



**BIURO
RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH**

Warszawa, 12.06.2019r.

**Zespół Prawa Konstytucyjnego,
Międzynarodowego i Europejskiego**

VII.564.47.2019.MM

Pan

Jakub Chelstowski

Marszałek Województwa Śląskiego

ul. Ligonía 46

40-037 Katowice

Szanowny Panie Marszałku,

na podstawie doniesień medialnych **Rzecznik Praw Obywatelskich** powziął wiadomość, że w dniu 4 czerwca 2019 r. zarząd Województwa Śląskiego podjął uchwałę nr 1172/44/VI/2019 w sprawie odwołania Pani Aleksandry Gajewskiej ze stanowiska dyrektora Teatru Rozrywki w Chorzowie. Powodem decyzji miała być treść upublicznionego nagrania prywatnej wymiany zdań pomiędzy Panią Dyrektorką a reżyserem wystawianego w Teatrze spektaklu - Panem Jerzym Bończakiem. Rozmowa dotycząca m.in. obecnych na widowni przedstawicieli Urzędu Marszałkowskiego została zarejestrowana 29 maja 2019 r. przez jednego z dziennikarzy portalu silesia24.pl przed oficjalnym rozpoczęciem konferencji prasowej. W uzasadnieniu uchwały wskazano, że zachowanie Dyrektorki „nie mieściło się w przyjętej i powszechnie rozumianej lojalności wobec pracodawcy, a w tym przypadku pracowników związanych z pracodawcą, pozostając bierną względem padających określeń i formułowanych tez dotyczących pracodawcy”. W ocenie organu brak reakcji na słowa reżysera stanowił naruszenie z art. 100 § 2 pkt 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (Dz. U. z 2019 r., poz. 1940)., zgodnie z którym obowiązkiem pracownika jest dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na

szkodę. **Organ nie uzasadnił jednak, w jaki sposób Dyrektor Teatru naruszyła swym zachowaniem dobro zakładu pracy.**

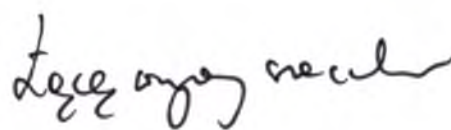
Decyzja o odwołaniu Dyrektora wywołała protest nie tylko pracowników Teatru Rozrywki w Chorzowie, ale także dyrektorów i zespołów teatrów muzycznych z całej Polski, którzy w wystosowanym do wystosowali w tej sprawie list otwarty do Pana Marszałka¹. W tym kontekście pragnę uprzejmie zwrócić uwagę Pana Marszałka na konstytucyjne oraz międzynarodowe standardy realizowania prawa do wolności słowa. Zgodnie z art. 54 Konstytucji RP, Rzeczypospolita Polska zapewnia każdemu wolność wyrażania swoich poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji, a zatem stwarza każdemu możliwość przekazywania pochodzących od niego wiadomości i idei innym osobom, jak również zapewnia odbiorcy informacji prawo swobodnego wyboru ich źródła i zapewnia ich kształtowanie w drodze procesu społecznego, chronionego przed ograniczeniami jego pluralizmu ze względów politycznych, kulturalnych itp. Wolność słowa pozwala na swobodne wyrażanie poglądów w sferze życia prywatnego, jak i publicznego i politycznego. **W świetle powyższego należy zatem stwierdzić, iż treść opinii i poglądów wyrażanych na gruncie rozmowy prywatnej wpisuje się w prawo do wolności słowa i nie powinno uzasadniać decyzji o charakterze służbowym. Wygłoszone opinie w opisanej sprawie stanowią prywatny pogląd ich autora i nie mogą być interpretowane jako oficjalne stanowisko instytucji, tj. Teatru Rozrywki w Chorzowie.**

W omawianym kontekście zasadne jest również odwołanie się do art. 10 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Przepis ten stanowi o prawie do wolności wyrażania opinii, które obejmuje wolność posiadania poglądów oraz otrzymywania i przekazywania informacji i idei bez ingerencji władz publicznych i bez względu na granice państwowe. Należy tu również dodać, że Europejski Trybunał Praw Człowieka konsekwentnie w swych orzeczeniach stwierdza, że swoboda wypowiedzi stanowi jeden z najważniejszych fundamentów demokratycznego społeczeństwa oraz samorealizacji każdej jednostki.

¹ Zob. <http://katowice.wyborcza.pl/katowice/7,35018,24884417,teatr-rozrywki-wspieraja-inne-teatry-muzyczne-gloszabral-takze.html?disableRedirects=true>

Co więcej, rozmowy prywatne objęta są ochroną konstytucyjną. Art. 49 Konstytucji RP gwarantuje bowiem wolność i ochronę tajemnicy komunikowania się. Przepisy prawa pracy dopuszczają co prawda różne formy monitorowania pracy pracowników, ale tylko i wyłącznie, jeśli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy (art. 22³ § 4 w zw. z art. 22³ § 1 Kodeksu pracy). W tej sytuacji jednak ani pracodawca nie prowadził takiego monitoringu, ani nie służył on celom określonym w Kodeksie pracy, ani nie zostały spełnione ew. przesłanki do stosowania takiego monitoringu (m.in. wcześniejsze poinformowanie pracowników o monitorowaniu). Wreszcie Kodeks pracy wyraźnie stanowi, że żadna z form monitorowania pracowników nie może naruszać tajemnicy komunikowania się ani dóbr osobistych pracowników, zatem nie może być mowy o legalnym monitorowaniu prywatnych rozmów pracowników.

Mając na uwadze powyższe, działając na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2018 r., poz. 2179 ze zm.) uprzejmie proszę Pana Marszałka o zajęcie stanowiska w niniejszej sprawie i przedstawienie Rzecznikowi Praw Obywatelskich szczegółowych wyjaśnień.



DYREKTOR ZESPOŁU.

Mirosław Wróblewski

