

Sygnalista dostanie zaświadczenie chroniące przed zwolnieniem

PRAWO PRACY Najnowsza wersja projektu ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa **da sygnalistom nowe uprawnienie**, które może się okazać kłopotliwe dla pracodawców

Mateusz Rzemek
mateusz.rzemek@infor.pl

Na stronach Rządowego Centrum Legislacji, rok po terminie na implementację tych przepisów, pojawiła się już piąta wersja projektu ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa, z dopiskiem „tekst ostateczny”. Przewiduje znaczące zmiany w stosunku do poprzednich wersji. Jedną z nich jest nowe uprawnienie sygnalisty do uzyskania, na wniosek, urzędowego zaświadczenia, że korzysta z ochrony przewidzianej w nowych przepisach. Będzie to możliwe w sytuacji, gdy dokona zgłoszenia zewnętrznego, bezpośrednio do urzędu, który powinien zająć się jego rozpatrzeniem.

– Możliwość uzyskania przez sygnalistę zaświadczenia potwierdzającego prawo do ochrony z urzędu, do którego trafiło jego zgłoszenie, to zupełnie nowy pomysł. Można powiedzieć: autorska propozycja ustawodawcy, bo nie wynika to z dyrektywy o sygnalistach – komentuje Bartosz Tomanek, adwokat, partner zarządzający zespołem PCS | Littler w Gdańsku.

Efekt mrozący

Takie nowe uprawnienie sygnalisty może się okazać jednak bardzo problematyczne dla przedsiębiorców. – W praktyce będzie to powodowało duże komplikacje – uważa Katarzyna Sarek-Sadurska, radca prawny, partner w kancelarii Deloitte Legal. Zwraca uwagę, że pracodawca nie będzie miał możliwości weryfikacji, czego dotyczyło zgłoszenie sygnalisty, i przy podejmowaniu decyzji kadrowych wobec takiej osoby może to mieć efekt mrozący. – Zakładam bowiem, że postępowanie wyjaśniają-

ce w sprawie zgłoszenia, które przecież może dotyczyć np. poprzedniego pracodawcy lub działania organu, z którym dany pracodawca nie ma żadnego kontaktu, może ciągnąć się miesiącami. Natomiast pracodawca sygnalisty bierze na siebie odpowiedzialność odszkodowawczą i karną za działania, które mogą zostać uznane, w myśl nowych przepisów, za odwetowe. Zanim nowe regulacje obrosną praktyką, uzyskanie takiego zaświadczenia może powodować nadmierną ochronę takich osób, ponieważ każdy zarzut czy negatywna ocena pracy mogą być kwestionowane jako odwet zakazany przez nowe przepisy – ocenia ekspertka. Dodatkowo, jak wskazuje, zaświadczenie nie jest decyzją administracyjną, zatem nie będzie można go skarżyć.

Podobne wątpliwości mają inni eksperci. – Pytanie, jak będzie wyglądało to nowe zaświadczenie, skoro zgodnie z dyrektywą i poprzednimi wersjami tego projektu ochrona sygnalisty przed zwolnieniem miała dotyczyć tylko działań podejmowanych w związku ze zgłoszeniem nieprawidłowości – dodaje Agnieszka Fedor, adwokat, partner w kancelarii Sołtysiński Kawecki & Szlęzak. Jej zdaniem pracodawca, który otrzyma taki dokument, może mieć poważny problem, aby określić zakres ochrony i spektrum działań, które może legalnie podjąć wobec pracownika sygnalisty. Nie będzie miało przy tym znaczenia, czy zgłoszenie dotyczy danego pracodawcy, czy działania urzędu, który w ostatnim czasie odwiedził pracownik. – Przy czym w każdym wypadku na pracodawcy będzie spoczywał obowiązek udowodnienia, że

działania wobec sygnalisty nie miały charakteru odwetowego. Zgodnie z nową ustawą mogą to być niemal wszystkie działania niekorzystne dla pracownika lub takie, które uzna on za niekorzystne i niesprawiedliwe traktowanie. Są to kategorie bardzo nieostre, co może prowadzić do nadużywania tej ochrony przez osoby, którym nie powinna ona przysługiwać – przekonuje prawniczka.

