

# Nie będzie anonimowych sygnalistów w Polsce

Osoba zgłaszająca nieprawidłowości będzie musiała podać dane identyfikujące.

MATEUSZ RZEMEK

Tak przynajmniej wynika z uzasadnienia do projektu ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa, które Ministerstwo Rodziny opublikowało ostatnio na stronach Rządowego Centrum Legislacji. Można znaleźć w nim stwierdzenie, że projektodawca nie zdecydował się na wprowadzenie możliwości wdrożenia anonimowego trybu dokonywania zgłoszeń wewnętrznych, jak i zgłoszeń zewnętrznych.

Oznacza to, iż dla skutecznego dokonania zgłoszenia osoba zgłaszająca będzie musiała podać dane identyfikujące taką osobę i umożliwiające kontakt z nią.

Zgłoszenia anonimowe nie będą podlegały rygorom ustawy, co oznacza, iż mogą one być pozostawione bez rozpoznania, również w przypadku zgłoszeń do rzecznika praw obywatelskich. Na szczęście w kolejnym zdaniu uzasadnienia można przeczytać, że zarówno RPO, jak i pracodawcy będą mogli stworzyć procedury anonimowego zgłaszania nieprawidłowości i ich rozpatrywania. A z samego projektu wynika kilka rozwiązań wskazujących na możliwość anonimowego zawiadamiania o nieprawidłowościach.

OPINIA DLA „RZECZPOSPOLITEJ”

**DR HAB. BEATA BARAN**

*partner, radca prawny  
w kancelarii Baran Książek Bigaj*



MACPRA&S

Nowa wersja ustawy o sygnalistach zawiera kilka istotnych zmian. Znacznie poszerzy się katalog osób, które będą mogły zostać sygnalistami, o funkcjonariuszy formacji mundurowych i żołnierzy zawodowych. Więcej spraw będzie mogło być zgłaszanych przez sygnalistów, tych dotyczących interesów finansowych polskiego Skarbu Państwa. Projekt w pierwotnej wersji mówił wyłącznie o interesach finansowych Unii Europejskiej, więc rozszerzenie możliwości zgłaszania nieprawidłowości przy wydawaniu pieniędzy, subwencji, dotacji pochodzących z polskich finansów publicznych czy dotyczących nieruchomości Skarbu Państwa należy uznać za dużą zmianę na plus. Warto także zwrócić uwagę na rezygnację z obligatoryjnego wdrażania systemu zgłoszeń wewnętrznych w urzędach i jednostkach organizacyjnych gmin liczących poniżej 10 tys. mieszkańców.

Takich niekonsekwencji jest jednak w projekcie więcej.

– Bardzo ważne z punktu widzenia przedsiębiorców jest doprecyzowanie przepisów dotyczących limitu zatrudnienia, powyżej którego w danej organizacji powstaje obowiązek utworzenia systemu zgłoszeń wewnętrznych – zauważa Katarzyna Sarek-Sadurska, radca prawny, partner w Deloitte Legal. – W pierwotnej wersji projektu była mowa o 50 pracownikach, co wskazywało na zatrudnio-

nych na etatach. W najnowszej wersji mowa już o 50 osobach wykonujących pracę, co wskazywałoby także na zatrudnionych na różnego rodzaju kontraktach cywilnoprawnych. Nowe przepisy nie mogą jednak zmuszać pracodawców do domyślania się, kiedy muszą wykonywać nowe obowiązki, a kiedy nie. W ustawie powinna więc znaleźć się definicja osoby wykonującej pracę, choćby poprzez odwołanie do np. ustawy o związkach zawodowych, która defi-

niuje osobę wykonującą pracę zarobkową.

Jeśli projekt nie zostanie doprecyzowany, może być problem z wykonywaniem niektórych nowych obowiązków. Przykładowo, zakazane będzie niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie sygnalisty. Pracodawcy będą więc musieli się domyślać, na czym ono może polegać, bo nie może chodzić tu o zakaz dyskryminacji czy mobbingu sygnalistów, bo te są już wymienione na liście zakazanych zachowań wobec sygnalisty. Podobnie jest z zakazem wyrządzania szkód niematerialnych w postaci nadszarpnięcia reputacji.

– Projektodawca te sformułowania zaczerpnął z dyrektywy, ale moim zdaniem możliwe byłoby odwołanie do wynikającej z kodeksu cywilnego ochrony dóbr osobistych, z którego wynika także ochrona dobrego imienia, czyli reputacji – dodaje mec. Sarek Sadurska z Deloitte Legal. – Są to instytucje znane prawnikom i sądom, które nie wymagałyby dodatkowej interpretacji. /©©