POLSKI ŁAD NAJPROŚCIEJ

GAZETA PRAWNA

KADROWY CZWARTEK

DGP GAZETAPRAWNA.PL
DZIENNIK.PL
FORSAL.PL

Czwartek
10 LUTEGO 2022 NR 28 (5690)

W NUMERZE

Podatki i księgowość

ESTOŃSKI CIT Jeśli opodatkowana nim spółka wypłaca wspólnikowi w ciągu roku zaliczkę na dywidendę, podatek wynosi 39 proc. – uznał dyrektor KIS w interpretacji dotyczącej 2021 r. Od 2022 r. podatek będzie niższy, ale zasada pozostaje B2

Firma i prawo

GIEŁDY NFT Popularne tokeny coraz częściej są utrapieniem dla właścicieli praw autorskich. Firmy powinny pomyśleć o zabezpieczeniu swoich marek B4

Prawnik

ZAWODY PRAWNICZE Resort sprawiedliwości chce zmniejszenia liczby spraw, które początkujący komornik może przyjąć spoza rewiru. Utrudni to kancelariom osiągnięcie rentowności B5

Samorząd i administracja

OCHRONA ŚRODOWISKA Gminy wydają krocie na inwentaryzację źródeł ciepła, choć dostęp do spisu urządzeń ogrzewających domy mają za darmo, za pośrednictwem Centralnej Ewidencji Emisyjności Budynków B6

Kadry i płace

EMERYTURY WZROSNĄ O 5,7 PROC. Minimalna emerytura i renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy wzrośnie do 1322,18 zł brutto – z obecnych 1250,88 zł B7

Państwowi giganci krytykują procedury dla sygnalistów

ZATRUDNIENIE Grupy kapitałowe nie chcą ustalać w każdej spółce odrębnych zasad zgłaszania naruszeń przez pracowników. Przy okazji starają się **utrzymać kontrolę nad takimi sygnałami** i ograniczyć odpowiedzialność za utrudnianie zgłoszeń

Łukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

Nieczęsto zdarza się, by spółki Skarbu Państwa lub inne wielkie przedsiębiorstwa brały bezpośredni udział w konsultacjach przepisów dotyczących prawa pracy. Ale w przypadku rządowego projektu o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa (czyli sygnalistów) opinie przedstawiły m.in. Tauron, Lotos i PGNiG. Trudno się dziwić: omawiane przepisy przewidują wiele nowych obowiązków dla przedsiębiorców (m.in. ustanowienie kanałów zgłoszeń naruszeń prawa w firmie) i ochronę, w tym przed zwolnieniem, dla zatrudnionych sygnalizujących nieprawidłowości. Duże przedsiębiorstwa apelują m.in. o racjonalne dostosowanie nowych przepisów do struktury wielkich firm. Część z nich przedstawia też jednak niekorzystne dla sygnalistów propozycje, które umożliwiłyby pracodawcom zachowanie kontroli nad wyciekami i ograniczyły efektywność procedur zgłaszania nieprawidłowości.

Do poprawki

Spółki Skarbu Państwa sygnalizują, że projektowane przepisy powinny umożliwiać jednolite, wspólne zasady zgłaszania nieprawidłowości i podejmowania działań następczych w podmiotach grup kapitałowych. „Biorąc pod uwagę fakt, że za oddzielnego pracodawcę uznawany jest także oddział przedsiębiorstwa, to w ramach jednej grupy kapitałowej może zachodzić konieczność wdrożenia kilkudziesięciu wewnętrznych procedur w zakresie zgłaszania naruszeń prawa" – wskazuje w swojej opinii Tauron.

Zdaniem spółki przepisy powinny umożliwiać wprowadzenie jednolitego regulaminu sygnalizowania nieprawidłowości w ramach całego holdingu. Dzięki temu możliwe byłoby ujednolicenie wykazu osób uprawnionych do dokonywania zgłoszeń oraz tych odpowiedzialnych za ich przyjęcie. Obowiązywałyby te same reguły co do sposobu zgłoszeń (w tym możliwości składania informacji anonimowych) oraz prowadzenia działań następczych (reakcji pracodawcy). Podobny postulat przedstawia m.in. Lotos. „Utrzymywanie właściwie przeszkolonych struktur organizacyjnych w kilku spółkach jednej grupy kapitałowej będzie dodatkowym obciążeniem organizacyjnym dla tych podmiotów i oznacza koszty, których można uniknąć" – podkreśla spółka. Takie stanowisko popierają też eksperci.

– Przepisy powinny uwzględniać struktury, w jakich działają adresaci norm. Z operacyjnego punktu widzenia zasadne jest, aby nie mnożyć podobnych procedur. Trudno wyobrazić sobie, że każdy podmiot w wielkiej grupie, w tym międzynarodowej, ma tworzyć odrębne reguły w zakresie sygnalistów – wskazuje Adam Kraszewski, radca prawny i partner w kancelarii GESSEL.

Oczywiście wywołuje to jednak pytania o sens funkcjonowania przesadnie rozproszonych holdingów. Związki zawodowe od lat wskazują, że duże firmy działają w takim modelu, bo mają z tego powodu korzyści, np. podatkowe lub kadrowe (w takim gąszczu spółek z jednej strony można łatwiej obejść wymogi, np. normy czasu pracy, a jednocześnie trudniej założyć silne organizacje pracownicze). Czyli przedsiębiorcy chcieliby korzystać z plusów takiej formuły działania, ale wyeliminować minusy, jakie się z nią wiążą.

