, a organ publiczny w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w swojej procedurze zewnętrznej nie podejmie żadnych odpowiednich działań następczych ani nie prześle sygnaliście informacji zwrotnej - chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać taką informację.

Sygnalista dokonujący ujawnienia publicznego podlega ochronie także w przypadku, gdy ma uzasadnione podstawy sądzić, że:

- 1) naruszenie może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie interesu publicznego, w szczególności gdy istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub
- 2) dokonanie zgłoszenia zewnętrznego narazi sygnalistę na działania odwetowe, lub
- 3) w przypadku dokonania zgłoszenia zewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu prawa z uwagi na szczególne okoliczności sprawy, takie jak możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów, istnienia zмовы między organem publicznym a sprawcą naruszenia lub udziału organu publicznego w naruszeniu.

Przy ocenie, czy działanie następcze jest odpowiednie, uwzględnia się w szczególności czynności podjęte w celu zweryfikowania informacji o naruszeniu, prawidłowość oceny informacji o naruszeniu oraz adekwatność środków podjętych w następstwie stwierdzenia naruszenia, w tym - w odpowiednim przypadku - w celu zapobiegnięcia dalszym naruszeniom, z uwzględnieniem wagi naruszenia.

11. Sankcje dla naruszających przepisy ustawy

Kodeks karny penalizuje zachowanie polegające na złośliwym lub uporczywym naruszaniu praw pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego przy wykonywaniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 218 par. 1a kodeksu karnego). Oznacza to, że kodeks karny zawiera sankcję z tytułu mobbingu. Sąd Najwyższy w wyroku z 17 stycznia 2017 r., (WA 18/16, LEX nr 2203539) zauważył, że „Przestępstwo z art. 218 § 1a k.k., tj. mobbing, polega na złośliwym lub uporczywym naruszaniu praw pracownika, wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego przez osobę wykonującą czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Znamię uporczywości zakłada dwa elementy: złą wolę sprawcy i długotrwałość jego zachowania. Owa uporczywość uzewnętrznia się natrętnymi, sekwencyjnymi czy powtarzalnymi zachowaniami (analogicznie jak w wypadku przestępstwa określonego w art. 209 k.k.). Natomiast złośliwość objawia się w niemożliwej racjonalnie do umotywowania woli zaszkodzenia pracownikowi, perfidnym zachowaniu, dokuczeniu mu, poniżeniu, wyrządzeniu krzywdy.”

Z kolei **ustawa o ochronie sygnalistów** przewiduje, że **przestępstwo** popełnia ten, kto:

- Chcąc, aby inna osoba nie dokonała zgłoszenia, uniemożliwia jej to lub istotnie utrudnia, Typ kwalifikowany: Jeżeli sprawca tego czynu stosuje wobec innej osoby przemoc, groźbę bezprawną lub podstęp, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.
- Podejmuje działania odwetowe wobec sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą. Typ kwalifikowany: Jeżeli sprawca czynu działa w sposób uporczywy.
- Wbrew przepisom ustawy ujawnia tożsamość sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą,
- Dokonuje zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło.

Jako wykroczenie ustawa przewiduje czyn tego, kto będąc odpowiedzialnym za ustanowienie procedury zgłoszeń wewnętrznych, wbrew przepisom ustawy procedury tej nie ustanawia lub ustanawia ją z istotnym naruszeniem wynikających z ustawy wymogów.

Zadanie „Śląskie Forum Doradztwa Antymobbingowego” sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności - Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w ramach rządowego programu wspierania rozwoju organizacji poradniczych na lata 2022-2033.

