

# Obowiązkowy donos?

Agnieszka Lisiecka



**Sytuacja, w której pracownicy dopuszczają się naruszeń prawa, jest chyba groźna dla pracodawcy?**

**Agnieszka Lisiecka:** Oczywiście. Jeżeli pracownicy są nieuczciwi, jeżeli w firmie dochodzi np. do kradzieży czy malwersacji, odbija się to na funkcjonowaniu spółki – obniża dyscyplinę i jest szkodliwe.

Jeszcze groźniejsze są sytuacje, gdy pracownicy działają na szkodę klienta czy kontrahenta. Zasada jest taka, że za szkody wyrządzone osobie trzeciej odpowiedzialność wobec tej osoby ponosi wyłącznie pracodawca. Dopiero gdy odpowiedzialność pracodawcy zostanie przesądzona prawomocnym orzeczeniem, można wystąpić wobec pracownika z roszczeniem regresowym. W dodatku są pewne ograniczenia: naprawienia szkody w pełnej wysokości można dochodzić tylko w przypadku winy umyślnej pracownika. Jeśli wina była nieumyślna, pracodawca może dochodzić szkód do wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia pracownika, i to tylko za

rzeczywiście poniesioną szkodę, a nie za utracone korzyści. Dysproporcja pomiędzy szkodą a wysokością możliwego odszkodowania może być więc istotna, a działanie pracownika na szkodę klienta – szczególnie dotkliwe, ponieważ godzi w reputację.

**Dobrze byłoby więc wiedzieć, że pracownicy dopuszczają się naruszeń prawa. Skąd pracodawca ma czerpać takie informacje?**

Uczciwy pracownik, który nabiera podejrzeń o nadużyciach współpracowników, podzieli się z pracodawcą swoją wiedzą lub podejrzeniami. Jednak pracownicy nie zawsze są do tego skłonni, nie chcą się narażać na kłopoty albo nieprzyjemności. W proceder może być przecież zaangażowany bezpośredni przełożony. Zachowanie pracownika zależeć więc będzie od okoliczności.

Co do zasady jednak należy uznać, że pracownik, który ma wiedzę o działaniu na szkodę swojego pracodawcy, obowiązany jest go o tym zawiadomić; niewykonanie takiego

obowiązku może zostać uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tak brzmi też teza jednego z orzeczeń Sądu Najwyższego.

Aby wzmocnić morale, warto jest wprowadzać regulacje wewnętrzne, tzw. kodeksy etyczne. Pracownik powinien wiedzieć, jakie zasady obowiązują w spółce, jakie zachowanie jest bezprawne lub nieetyczne z punktu widzenia organizacji i jakie są jego konsekwencje oraz jakie obowiązki w związku z tym mogą na nim spoczywać.

Ważne jest jednak, aby regulacja ta nie pozostała martwa. Istotne dla jej implementacji jest uświadomienie pracownikom kwestii etycznych i uwrażliwienie ich na ten problem. W pierwszej kolejności warto uczynić taką regulację źródłem prawa pracy, czyli inkorporować ją do regulaminu pracy lub wzmiankować ją w umowie o pracę. W drugiej kolejności należy faktycznie zapoznać z nią pracowników i odebrać od nich pisemne potwierdzenie faktu zapoznania się z nimi. Nie zaszkodzi szkolenie pracowników oraz regularne przypominanie o istnieniu tych zasad.

**Do kogo pracownik ma się zgłosić ze swoimi podejrzeniami? Może przecież trafić na osobę również zaangażowaną w dany proceder.**

Rozwiązaniem zyskującym ostatnio na popularności są

procedury sprzyjające ujawnianiu przez pracowników nadużyć w organizacji, tzw. *whistleblowing*. W dużym skrócie, wyznaczona zostaje osoba lub osoby, do których powinny być kierowane zgłoszenia o zidentyfikowanych nadużyciach. Osoby te następnie zajmują się ich wyjaśnianiem. Rozwiązania bywają różne – procedura może funkcjonować na poziomie spółki lub grupy albo obsługę w tym zakresie można zlecić firmie zewnętrznej. Ważne jest, aby zapewnić pewien poziom bezstronności osób, które takie zgłoszenia obsługują, i odpowiednie warunki zapewniające minimum ochrony tzw. *whistleblowerowi*, tj. pracownikowi, który ujawnia nieprawidłowości. Pracownicy oczywiście muszą wiedzieć, jaka dokładnie jest procedura, komu mają zgłaszać informację, czy pozostaną anonimowi itd. Jeśli pracownicy znają odpowiedź na te pytania, są bardziej skłonni korzystać z takiej procedury, a to oczywiście sprzyja temu, żeby takie informacje pozyskiwać.

Pojawiają się też metody nagradzania uczciwości pracowników ujawniających nadużycia.

Z uwagi na kontekst historyczno-polityczny w Polsce metody sprzyjające pozytywnemu „donoszeniu” nie są wystarczająco popularne. Na marginesie warto dodać, że ich stosowanie powinno odbywać się ostrożnie – sprzyjać bowiem mogą fałszywym donosom, a tym samym skutkować naruszeniem dóbr osobistych innych pracowników.

*Agnieszka Lisiecka, adwokat, współnik odpowiedzialny za Zespół Prawa Pracy*