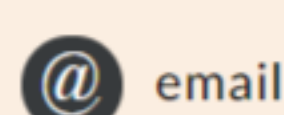


Odwet na sygnaliście może słono kosztować



IWONA JACKOWSKA



email

opublikowano: wczoraj, 20-10-2021, 20:00

Zgłaszanie przypadków łamania prawa w firmie ma mieć ustaloną ścieżkę i nie może być zlekceważone. Inaczej posypią się kary. Bezpodstawny sygnał też się nie opłaci.

Grzywna, ograniczenie wolności, a nawet trzy lata więzienia mogą grozić za brak w firmie procedur zgłaszania naruszeń prawa i niepodejmowanie działań w celu ich usunięcia. Takie kary szykowane są także za inne przewinienia pracodawców, którzy nie będą przestrzegać nakazów i zakazów przewidzianych w projekcie ustawy normującej ochronę osób donoszących o nieprawidłowościach w zakładzie pracy. Celem zmian jest poprawa egzekwowania prawa. Prawnicy podpowiadają, w jakich przypadkach taki system sankcji może się nie sprawdzić. Projekt autorstwa Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej (MRiPS) trafił właśnie do konsultacji publicznych.

Ustalenia z załogą

Ustawa ma zobowiązać pracodawców do stworzenia odpowiednich warunków dla sygnalizowania nieprawidłowości i do reagowania na nie. Związane z tym procedury i ich tryb mają być określone w wewnętrznym zakładowym regulaminie, stworzonym po konsultacjach z reprezentacją pracowników.

Dr Beata Baran, radca prawny z kancelarii BKB Baran Książek Bigaj, zwraca uwagę że projekt nie rozstrzyga, czy zgłoszenia naruszeń mogą być anonimowe, czy nie. Decyzję w tej sprawie pozostawiono zatem do ustaleń wewnętrznych w firmach.



Nie takie to proste:

MRiPS nie wyklucza, że nowe przepisy mogą wywołać w praktyce wiele sporów sądowych. Prawnicy przewidują, że dopiero orzecznictwo wyjaśni wiele kwestii, np. jakie nieokreślone w ustawie działania uznać za odwet na sygnalistach. Decyzje o zgłaszaniu naruszeń, a także o sposobach reagowania na to, nie wydają się więc łatwe.

Adobe Stock

Nie bez znaczenia dla zainteresowanych jest też możliwość powierzenia podmiotom zewnętrznym wykonywania czynności związanych z przyjmowaniem zgłoszeń (administrowaniem nimi i obsługiwaniem ich kanałów) oraz podejmowaniem działań następczych.

– Wymaga to zawarcia z takim podmiotem odpowiedniej umowy
– podkreśla Aneta Pająk, radca prawny z kancelarii KBZ Żuradzka & Wspólnicy.

W projekcie zaznaczono, że zawarcie umowy nie zwalnia pracodawcy z odpowiedzialności za dochowanie ustawowych obowiązków, związanych z przyjmowaniem zgłoszeń o naruszeniach prawa, a zwłaszcza z zachowania poufności, udzielenia sygnaliście informacji zwrotnej oraz wszczęcia postępowań naprawczych.

Projektowana ustawa przede wszystkim jednak ma wdrożyć regulacje zapewniające sygnalistom ochronę, do czego zobowiązuje państwa członkowskie Unii Europejskiej dyrektywa 2019/1937.

Żadnej zemsty

– Zgodnie z jej głównymi założeniami, i artykułem 10 projektowanej ustawy, wobec zgłaszającego nie mogą być podejmowane działania odwetowe. Warto przy tym wiedzieć, że ochronie będą podlegać nie tylko pracownicy, ale także osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Projektodawca wymienia przykładowy katalog zakazanych zachowań, m.in. rozwiązanie stosunku pracy, obniżenie wynagrodzenia czy wstrzymanie awansu, a ogólnie określa je jako niekorzystne traktowanie. Jednak nie będą za takie uznane, jeśli pracodawca udowodni, że podejmując tego rodzaju decyzje wobec sygnalisty, kierował się obiektywnymi powodami – wyjaśnia Aneta Pająk.

Zaznacza przy tym, że ustawa nie będzie miała zastosowania do przypadków, w których naruszenie prawa godzi wyłącznie w prawa zgłaszającego lub gdy sygnalista zawiadomi o nieprawidłowościach wyłącznie w swoim indywidualnym interesie.

– W czasie ostatniego roku przygotowań do wdrożenia systemu zgłaszania naruszeń w zakładzie pracy dało się słyszeć liczne głosy pracodawców, że sygnaliści będą kolejną grupą pracowników, którym wolno wszystko, a wobec których nie można nic – mówi Karolina Barszczewska, aplikantka adwokacka z kancelarii DGTL Kibil Piecuch i Wspólnicy.

Jej zdaniem MRiPS nie zapomniało o pracodawcach.

