



**RADA FUNDACJI**

Halina Bortnowska-Dąbrowska    Marek Antoni Nowicki  
Jerzy Ciemniewski                Teresa Romer  
Janusz Grzelak                     Mirosław Wyrzykowski  
Michał Nawrocki

**ZARZĄD FUNDACJI**

Prezes:                                Danuta Przywara  
Wiceprezes:                        Maciej Nowicki  
Sekretarz:                            Piotr Kładoczny  
Skarbnik:                             Elżbieta Czyż  
Członek Zarządu: Janina A. Kłosowska

Warszawa, 17 grudnia 2015

2368/2015/OBS/API

**Szanowny Pan**  
**Andrzej Sapiński**  
**Prezes Zarządu**

Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego  
im. Janusza Korczaka w Słupsku Sp. z o.o.  
ul. Prof. Lotha 26  
76-200 Słupsk

Do Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka (dalej: HFPC) zwróciła się Zakładowa Organizacja Związkowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych działająca przy Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym im. Janusza Korczaka w Słupsku Sp. z o.o.

Wskazana organizacja wniosła o interwencję w sprawie przedstawionego pracownikom do podpisu dokumentu zatytułowanego „Zobowiązanie Pracownika do zachowania Tajemnicy Zawodowej i Poufności” (dalej: dokument), którego treść w ocenie związku ogranicza zarówno indywidualne prawo pracowników do wyrażenia opinii, jak i sygnalizacyjne uprawnienia związków zawodowych.

W wyniku dokonanej przez HFPC analizy rzeczonego dokumentu stwierdzić należy, że w istocie stanowi on ograniczenie przez pracodawcę swobody wypowiedzi pracowników oraz reprezentujących ich związków zawodowych. Zakaz wypowiedzi wynikający z tego dokumentu został zakreślony w naszej ocenie zbyt szeroko. Dotyczy on bowiem rozpowszechnienia w jakiegokolwiek formie, wszystkich dostępnych pracownikowi informacji dotyczących pracodawcy, podejmowanych przez pracodawcę czynności i zamierzonych działań, tak podejmowanych na zewnątrz, jak i w odniesieniu do zakładu pracy.

Choć obowiązek zachowania przez pracownika lojalności wobec pracodawcy oraz ochrony jego dobrego imienia ma istotne znaczenie, konieczne wydaje się jednak zwrócenie uwagi na to, że wszelkie ograniczenia swobody wypowiedzi pracowników, jak i reprezentujących ich związków zawodowych, muszą spełniać wymogi wynikające z art. 54 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP oraz Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, dalej: EKPC, w szczególności art. 10 ust. 2 EKPC.

Każda ingerencja w swobodę wypowiedzi, a więc także ingerencja znajdująca oparcie w analizowanym dokumencie, jest możliwa jedynie w przypadku łącznego spełnienia trzech warunków. Po pierwsze musi istnieć wystarczająca podstawa prawna dla dokonania takiej ingerencji, po drugie ingerencja musi służyć realizacji jednego z uprawnionych celów

zawartych w art. 10 ust. 2 EKPC (i odpowiednio w art. 31 ust. 3 Konstytucji), a po trzecie ingerencja musi być konieczna w demokratycznym społeczeństwie, tj. m.in. odpowiadać zasadzie proporcjonalności.

Wspomniany dokument widziany z perspektywy wymogów, jakie muszą spełniać ograniczenia wolności słowa, w ocenie HFPC budzi uzasadnioną wątpliwość.

Po pierwsze, wątpliwa wydaje się podstawa prawna dla wydania tego dokumentu, która co trzeba podkreślić, nie została wskazana w treści dokumentu. Nadmienić należy jednak, że problematykę tajemnicy zawodowej i poufności regulują przepisy prawa powszechnie obowiązującego. Wszczęgólności mowa tu o art. 100 § 2 pkt. 4 Kodeksu Pracy (Dz.U. z 2014, poz. 1502 j.t.), który stanowi, że pracownik jest obowiązany dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W pkt. 5 tego przepisu wskazano, że pracownik jest obowiązany nadto przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach.

W przypadku zakładu pracy, jakim jest szpital, te przepisy to w szczególności:

- 1) art. 40 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (Dz.U. z 2015, poz. 464 j.t.), który stanowi, że „Lekarz ma obowiązek zachowania w tajemnicy informacji związanych z pacjentem, a uzyskanych w związku z wykonywaniem zawód”.
- 2) Art. 17. ust. 1, ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz.U. z 2014, poz. 1435 j.t.), który stanowi, że „pielęgniarka i położna są obowiązane do zachowania w tajemnicy informacji związanych z pacjentem, uzyskanych w związku z wykonywaniem zawodu”.

