

# Możliwe pułapki nowej procedury dla sygnalistów

**PRAWO PRACY** Zatrudniającym może zabraknąć czasu na przygotowanie regulaminów zgłaszania nieprawidłowości. Założenia nowych przepisów pomijają kwestie informowania o łamaniu prawa pracy i sygnałów anonimowych

Lukasz Guza  
lukasz.guza@infor.pl

Wewnętrzna, firmowa procedura zgłaszania nieprawidłowości ma określać m.in. sposoby przekazywania informacji przez zatrudnionych oraz wskazać komórkę organizacyjną lub osobę przyjmującą takie sygnały. Ci ostatni mają podejmować działania następcze (w reakcji na przedstawione zarzuty) i udzielać sygnalistom informacji zwrotnych. Pracodawca będzie obowiązany zapewnić właściwą organizację przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, w tym poufność tożsamości osoby sygnalizującej naruszenie prawa i tej, która potencjalnie złamała przepisy. Tak wynika z opisu projektu ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa, który został opublikowany w wykazie prac legislacyjnych rządu. To oznacza nowe obowiązki dla firm (wymuszone prawem unijnym), które w praktyce mogą wywoływać wiele wątpliwości.

## Konieczne negocjacje

Dla pracodawców problematyczny może być w szczególności wspomniany, szeroki zakres procedury i – jak wszystko wskazuje – krótki czas na jej wdrożenie. Dotyczy to największych firm, zatrudniających co najmniej 250 pracowników, bo w ich przypadku dyrektywa dotycząca sygnalistów (2019/1937; Dz.U. z 2019 r. L 305/17), powinna być implementowana do 17 grudnia 2021 r. Tymczasem nie opublikowano nawet jeszcze projektu ustawy, nie mówiąc już o przyjęciu przez rząd lub Sejm. – Szykuje się więc pracowita końcówka roku. Czasu jest niewiele, a projektowane przepisy będą zawierać wiele obowiązków. Wdrożenie procedury zgłoszeń będzie wymagać wcześniejszego za-

planowania pod kątem organizacyjnym, bo przecież chodzi tu m.in. o wskazanie komórek lub osób odpowiedzialnych za przyjęcie zgłoszenia i określenie sposobów reakcji na nie – wskazuje Honorata Skibicka, radca prawny z kancelarii Wojewódka i Wspólnicy.

Dodaje, że procedura ta będzie miała status wewnątrz-zakładowego źródła prawa pracy i jej treść trzeba będzie uzgadniać ze związkami zawodowymi (lub przedstawicielami pracowników, jeśli w firmie nie ma zrzeszeń). – To dodatkowe obciążenie, bo trzeba zaplanować dodatkowy czas na negocjacje z reprezentacją załogi. Rozmowy mogą nie być łatwe, na pewno będą przedstawione różne opinie co do zasad sygnalizowania naruszeń i reakcji na nie – dodaje mec. Skibicka.

Problemów jest więcej. – Firma powinna posiadać kadry, które będą w stanie zweryfikować treść zgłoszeń. Jeśli pojawi się sygnał np. z zakresu skomplikowanego oddziaływania działalności zakładu na środowisko naturalne, to taka weryfikacja będzie wymagająca. Warto, by zatrudniający mieli czas np. na przeszkolenie osób, które mają się tym zajmować – wskazuje dr Dominika Dörre-Kolasa, radca prawny i partner w kancelarii Raczkowski.

Wydaje się, że możliwe w tym względzie będzie skorzystanie z usług specjalistycznych podmiotów zewnętrznych. – Tyle że w praktyce to problematyczne. Wiązałoby się z koniecznością przekazywania danych osobowych, bo przecież konieczne może być np. przesłuchanie pracowników w związku z treścią zgłoszenia. Trzeba też pamiętać, że przedsiębiorcom raczej będzie zależało na tym, aby tego typu informacje nie były przekazywane na zewnątrz, choćby z uwagi na

ryzyko przecieków – dodaje mec. Dörre-Kolasa.

Eksperti wskazują też na ryzyko ewentualnych sankcji za brak procedur. Ustawodawca powinien wziąć pod uwagę, że firmy zatrudniające co najmniej 250 pracowników najprawdopodobniej będą miały mało czasu na wdrożenie nowych przepisów. – Część przedsiębiorstw ma już własne, wypracowane procedury w tym względzie. Ale po wprowadzeniu ustawy trzeba będzie je dostosować, a pozostali muszą je przygotować od początku – dodaje mec. Dörre-Kolasa.

## Widoczne braki

Wstępne założenia nowych regulacji mają też inne mankamenty. – Proponowany zakres możliwych zgłoszeń nie obejmuje naruszeń z zakresu relacji pracowniczych, choć z dotychczasowej praktyki wynika, że właśnie tego typu nieprawidłowości, czyli np. mobbing lub nieprzestrzeganie zasad bhp, są najczęściej sygnalizowane przez zatrudnionych – wskazuje dr Beata Baran, radca prawny i partner w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj. Dodaje, że firma ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi i dyskryminacji na podstawie k.p., ale nie ma normy, która wprost zobowiązywałaby do tworzenia procedury zgłoszeń takich przypadków i reagowania na nie. – W praktyce firmy często realizują w ten sposób wymóg przeciwdziałania, ale sposobów realizacji tego obowiązku jest więcej, np. przez przeprowadzenie szkoleń – wyjaśnia.

Podkreśla, że gdyby naruszenia prawa pracy były objęte projektowaną procedurą dla sygnalistów, to ochronę zyskałby nie tylko np. zgłaszający mobbing, ale też osoba, której zgłoszenie dotyczy. – A ma to istotne

## Zakres zgłoszeń

Przepisy ochronne będą obejmować sygnalistów zgłaszających naruszenia prawa dotyczące:

- ✓ zamówień publicznych
- ✓ usług, produktów i rynków finansowych
- ✓ zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu
- ✓ bezpieczeństwa produktów i transportu
- ✓ ochrony środowiska
- ✓ ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego
- ✓ bezpieczeństwa żywności i pasz
- ✓ zdrowia i dobrostanu zwierząt
- ✓ ochrony prywatności i danych osobowych
- ✓ bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych
- ✓ ochrony konsumentów
- ✓ zdrowia publicznego

© i R  
Fot. Shutterstock



## Uwaga

Z zakresu naruszeń podlegających zgłoszeniu zostaną wyłączone zamówienia publiczne dotyczące obronności i bezpieczeństwa państwa



znacznie, bo np. po postępowaniu wyjaśniającym może okazać się, że wskazana w zgłoszeniu osoba nie jest sprawcą danego naruszenia. Warto jednocześnie podkreślić, że firma może jednak wprowadzić rozwiązania korzystne dla pracownika, tzn. rozszerzyć zakres zgłoszeń o sprawy dotyczące prawa pracy. Nie znamy jeszcze szczegółowego projektu, ale przedstawiony zarys regulacji tego nie wyklucza – dodaje mec. Baran.

Eksperti wskazują też, że opis projektu nie przesądza, czy do-

puszczalne będą zgłoszenia anonimowe. – Dyrektywa daje dużo swobody w ukształtowaniu modelu zgłaszania naruszeń i podejmowania działań następczych. Sądzę, że nawet jeśli przepisy dopuszczają anonimowe zgłoszenia, to jednak nie będzie to zbyt popularne rozwiązanie, bo zgłaszający nie zyskuje wówczas ochrony. Chodzi też o kwestie kulturowe. W Polsce anonimowy kojarzą się z donosami rozpowszechnionymi w poprzednim ustroju – podsumowuje mec. Dörre-Kolasa. ©