


# Nawet więzienie grozi za odwet na sygnaliście

 IWONA JACKOWSKA

**Według unijnej dyrektywy pracownikom należy się szczególna ochrona przed zemstą za ujawnianie przez nich przypadków łamania prawa. Polski projekt zawiera długą listę praktyk zakazanych w firmach.**

Przedstawiony do konsultacji drugi projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa, o którym pisaliśmy niedawno, zawiera dłuższą niż w pierwotnej jego wersji listę zakazanych działań odwetowych wobec autorów takich zgłoszeń. Katalog uzupełniono m.in. o niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie, przyczynienie się do poniesienia przez sygnalistę straty finansowej (także gospodarczej, a nawet utratę dochodu) oraz wyrządzenie mu szkody niematerialnej, w tym nadszarpnięcie reputacji, zwłaszcza w mediach społecznościowych.

– Odpowiedzialność karna za stosowanie działań odwetowych, próby ich stosowania lub groźby została w projekcie ustanowiona w wysokości do trzech lat pozbawienia wolności – zwraca uwagę Justyna Hamada, menedżer w dziale zarządzania ryzykiem nadużyć w EY Polska.

## Czego pracodawcy nie wolno

O zakazanych działaniach odwetowych traktuje w przyszłej ustawie jej rozdział drugi. Na ich listę projektodawcy, wśród których wiodącą rolę pełni resort rodziny, wpisali ponad 20 karalnych przejawów „zemsty” za doniesienia o naruszeniach. Przy czym jest to katalog otwarty i dotyczy przede wszystkim relacji w miejscu pracy, gdyż – zgodnie z unijną dyrektywą, którą Polska musi wdrożyć – ochrona sygnalistów powinna obejmować w pierwszej kolejności osoby o statusie pracowników. Co ważne, zakazane praktyki będą niedopuszczalne nie tylko wobec etatowych podwładnych sygnalizujących nieprawidłowości u pracodawców, ale też osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy, a także kandydatów do pracy.

Na liście tej znajduje się m.in. odmowa zatrudnienia, zwolnienie z pracy, obniżenie wynagrodzenia, pozbawienie awansu (lub degradacja), udziału w szkoleniach, dodatkowych świadczeń czy zmiana miejsca wykonywania pracy. Ponadto projekt wymienia zastraszanie, mobbing, przymus, dyskryminację, bezpodstawne kierowanie na badania lekarskie, utrudnianie znalezienia w przyszłości pracy oraz przyczynienie się do wspomnianych szkód materialnych i wizerunkowych. Na usprawiedliwienie przykrych dla pracownika decyzji pracodawca może mieć tylko obiektywne i należycie uzasadnione powody. Musi udowodnić, że nie mają one żadnego związku ze zgłoszeniem naruszeń.



Przed sądem:

To nie pracownik ma dowieść, że szefowie pogorszyli mu warunki pracy na skutek doniesienia o nieprawidłowościach. Według unijnej dyrektywy w konfrontacji z firmą ma on mniejsze możliwości dochodzenia swoich racji. Dlatego to na pracodawcy spocznie ciężar dowodu w sprawie doznanego przez sygnalistę uszczerbku dotyczącego zatrudnienia.

Adobe Stock

Projektowana ustawa precyzuje zarazem, że jeżeli praca lub usługa są świadczone na podstawie innej niż stosunek pracy, zgłoszenie albo ujawnienie publiczne naruszenia prawa nie może prowadzić do wypowiedzenia, odstąpienia lub rozwiązania umowy z sygnalistą – w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub wykonywania usług – a także do odmowy przyznania, ograniczenia albo odebrania określonych uprawnień, np. koncesji, zezwoleń czy ulg. I w tym przypadku trzeba będzie dowieść, że zerwanie współpracy lub pogorszenie jej warunków wynika z obiektywnych i należycie uzasadnionych powodów.

Zgłaszający naruszenia, dochodząc swoich praw, będzie mógł powołać się na zastosowanie w stosunku do niego zakazanych praktyk. W uzasadnieniu do projektowanej ustawy resort rodziny zwraca uwagę, że niektórych przepisów prawa pracy z uwagi na ich specyfikę nie można stosować jako środek odwetowy i dlatego nie znalazły się one we wspomnianym katalogu. Można do nich zaliczyć np. regulacje o udzieleniu urlopu bezpłatnego. Nie można przyznać go bez zgody pracownika. Niemniej całkiem realną karą za ujawnienie stwierdzonych w firmie nieprawidłowości może być taki urlop narzucony przymusowo.

