

Informacje w zakresie trybu i zasad dochodzenia przez osoby zgłaszające naruszenie lub potencjalne naruszenie Ustawy o obrocie¹ lub Rozporządzenia IFR² roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub innej umowy o podobnym charakterze lub ochrony przed odwetem, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania w związku ze świadczeniem pracy w tym dochodzenia odszkodowania pieniężnego z tego tytułu³.

Zgodnie z art. 3a ustawy o nadzorze nad rynkiem kapitałowym⁴, przekazanie Komisji zgłoszenia naruszeń lub potencjalnych naruszeń przepisów Ustawy o obrocie lub rozporządzenia IFR nie może stanowić przyczyny rozwiązania z osobą zgłaszającą umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub innej umowy o podobnym charakterze.

❖ *Podstawy świadczenia pracy*

1. **Stosunek pracy na podstawie Kodeksu pracy** - wynikający przede wszystkim z umowy o pracę.
2. **Umowy o charakterze cywilnoprawnym** - umowa zlecenia (świadczenia usług), umowa o dzieło, kontrakt B2B lub kontrakt menedżerski. Umowy te nie kreują stosunku pracy, a więc nie stosuje się do nich Kodeksu pracy. Do umów tych znajdują zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego⁵.

❖ *Niezgodne z prawem wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę*

1. **Tryby rozwiązywania umowy o pracę przez pracodawcę** - za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia (z winy pracownika lub bez winy pracownika).
2. **Okres wypowiedzenia** umowy o pracę oraz dodatkowe warunki wypowiedzenia zależą m.in. od rodzaju umowy oraz przepisów dot. ochrony stosunku pracy.
3. **Roszczenia** pracownika z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę - **podstawy odwołania do sądu pracy** istnieją, gdy:
 - wypowiedzenie jest nieuzasadnione
 - wypowiedzenia dokonano z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę
4. **Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie** umowy powinna być wskazana w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pracodawca może również dokonać wypowiedzenia zmieniającego na niekorzyść pracownika (zmiany warunków pracy i płacy).
5. **Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia** dokonane przez pracodawcę jest **niezgodne z prawem**, gdy nastąpiło m. in.:
 - bez przewidzianej prawem przyczyny
 - bez zasięgnięcia opinii lub uzyskania zgody związku zawodowego

¹ ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi

² rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2033 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla firm inwestycyjnych oraz zmieniające rozporządzenia (UE) nr 1093/2010, (UE) nr 575/2013

³ podstawa prawna – § 4 pkt 4 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 3 sierpnia 2022 r. w sprawie odbierania przez Komisję Nadzoru Finansowego zgłoszeń naruszeń przepisów

⁴ ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o nadzorze nad rynkiem kapitałowym

⁵ ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny

- bez dopełnienia wymagań dotyczących formy rozwiązania umowy.

Pracownikowi przysługuje odwołanie do sądu pracy.

6. **Uprawnienia** pracownika w razie niezgodnego z prawem **wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę**

Wybór roszczenia należy do pracownika, jednakże w przypadku umowy o pracę na okres próbny lub umowy o pracę na czas określony, przysługuje co do zasady wyłącznie odszkodowanie.

- a. **Roszczenie o stwierdzenie bezskuteczności wypowiedzenia** - jeżeli okres wypowiedzenia jeszcze nie upłynął. Uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na zakład pracy obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika.
- b. **Roszczenie o przywrócenie do pracy** - jeżeli okres wypowiedzenia już upłynął. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe - w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.
- c. **Odszkodowanie** - przysługuje pracownikowi w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jego wysokość zależy od rodzaju umowy o pracę oraz długości okresu wypowiedzenia.

7. **Uprawnienia** pracownika w razie niezgodnego z prawem **rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia**

Wybór roszczenia należy do pracownika, jednakże w przypadku umowy o pracę na czas określony, przysługuje co do zasady wyłącznie odszkodowanie. W przypadku umów o pracę na czas nieokreślony mogą przysługiwać natomiast:

- a. **Roszczenie o przywrócenie do pracy.**
- b. **Odszkodowanie** - przysługuje pracownikowi w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jego wysokość zależy od rodzaju umowy o pracę oraz długości okresu wypowiedzenia.

O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe - w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

❖ *Ochrona przed odwetem, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania w związku ze świadczeniem pracy*

1. **Zakaz dyskryminacji**

Obowiązek równego traktowania pracowników (zakazu ich dyskryminacji) jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Zgodnie z art. 11² Kodeksu pracy pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Zgodnie z art. 11³ Kodeksu pracy zakazana jest bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość,

przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, czas i wymiar zatrudnienia. Przejawem dyskryminowania jest również:

- działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady
- molestowanie - zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika
- molestowanie seksualne - każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Naruszenie zasady równego traktowania rodzi prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej od minimalnego wynagrodzenia ustalanego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może powodować negatywnych skutków dla pracownika, a zwłaszcza nie może stanowić przyczyny jego zwolnienia z pracy - dotyczy to również pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi dyskryminowanemu.

2. **Mobbing**

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu 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.

Pracodawca zobowiązany jest przeciwdziałać mobbingowi. Podmiotem odpowiedzialnym za wystąpienie w zakładzie pracy mobbingu jest wyłącznie pracodawca. Dotyczy to zarówno sytuacji, w której sam jest mobberem, jak i sytuacji, w których mobberem jest inny pracownik.

Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Ciężar dowodu w zakresie faktów świadczących o mobbingu spoczywa na pracowniku. Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją lub że nie stanowią one mobbingu bądź że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika.

Pracodawca, który sam nie jest sprawcą mobbingu, może także wykazać, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi np. wdrożył w zakładzie pracy procedurę antymobbingową.

❖ *Umowy cywilnoprawne*

W przypadku świadczenia pracy na innej podstawie niż stosunek pracy, ww. zasady i uprawnienia nie obowiązują, ponieważ dotyczą one tylko stosunku pracy. Uprawnienia i obowiązki strony umów cywilnoprawnych wynikają przede wszystkim z postanowień tych umów oraz z Kodeksu cywilnego.

Zleceniobiorcom oraz wykonawcom dzieła (oraz innym osobom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych o świadczenie usług) mogą przysługiwać zatem tylko roszczenia wynikające przede wszystkim z Kodeksu cywilnego, tj.:

1. Roszczenia związane z wykonaniem usług/dzieła, w tym roszczenia pieniężne o zapłatę wynagrodzenia.
2. Roszczenia odszkodowawcze na zasadach ogólnych:
 - za szkody wynikające z czynów niedozwolonych (art. 415 i nast. Kodeksu cywilnego)
 - za szkody związane z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem umowy (art. 471 i nast. Kodeksu cywilnego).
3. Roszczenia z tytułu zadośćuczynienia z powodu naruszenia dóbr osobistych (art. 23-24 i art. 448 Kodeksu cywilnego) – w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.