

Pracownicy ujawnią tajemnice firm. Rząd pracuje nad nową ustawą

Kto zgłosi nieprawidłowości, zachowa etat czy kontrakt, choćby wcześniej miał być zwolniony.

Publikacja: 05.10.2021 18:52



Foto: Adobe Stock

Mateusz Rzemek

Już niedługo wszyscy pracownicy bez względu na wielkość firmy, w której są zatrudnieni, będą mogli skorzystać z ochrony przysługującej tzw. sygnalistom. Tak wynika z ustawy, którą przygotowuje rząd.

– Po wejściu nowych przepisów w życie każda osoba zatrudniona, przy tym bez znaczenia będzie, czy na etacie, kontrakcie czy współpracująca z danym przedsiębiorcą w ramach działalności gospodarczej, będzie mogła zgłosić nieprawidłowości w działaniu tego przedsiębiorcy, po czym zyska ochronę przed zwolnieniem czy zakończeniem współpracy przed czasem – tłumaczy dr Beata Baran, partner, radca prawny w kancelarii Baran Książek Bigaj. – Będą trzy kanały zgłaszania tych nieprawidłowości: wewnętrzne, zewnętrzne i publiczne.

Nowe obowiązki pracodawców

Początkowo sygnaliści będą mogli najczęściej korzystać z kanału publicznego np. przekazać informacje do mediów, lub zewnętrznego, który ma obsługiwać rzecznik praw obywatelskich. Tylko kilka tysięcy firm zatrudniających powyżej 250 pracowników, a także cała administracja publiczna będą musiały wdrożyć specjalne systemy informowania o nieprawidłowościach kanałem wewnętrznym. Za dwa lata dołączą do nich firmy zatrudniające od 50 do 249 pracowników. Osoby zgłaszające niezgodne z prawem działania przedsiębiorstw czy urzędów, w których są zatrudnione, będą podlegały całkowitej ochronie przed zwolnieniem. Ma to je zabezpieczyć przed działaniami odwetowymi podmiotu, którego dotyczyło zgłoszenie.

Szeroka ochrona

Ochrona będzie przysługiwała niezależnie od podstawy i formy świadczenia pracy (m.in. umowa o pracę, umowa cywilnoprawna, prowadzenie działalności gospodarczej przez osobę fizyczną, kontrakt menedżerski, wolontariat, staż i praktyka), w tym także osobie świadczącej pracę na rzecz podmiotów, z którymi pracodawca utrzymuje relacje gospodarcze, jak wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy. W myśl zapowiedzi ma ona objąć także akcjonariuszy i wspólników oraz członków organów osoby prawnej, byłych już pracowników czy kandydatów do pracy.

Rozwiązanie umowy będzie bezskuteczne. Niemożliwe będą także inne formy nacisku na sygnalistę, jak żądanie odszkodowania, wszczęcie postępowania dyscyplinarnego czy złożenia pozwu o ochronę dóbr osobistych, pozbawienie koncesji etc.

Polskie regulacje, które stanowią wdrożenie unijnej dyrektywy o sygnalistach (2019/1937), mają przewidywać więcej nieprawidłowości, jakie będzie można zgłosić w tym systemie. Poza naruszeniem unijnych regulacji czy spraw m.in. zamówień publicznych, usług finansowych czy ochrony środowiska, czego wymaga od nas dyrektywa, ochroną mają zostać objęci sygnaliści zgłaszający także naruszenie krajowych przepisów nieobjętych dyrektywą.

– Istotne dla działania nowego systemu zgłaszania nieprawidłowości będzie to, czy sygnalista pozostanie anonimowy – komentuje Michał Lisawa, adwokat kierujący praktyką prawa pracy w Baker McKenzie. – Doświadczenia firm, które od lat utrzymują systemy informowania o działaniach niepożądanych wskazują, że tylko możliwość anonimowego zgłaszania nieprawidłowości, daje takiemu systemowi szansę na pełne zadziałanie.

Ostatni dzwonek

Dyrektywa powinna zostać wdrożona do polskich przepisów do 17 grudnia 2021 r. Choć nasz rząd przyspiesza prace nad nowelizacją, pewnie nie uda się to w tym terminie.

– Szczególną uwagę będziemy zwracać na zasady i zakres ochrony sygnalistów, ale także na obowiązki przedsiębiorców oraz terminy dla pracodawców na wdrożenie rozwiązań przewidzianych nową ustawą – komentuje Robert Lisicki z Konfederacji Lewiatan. – Zdajemy sobie sprawę, że instrumenty krajowe powinny zostać wdrożone do 17 grudnia 2021 r. Natomiast działania pracodawców, wprowadzenie na poziomie zakładowym stosownych procedur będzie wymagało znacznie dłuższego okresu.

Etap legislacyjny: zgłoszenie do planu prac legislacyjnych rządu

– Szczególną uwagę będziemy zwracać na zasady i zakres ochrony sygnalistów, ale także na obowiązki przedsiębiorców oraz terminy dla pracodawców na wdrożenie rozwiązań przewidzianych nową ustawą – komentuje Robert Lisicki z Konfederacji Lewiatan. – Zdajemy sobie sprawę, że instrumenty krajowe powinny zostać wdrożone do 17 grudnia 2021 r. Natomiast działania pracodawców, wprowadzenie na poziomie zakładowym stosownych procedur będzie wymagało znacznie dłuższego okresu.

Etap legislacyjny: zgłoszenie do planu prac legislacyjnych rządu