– Znając realia funkcjonowania zakładów pracy i mentalność niektórych zatrudnionych, projektodawca umożliwi pracodawcy podejmowanie wobec nich decyzji uzasadnionych obiektywnymi powodami. Pozwala mu to postępować adekwatnie do postawy i pracy pracownika, bez względu na dokonanie zgłoszenia, i jednocześnie ogranicza niewłaściwe praktyki osób wykorzystujących system sygnalizowania naruszeń dla własnego interesu, nadużywających go w sposób wysoce niemoralny i nieuzasadniony – komentuje Karolina Barszczewska.

Postępujący niewłaściwie sygnalista nie będzie całkiem bezkarny. W projekcie przewidziano sankcje za zgłoszenie przez niego nieprawdziwych informacji. Grożą mu takie same konsekwencje jak pracodawcy za niedopełnienie ustawowych obowiązków, czyli grzywna, ograniczenie wolności albo jej pozbawienie do lat trzech. Zdaniem Beaty Baran takie sankcje mogą jednak stanowić barierę przed jakimkolwiek zgłaszaniem nieprawidłowości.

CO MUSI ZAWIERAĆ REGULAMIN ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOŚCI

Regulamin trzeba będzie uzgodnić z zakładową organizacją związkową albo przedstawicielami pracowników, jeśli u pracodawcy nie działa związek zawodowy. Należy w nim wskazać m.in.:

- sposoby przekazywania zgłoszeń o naruszeniach prawa
- możliwość (bądź brak możliwości) zgłaszania nieprawidłowości anonimowo
- podmiot upoważniony do podejmowania działań następczych, włącznie z weryfikacją zgłoszenia i dalszym kontaktem z sygnalistą
- obowiązek potwierdzania sygnalistom przyjęcia zgłoszenia - w ciągu siedmiu dni, jeśli podadzą właściwy adres, na który ma być udzielona odpowiedź
- tryb, sposób i zasady podejmowania działań w wyniku powiadomień o nieprawidłowościach
- informację o trybie zgłaszania naruszeń organom publicznym oraz instytucjom UE

Kodeksowy straszak

Łukasz Masztalerz, aplikant adwokacki z kancelarii DGTL Kibil Piecuch i Wspólnicy, ma natomiast wątpliwości co do skuteczności projektowanych przepisów karnych odnoszących się do niewypełniania obowiązków nakładanych na pracodawcę i zakazanych w firmie działań odwetowych (w tym nawet groźby, że mogą być podjęte) wobec sygnalistów czy niezachowania poufności w kwestii ich tożsamości.

– Projektodawca nie zdecydował się na wprowadzenie pieniężnych kar administracyjnych, jak w przypadku naruszania przepisów o ochronie danych osobowych. Postawił na odpowiedzialność karną, która z zasady ma charakter indywidualny, a więc nie dotyczy przedsiębiorstwa. Konieczne będzie wykrycie konkretnego sprawcy, co w praktyce może okazać się prawdziwym wyzwaniem – wyjaśnia aplikant.

Zwraca uwagę, że gdy jakieś naganne zachowanie daje się łatwo ukryć w skomplikowanych procesach danej firmy, lub wynika ono z decyzji, których autora trudno ustalić, albo też niepodjętych z uwagi na rzekomy brak kompetencji, to pociągnięcie kogokolwiek do odpowiedzialności będzie utrudnione, a niekiedy wręcz niemożliwe. Ekspert przyznaje jednak, że dotkliwość zapowiedzianych kar, zarówno dla sprawcy naruszeń, jak i autora niezgodnych z prawdą doniesień o nieprawidłowościach, wydaje się odstraszać.

Projekt rozszerza granice odpowiedzialności w porównaniu do określonej w art. 282 Kodeksu pracy. Tam maksymalna sankcja za naruszenie praw pracowników sięga 30 tys. zł. Natomiast z Kodeksu karnego wynika, że w skrajnym przypadku grzywna za uchybienie może wynieść nieco ponad 1 mln zł.

– W niektórych przypadkach zagrożenie grzywną, nawet zdecydowanie wyższą niż wynikająca z Kodeksu pracy, nie odstrasza. Inaczej jednak może być, gdy na horyzoncie pojawi się widmo indywidualnej odpowiedzialności w postaci osadzenia w zakładzie karnym – zauważa Łukasz Masztalerz.

JAKIE VACATIO LEGIS

Ustawa ma wejść w życie w ciągu 14 dni od ogłoszenia, a czasu na jej wdrożenie w dużych firmach będzie niewiele. Dyrektywa unijna, która wymaga wprowadzenia do polskiego prawa zasad ochrony sygnalistów, ma obowiązywać w krajach członkowskich od 17 grudnia. Do tego dnia do tych wymogów muszą dostosować się pracodawcy zatrudniający więcej niż 250 osób.

Przedsiębiorcy zatrudniający od 50 do 250 pracowników będą mieli czas na przygotowanie wewnętrznych regulaminów, dotyczących zasad i trybu zgłaszania naruszeń prawa oraz procedur podejmowania działań następczych, do 17 grudnia 2023 r.

Podmioty z sektora finansowego muszą wdrożyć nowe przepisy od 17 grudnia 2021 r. bez względu na wielkość zatrudnienia.