Gdy mowa o zakresie wypowiedzi związków zawodowych, Kodeks Pracy w art. 241<sup>4</sup> § 2 doprecyzowuje, że przedstawiciele związków zawodowych są obowiązani do nieujawniania uzyskanych od pracodawcy informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Analiza wskazanych wyżej przepisów prowadzi do wniosku, że zakres tajemnicy, do której zachowania zobligowany jest pracownik na mocy przepisów prawa powszechnie obowiązującego, jest znacznie węższy niż zakres tego obowiązku wynikający z dokumentu przedstawionego do podpisu pracownikom. Taka sytuacja jest nie do pogodzenia z wymogiem legalności ingerencji w swobodę wypowiedzi pracowników.

Jak można założyć, celem przyjęcia wskazanego dokumentu była ochrona dobrego imienia zakładu pracy. Sposób realizacji tego celu nie pozostawia jednak miejsca na działania sygnalizacyjne pracowników czy reprezentujących je związków zawodowych. Tego typu działania mają niezwykle istotną wartość. Jak wskazuje się w rezolucji Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy nr 1729 z 29.04.2010 r., działalność tzw. sygnalistów czy też demaskatorów (ang. *whistleblowers*) stanowi narzędzie do usprawnienia mechanizmów kontrolnych i walki z niegospodarnością oraz korupcją zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym.

Wprowadzanie tak szerokich ograniczeń dla swobody wypowiedzi pracowników budzi tym większe wątpliwości, że w dokumencie nie wprowadzono jednocześnie żadnej wewnętrznej procedury pozwalającej informować o nieprawidłowościach w funkcjonowaniu zakładu pracy

w bezpieczny sposób, bez narażenia się na negatywne konsekwencje. Odpowiednia wewnątrz procedura sygnalizowania dostrzeganych nieprawidłowości nie tylko chroniłaby interesy pracowników, ale również sprzyjałaby eliminowaniu nadużyć w miejscu pracy, zapewniając przy tym ochronę dobrego imienia spółki. Tym samym za wątpliwe należy uznać spełnienie wymogu proporcjonalności dokonywanych ograniczeń swobody wypowiedzi.

W tym kontekście warto zwrócić uwagę, że opracowanych przez *Transparency International* rekomendacjach dotyczących ochrony sygnalistów (ang. *Internation Principles for Whistleblower Legislation*) zachęca się pracodawców do wdrażania wewnętrznych procedur sygnalizowania nieprawidłowości. Tego typu procedury powinny być bezpieczne (np. anonimowe), łatwo dostępne, gwarantować rzetelne, niezależne i mieszczące się w rozsądnym czasie sprawdzenie zgłoszonych informacji. Ponadto powinny mieć wbudowany mechanizm monitorowania wyników danego zgłoszenia, a także ich funkcjonowania.

Zauważyć wreszcie warto, że określony w dokumencie zakres zakazu wypowiedzi pośrednio ingeruje w prawo pracowników do zrzeszania się w związkach zawodowych, gwarantowane przez art. 58 i 59 Konstytucji RP oraz art. 11 EKPC.

Na podstawie rzeczonego dokumentu pracownik szpitala nie może przekazać reprezentującemu go związkowi zawodowemu jakiegokolwiek informacji, co stanowi ingerencję w jego prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych.

Prowadzone wyżej rozważania odnoszące się do spełnienia przez ingerencję w prawo do swobody wypowiedzi wymogu legalności, jak i proporcjonalności znajdują – z uwagi na tożsamą konstrukcję klauzuli limitacyjnej zastosowanie także w odniesieniu do wolności zrzeszania się w związkach zawodowych.

W świetle powyższych rozważań, w ocenie HFPC, przedstawiony pracownikom do podpisu dokument wprowadza zbyt szeroki zakres zakazu wypowiedzi dla pracowników i budzi poważne wątpliwości z punktu widzenia zgodności ze standardami ochrony praw człowieka wynikającymi z Konstytucji RP i Europejskiej Konwencji Praw Człowieka.

W imieniu Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka,

*Dziękuję za uwagę,*



Helsińska Fundacja Praw Człowieka  
**PREZES ZARZĄDU**  
*Danuta Przywara*