– Urlop bezpłatny jest udzielany na wniosek pracownika. Jeżeli doszłoby do zastosowania go niezgodnie z prawem, warto podnieść istnienie wady oświadczenia woli pracownika. Może wówczas ujawnić się istnienie groźby lub podstępny – zauważa dr hab. Beata Baran, radca prawny w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj.

Jej zdaniem, gdyby powstała taka sytuacja, pracownikowi pozostaną do wykorzystania procedury dowodowe na zasadach ogólnych.

– Szczególnie pomocne wydają się być źródła dowodów z zeznań świadków oraz wszelkie nośniki z utrwaloną komunikacją dotyczącą zaistniałych okoliczności – wyjaśnia radca.

## Dochodzenie utraconych praw

Podejmowanie jakichkolwiek praktyk odwetowych wobec sygnalistów jest nadrzędnym zakazem wynikającym z wdrażanej dyrektywy. Zgodnie z nią należy rozumieć je jako bezpośrednie lub pośrednie działania lub ich zaniechanie w relacjach związanych z pracą, spowodowane zgłoszeniem nieprawidłowości w firmie lub ich ujawnieniem publicznym – a zarazem naruszające (lub mogące naruszyć) prawa zgłaszającego lub wyrządzające albo mogące wyrządzić mu nieuzasadnioną szkodę. Do takich działań należy także wszczynanie uciążliwych postępowań przeciwko takiej osobie.

Przyszła polska ustawa nie precyzuje, co poszkodowany sygnalista ma zrobić, walcząc o swoje prawa. Resort rodziny wyjaśnia w uzasadnieniu do projektu, że temu służą inne krajowe przepisy, w tym zwłaszcza Kodeks pracy, który określa, co przysługuje pracownikowi doświadczającemu dyskryminacji, mobbingu czy bezpodstawnie zwolnionemu. Jednocześnie art. 14 projektowanej ustawy stwierdza, że osoba, wobec której pracodawca lub druga strona stosunku prawnego dopuszczają się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania w pełnej wysokości.

Według dyrektywy, zależnie od rodzaju zastosowanego odwetu powinien nastąpić powrót do stanu go poprzedzającego, czyli np. przywrócenie sygnalisty do pracy, udzielenie odebranej mu licencji lub ponowne zawarcie wypowiedzianej umowy. Poza tym powinien on mieć prawo do odszkodowania za rzeczywiste i przyszłe straty finansowe, koszty zmiany zawodu, wydatki na ochronę prawną i leczenie oraz do zadośćuczynienia za szkody niemajątkowe, takie jak ból i cierpienie.

## E-zgłoszenie też możliwe

Elementem ochronnym niewątpliwie będą wspomniane sankcje za działania odwetowe, aczkolwiek nie tylko za nie. Odpowiedzialność karna ma grozić za niewprowadzenie w firmie procedur i kanałów zgłaszania naruszeń. Sygnalista powinien móc zrobić to ustnie, w formie papierowej lub elektronicznie.

– Możliwość zgłoszenia drogą elektroniczną pojawiła się dopiero w drugiej wersji projektu ustawy i jest spójna z globalnym trendem w tym zakresie. W praktyce może być też skuteczną metodą sprzyjającą anonimowości sygnalisty, która choć nie jest wymogiem dla wszystkich podmiotów, może być czynnikiem zachęcającym do sygnalizowania naruszeń wewnątrz przedsiębiorstwa. Trzeba mieć przy tym świadomość, że złamanie obowiązku zachowania poufności tożsamości autora doniesienia będzie objęte karą pozbawienia wolności do roku – podkreśla Justyna Hamada.

## SANKCJE

Przyszła ustawa przewiduje następujące kary:

- grzywna albo ograniczenie wolności za utrudnianie lub usiłowanie utrudnienia zgłoszenia naruszeń;
- grzywna, ograniczenie wolności, do dwóch lat więzienia – za przemoc, groźbę lub podstęp stosowane dla utrudnienia zgłoszenia;
- grzywna, ograniczenie wolności, do dwóch lat więzienia – za działania odwetowe wobec sygnalisty lub pomagających mu osób;
- do trzech lat więzienia – za więcej niż dwa działania odwetowe;
- grzywna, ograniczenie wolności, więzienie do roku – za niezachowanie poufności tożsamości sygnalisty lub osób mu pomagających;
- grzywna, ograniczenie wolności, do trzech lat więzienia – za zgłoszenie lub ujawnienie publiczne nieprawdziwych informacji lub pomoc w ich zgłoszeniu;
- grzywna – za nieustanowienie wewnętrznych procedur zgłoszeń albo przyjęcie ich niezgodnie z wymogami ustawowymi.