

Brakuje możliwości zgłaszania naruszeń praw pracowniczych



DR HAB. BEATA
BARAN-WESOŁOWSKA

radca prawny, partner w BKB Baran Książek Bigaj

W ubiegłym tygodniu Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedstawiło kolejny, choć pierwszy dla nowego rządu projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa. Przewiduje on m.in. powrót rzeczniczka praw obywatelskich do roli organu wspierającego sygnalistów zamiast poprzednio proponowanej Państwowej Inspekcji Pracy. Czy to była jedyna alternatywa?

Rezygnację z powierzenia tej funkcji Państwowej Inspekcji Pracy, która jest agendą wyspecjalizowaną w problematyce naruszeń praw pracowniczych, uważam za słuszny kierunek. Warto też podkreślić, że zakres przedmiotowy kompetencji rzeczniczka praw obywatelskich jest zdecydowanie szerszy. Niewątpliwie jednak wyzwaniem będzie zapewnienie odpowiednich zasobów i kompetencji do skutecznego wsparcia sygnalistów. Natomiast są jeszcze inne możliwości, jeśli chodzi o wybór podmiotu odpowiedzialnego za przyjmowanie zgłoszeń zewnętrznych, co ma niebagatelne znaczenie w kontekście całego systemu whistleblowingowego, wszystkich poziomów zgłoszeń. Przykładowo nasi południowi sąsiedzi - Słowacy - zdecydowali się na powołanie całkowicie nowej instytucji przeznaczonej do zajmowania się whistleblowingiem. Taki model umożliwił utworzenie interdyscyplinarnego zespołu specjalistów, który będzie się zajmował naruszeniami w różnych obszarach prawa. Nowo powołany organ miałby także możliwość wypracowania dobrych praktyk związanych z ochroną sygnalistów. Dostrzegam jednak w tak ukształtowanym systemie pewne potencjalne ryzyka. Taka instytucja dysponowałaby bardzo szeroką wiedzą na temat nieprawidłowości występujących w róż-

nych sektorach i różnorodnych podmiotach. Kluczowe byłoby, aby taki urząd nie przekształcił się w nową specyjalistkę podatną na manipulacje polityczne lub służącą jako fasada dla służb. Niezmiernie istotne byłoby też odpowiednie umocowanie urzędników, którzy mieliby dostęp do informacji o charakterze wrażliwym.

Czy pani zdaniem słusznie się stało, że nowe władze resortu pracy dokonały tylko niewielkiej modyfikacji poprzedniego projektu, a nie zdecydowały się na przygotowanie nowej propozycji regulacji?

Uważam, że zasada dyskontynuacji prac parlamentarnych stworzyła szansę na otwarcie nowego rozdziału w debacie publicznej poświęconej tematyce zgłaszania nieprawidłowości. Projekt ustawy datowany na 8 stycznia 2024 r. stanowi jednak swoiste pogrzebanie owej szansy, gdyż jest oparty w głównej mierze na pracach legislacyjnych poprzedniej kadencji i nie rozwiązuje wielu dotychczas zidentyfikowanych wątpliwości i problemów.

W debacie publicznej dotyczącej implementacji dyrektywy o ochronie sygnalistów podnoszono zaistnienie luki w zakresie przedmiotowym projektu ustawy, tj. brak możliwości zgłaszania naruszeń praw pracowniczych. Zgodnie z prowadzonymi badaniami oraz dostępnymi danymi statystycznymi - zarówno w Polsce, jak i w skali globalnej - to właśnie te problemy stanowią najczęstszy temat zgłoszeń whistleblowingowych. Podobnie warto byłoby rozważyć rozszerzenie katalogu zagadnień podlegających zgłoszeniom o problematykę plagiatów i innych naruszeń z zakresu prawa własności intelektualnej. Te zagadnienia nabierają szczególnej wagi w dobie dynamicznego rozwoju i wykorzystywania generatywnej sztucznej inteligencji.

Kolejnym zagadnieniem, które nie zostało rozwiązane, jest to dotyczące kryteriów kwalifikacji zgłoszeń zewnętrznych o charakterze interdyscyplinarnym. Sytuacja, w której raport sygnalisty będzie dotyczyć np.

naruszeń dotyczących zamówień publicznych i danych osobowych, będzie mogła stanowić obszar do analizy dla dwóch różnych organów publicznych. Projektodawca pominął ten problem, podczas gdy jego wymiar praktyczny będzie doniosły i generujący wiele wątpliwości.

Podobnie przy zgłoszeniach zewnętrznych nie została rozstrzygnięta kwestia przekazywania zgłoszenia przez poszczególne organy w sytuacji, gdy odbierający raport podmiot uzna się za niewłaściwy. Tego rodzaju spory kompetencyjne mogą prowadzić do wydłużenia czasu merytorycznego rozpatrzenia sprawy, a w rezultacie minimalizacji lub eliminacji efektów zgłoszenia nieprawidłowości.

Przez opóźnienie w wdrożeniu dyrektywy mniejsze firmy nie będą mogły korzystać z doświadczeń tych większych, które miały być nią objęte już ponad dwa lata temu. Czy przełoży się to na większe trudności w implementacji nowych regulacji przez te mniejsze podmioty? Jak zatem powinny się one przygotować do wdrożenia ustawy?

Wiele dużych firm, w szczególności tych będących częścią międzynarodowych koncernów, korzysta z rozwiązań whistleblowingowych od lat. Nie czekając na ustawę, wielu przedsiębiorców zdecydowało się też na wdrożenie systemów zgłaszania nieprawidłowości. Nie zmienia to jednak tego, że dla wielu firm będzie to nowość. A nowość ta ma wiele wymiarów: compliance'owo-prawny, organizacyjny, ale także związany z samą kulturą organizacji. Niezbędny będzie dialog wewnętrzny w ramach poszczególnych podmiotów, który pozwoli nie tylko na zaznajomienie pracowników z nowymi narzędziami, lecz także na rozwianie mitów, które na temat zgłaszania nieprawidłowości funkcjonują. Przydatne może się okazać wsparcie ekspertów, także zewnętrznych, którzy doświadczenie z wdrożeniem whistleblowingu w polskich realiach już mają.