Warto zwrócić przy tym uwagę, że z możliwości zgłaszania nieprawidłowości bezpośrednio do urzędów i innych organów państwa będą korzystali głównie pracownicy firm poniżej 50 pracowników, w których nie będzie obowiązku ustanawiania kanałów takich zgłoszeń u pracodawców. Jeśli mały pracodawca nie wdroży nowych procedur, sygnalista będzie musiał zgłosić się bezpośrednio do urzędu, by skorzystać z ochrony. – Oznacza to jednak, że taki przedsiębiorca o nieprawidłowościach w swojej organizacji najszybciej dowie się z gazet. A to może być bardzo bolesne. Lepiej takie problemy rozwiązywać wewnętrznie – zaznacza Bartosz Tomanek.

Inspekcja zamiast rzecznika

Ważną i kontrowersyjną systemową zmianą w najnowszej wersji projektu jest zastąpienie rzecznika praw obywatelskich Państwową Inspekcją Pracy jako instytucji, do której będą służyć zgłoszenia sygnalistów niezdecydowanych co do adresata zgłoszenia. Do zamknięcia wydania nie uzyskaliśmy stanowiska PIP w tej sprawie. Prawnicy nie kryją jednak zaskoczenia tą propozycją.

– Wybór Państwowej Inspekcji Pracy jako organu, do

OPINIA

Możliwe „przerzucanie” sygnalistów między urzędami



DR HAB. BEATA
BARAN-WESOŁOWSKA

partner, radca prawny w kancelarii
BKB Baran Książek Bigaj

Uważam, że wybór Państwowej Inspekcji Pracy jako organu, który zajmie się zgłoszeniami nieprawidłowości w kwestiach, w których sygnalista będzie miał wątpliwości, gdzie powinny zostać skierowane, to pomysł, który warto poddać refleksji. Inspekcja ma bowiem wyspecjalizowane spektrum działania, skupione wokół prawa pracy. Tymczasem rzecznik praw obywatelskich, wskazujący do tej roli w poprzednich wersjach projektu, ma szersze przedmiotowe pole działania, co sprawia, że mógłby bardziej pasować. Można też zwrócić uwagę na Słowaków, którzy, wdrażając dyrektywę w tej sprawie, powołali nowy urząd zajmujący się wyłącznie sygnalistami. To jednak też nie jest idealne rozwiązanie, bo taki urząd może zostać upolityczniony, a nawet stać się quasi-nową specysłużbą. W nowym kształcie regulacji ustawodawca postawił na możliwość przesyłania zgłoszeń od sygnalistów wedle właściwości merytorycznej. Za każdym razem, gdy dany urząd poczuje się niekompetentny do zajęcia się zgłoszeniem, może przesłać je do innego urzędu, który uzna za właściwy. Z projektu nie wynika jednak ograniczenie w przesyłaniu i sygnalista w praktyce będzie mógł być „przerzucany” między urzędami. A nie o to chodzi w całym systemie zgłaszania nieprawidłowości. Co ciekawe, z nowej wersji tych przepisów wynika, że w przypadku przestępstw zgłoszenie powinno trafić do właściwego komendanta wojewódzkiego policji. Nie stanowią one jednak, czy ma on być właściwy dla zamieszkania sygnalisty, miejsca wystąpienia zgłaszanej nieprawidłowości, ani także nie rozstrzygają, który komendant jest właściwy, gdy do nieprawidłowości doszło poza granicami Polski. Zagadnienia te w dobie powszechnej pracy zdalnej nie są wcale abstrakcyjnym problemem. ©

którego będą trafiały zgłoszenia zewnętrzne, jest dość zaskakujący, gdyż przepisy o sygnalistach nie przewidują, aby jakiegokolwiek nieprawidłowości z zakresu prawa pracy czy zatrudnienia mogły być w tym trybie zgłaszane. Dla inspekcji będzie to więc spore wyzwanie – podkreśla mec. Tomanek.

Rodzi się też pytanie o organizację przygotowanie PIP do realizacji nowych obowiązków, jakie mogą spaść na nią dość niespodziewanie już za kilka miesięcy. – Uważam, że Państwowa Inspekcja Pracy, która ma w nowym systemie

zgłaszania nieprawidłowości odegrać bardzo poważną rolę, powinna otrzymać dodatkowe wsparcie. Jest to organ, który prawie przy każdej okazji wdrażania nowych przepisów z zakresu prawa pracy jest obarczany dodatkowymi zadaniami. Tak było chociażby przy wprowadzaniu minimalnego wynagrodzenia godzinowego z umów cywilnoprawnych czy ograniczenia pracy w handlu w niedziele i święta – dodaje mec. Sarek-Sadurska. ©

Etap legislacyjny
Projekt po konsultacjach międzyresortowych