

Więzienie za brak procedury dla sygnalistów

UPRAWNIENIA

Łukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

Pracodawca, który nie ustanowi wewnętrznego regulaminu zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, będzie podlegał grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat trzech. Identyczna sankcja ma dotyczyć zatrudnionych, którzy zgłoszą nieprawdziwe informacje. Tak wynika z rządowego projektu ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa, który trafił już do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji społecznych.

Nowe przepisy mają dostosować krajowe ustawodawstwo do dyrektywy 2019/1937 z 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz.U. L 305/17). Zatrudnieni, którzy w związku z wykonywanymi obowiązkami powezmą informację o łamaniu przepisów (np. z zakresu zamówień publicznych, opodatkowania, ochrony konsumentów) i ujawnią taką

wiedzę, nie będą ponosić negatywnych konsekwencji, czyli np. nie stracą zatrudnienia, unikną zarzutu zniesławienia lub naruszenia dóbr osobistych, postępowania dyscyplinarnego. Firmy będą zobowiązane do ustalenia regulaminu, który określi m.in. zasady zgłaszania nieprawidłowości i działania, które zostaną podjęte w wyniku przekazania informacji.

W przeciwieństwie do opublikowanego wcześniej opisu założeń nowej ustawy projekt określa też sankcje.

– Przewiduje odpowiedzialność karną m.in. za niewdrożenie systemu zgłaszania nieprawidłowości w ramach organizacji. Poniosą ją osoby zarządzające. I tu rodzi się wątpliwość, czy chodzi np. o prezesa lub członków zarządu spółki, dyrektora compliance, a może dyrektora HR lub w przypadku podmiotów publicznych – np. prezydenta miasta. To znaczące sankcje i w przeciwieństwie do np. RODO nie dotyczą organizacji, lecz osób fizycznych. Pojawia się pytanie o sens tej kary, jeśli np. po sprawie karnej zakończ-

nej prawomocnym wyrokiem skazującym w firmie wciąż nie zostanie wdrożony system zgłaszania naruszeń. Przecież zależy to od organizacji, a nie od pojedynczego menedżera – wskazuje dr Beata Baran, radca prawny i partner w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj.

Podkreśla, że górna granica kary to trzy lata pozbawienia wolności. – To surowa sankcja za czyn polegający na niewdrożeniu procedur wewnątrz firmy – dodaje mec. Baran.

Sami sygnaliści muszą liczyć się z surową sankcją w razie zgłoszenia nieprawdziwych informacji. – Wszystko wskazuje na to, że chodzi o przypadki, gdy ktoś świadomie zgłosi kłamstwo, a nie o sytuację, gdy po weryfikacji okaże się, że zasygnalizowana nieprawidłowość nie stanowi naruszenia prawa. Taka interpretacja jest spójna z wymogiem przewidzianym w projekcie, zgodnie z którym zgłaszający powinien mieć uzasadnione podstawy, by sądzić, że zgłaszana przez niego informacja jest prawdziwa – wskazuje dr Dominika Dörre-Kolasa, rad-

ca prawny i partner z kancelarii Raczkowski.

Nawet taka ograniczona odpowiedzialność karna może jednak zniechęcić zatrudnionych do sygnalizowania nieprawidłowości. Regulacje karne budzą też kontrowersje z uwagi na czas, jaki będą mieć firmy na stworzenie procedury zgłoszeń. Ustawa ma wejść w życie 14 dni po ogłoszeniu (dyrektywę trzeba wdrożyć do 17 grudnia 2021 r.). Od tego momentu będzie dotyczyć podmiotów zatrudniających co najmniej 250 osób. Te zatrudniające poniżej 50 nie będą zobowiązane do tworzenia procedur, a firmy w przedziale od 50 do 249 pracowników będą musiały spełniać ten wymóg od 17 grudnia 2023 r.

– W przypadku dużych przedsiębiorstw to zdecydowanie zbyt krótki czas, choćby dlatego, że wewnętrzny regulamin ma obowiązywać po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracowników. A wcześniej trzeba przeciw opracować ten akt, tak aby spełniał wymogi ustawowe, i skonsultować go ze związkami zawodowymi – mówi Honorata Skibicka, radca

prawny z kancelarii Wojewódka i Wspólnicy.

Na dodatek także te regulacje wywołują wątpliwości. – Przepis przejściowy wskazuje, że więcej czasu na stworzenie procedur będą mieć pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 i mniej niż 250 pracowników, ale z sektora prywatnego. To sugeruje, że jednostki o takim poziomie zatrudnienia z sektora publicznego będą musiały spełniać ten obowiązek wcześniej, wraz z wejściem w życie ustawy. A to duża grupa podmiotów. Warto przemyśleć zasadność takiego odmiennego traktowania – podkreśla mec. Dörre-Kolasa.

Projekt określa też wiele innych szczegółowych rozwiązań, w tym m.in. wymaganą treść regulaminu zgłoszeń (w tym maksymalnie trzymiesięczny termin na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej) oraz sposoby przekazywania informacji (co najmniej na piśmie i w formie ustnej, w tym telefonicznie).