Do ograniczenia

Wielkie firmy przedstawiają też inne pomysły racjonalnych zmian w projekcie, głównie o charakterze organizacyjno-technicznym (np. wydłużenie vacatio legis, aby zatrudniający mogli przygotować się do nowych obowiązków). Przy okazji zgłaszają jednak propozycje, które są ewidentnie korzystne dla nich, za to osłabiłyby cały system zgłaszania naruszeń i mogłyby ograniczyć jego praktyczne znaczenie. Dla przykładu PGNiG postuluje usunięcie art. 54 projektu, co w praktyce oznacza, że sygnalista nie zyskiwałaby ochrony, jeśli informację o naruszeniu od razu przekazałby do wiadomości publicznej (np. do mediów), bez wcześniejszego zgłoszenia wewnętrznego (do pracodawcy) lub zewnętrznego (do odpowiedniego organu publicznego). W takim przypadku zgłaszający nie byłby chroniony nawet wtedy gdyby chodziło o nieprawidłowość, która może stanowić oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego lub wywoływać nieodwracalną szkodę, albo gdyby istniała obawa np. co do możliwości zniszczenia dowodów. Spółka ma rację, twierdząc, że takie natychmiastowe ujawnienie publiczne może „prowadzić do nadużyć i godzić w dobre imię i renomę pracodawcy". Pytanie, czy te obawy uzasadniają aż tak znaczące ograniczenie prawa do zgłaszania nieprawidłowości.

– Wprowadzenie takiej zmiany oznaczałoby w praktyce, że opinia publiczna mogłaby się nigdy nie dowiedzieć o przypadkach znaczących nadużyć – wskazuje Małgorzata Lorenc z firmy Lorenc – Doradztwo HR.

PGNiG proponuje też ograniczenie odpowiedzialności karnej. Postuluje, by grzywna, ograniczenie wolności lub pozbawienie wolności do trzech lat groziły tylko za umyślne – a nie każde, również nieumyślne – utrudnianie zgłoszeń.

– Arbitralne wprowadzenie takiej przesłanki nie wydaje się słuszne. Umyślność może być trudna do zweryfikowania, więc może powodować problemy dowodowe. Trzeba byłoby też liczyć się z próbami unikania odpowiedzialności, np. utrudniania zgłoszeń nie osobiście, ale za pośrednictwem osób trzecich – wskazuje dr hab. Beata Baran, radca prawny i partner w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj.

Ważna praktyka

Zainteresowanie wielkich firm przepisami o sygnalistach wynika ze specyfiki takich przedsiębiorstw, w tym szerokiego zakresu ich działalności czy liczby zatrudnionych – potencjalnych sygnalistów.

– Nie jest tajemnicą, że w przypadku firm państwowych trzeba też liczyć się z dodatkowymi elementami, np. szybciej wymieniającą się kadrą kierowniczą, powiązaniami politycznymi itp. W takich warunkach teoretycznie częściej trzeba liczyć się z tym, że nowe przepisy ochronne będą stosowane instrumentalnie, dla własnych korzyści, np. uzyskania ochrony przed zwolnieniem w razie obaw o etat – wskazuje Małgorzata Lorenc.

To oczywiście uzasadnia chęć doprecyzowania przepisów.

– Każde narzędzie prawne powinno być stosowane w celu, w jakim je wprowadzono, nie tylko zgodnie z literą, lecz także duchem prawa. Nie da się wykluczyć, że może być ono jednak wykorzystane do innych zamierzeń. Takie sytuacje mają czasami miejsce, np. w przypadku polityk antymobbingowych, które bywają wykorzystywane instrumentalnie, m.in. po to, aby wzbudzić podejrzenia co do konkretnej osoby i uniemożliwić w ten sposób jej awans. Stąd też istotną rolę powinno odgrywać właściwe i sprawne poprowadzenie postępowania wyjaśniającego. Problemy te dotyczą nie tylko spółek państwowych, lecz wszystkich dużych firm – podsumowuje mec. Baran. ©℗

Zasady zgłoszeń
dokonywanych przez sygnalistów

©℗ ŁR
Fot. Kange Studio, Shutterstock

Przepisy o sygnalizowaniu naruszeń prawa uregulują m.in.:

- zgłoszenie naruszeń za pośrednictwem wewnętrznych kanałów, czyli u pracodawcy; (obowiązek ustanowienia takich kanałów zgłoszeń, procedury ich funkcjonowania i działań następczych w związku ze zgłoszeniami);
- zgłoszenie naruszeń za pośrednictwem zewnętrznych kanałów, czyli do odpowiednich organów publicznych (w tym wskazanie organów państwa przyjmujących zgłoszenia);
- ujawnienie publiczne.

Przepisy ochronne będą obejmować osoby zgłaszające naruszenia dotyczące m.in.:

1. zamówień publicznych,
2. usług, produktów i rynków finansowych,
3. zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu,
4. ochrony środowiska,
5. ochrony konsumentów,
6. ochrony prywatności i danych osobowych.

3 lata **pozbawienia wolności** to maksymalna kara przewidziana m.in. za utrudnianie dokonania zgłoszenia lub zgłoszenie informacji nieprawdziwych

Etap legislacyjny
Projekt po konsultacjach