

Wdrażanie procedur związanych z ochroną sygnalistów –

Firmom oraz jednostkom z sektora publicznego przybędzie w najbliższym czasie wiele obowiązków. Do 25 września muszą, zgodnie z wchodzącą tego dnia w życie ustawą o ochronie sygnalistów (dalej: u.o.s.), wdrożyć m.in. procedury dotyczące zgłaszania przez sygnalistów nieprawidłowości, określić, kto będzie odpowiedzialny za ich przyjmowanie, zapewnić poufność zgłaszającym oraz ochronę przed działaniami odwetowymi. To ostatni dzwonek na przygotowanie się do nowych regulacji. Podpowiadamy, jak to zrobić. Ale czy wdrażanie procedur zgłaszania nieprawidłowości firmy powinny rozpatrywać tylko w kategoriach obowiązków? Warto się pochylić także nad potencjalnymi korzyściami, które z implementacji rozwiązań whistleblowingowych może odnieść organizacja.



dr hab. Beata Baran-Wesołowska
radca prawny, Kancelaria BKB
Baran Książek Bigaj



dr Małgorzata Grześków
adwokat, Kancelaria BKB
Baran Książek Bigaj



Łukasz Łąguna
adwokat, Kancelaria BKB
Baran Książek Bigaj



Karolina Łupińska-Koc
radca prawny, Kancelaria BKB
Baran Książek Bigaj

Zacznijmy od korzyści z wdrażania procedur dotyczących zgłaszania nieprawidłowości. Należą do nich m. in.:

- wczesne wykrywanie i zapobieganie nadużyciom – co może uchronić podmiot przed stratami finansowymi i wizerunkowymi,
 - budowanie kultury etyki i przejrzystości – co może zwiększyć zaufanie pracowników i interesariuszy,
 - poprawa zarządzania ryzykiem,
 - wzmocnienie zgodności działań z prawem.
- Oczywiście wdrażanie procedur whistleblowingu wiąże się również z wieloma wyzwaniami, takimi jak m.in.:
- zapewnienie poufności zgłaszającym,
 - ochrona sygnalistów przed działaniami odwetowymi,
 - rzetelne i uczciwe rozpatrywanie zgłoszeń,
 - przeprowadzenie kampanii informacyjnych i szkoleń dla pracowników,
 - stworzenie kultury organizacyjnej sprzyjającej zgłaszaniu nieprawidłowości.

SYGNALISTA, CZYLI KTO

⇒ Kto może zostać sygnalistą?

To kluczowe pytanie, jakie należy zadać przy wprowadzaniu regulacji w zakresie ochrony sygnalistów wewnątrz organizacji. Częściowo ten problem rozstrzyga art. 4 ust. 1 u.o.s., zgodnie z którym sygnalistą jest osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informacje o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą. Może to być m.in.:

- pracownik,
- pracownik tymczasowy,
- osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- przedsiębiorca,

- prokurent,
- akcjonariusz lub wspólnik,
- członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej,
- osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy,

- stażysta,
- wolontariusz,
- praktykant,
- funkcjonariusz określonych służb (w tym ABW, SKW, CBA) na zasadach wskazanych w ustawie,
- żołnierz pełniący czynną służbę wojskową.

Rolę sygnalisty mogą odgrywać nie tylko pracownicy. Możliwość zgłaszania nieprawidłowości dotyczy również m.in. osób współpracujących na podstawie umowy o świadczenie usług, umowy zlecenia, umowy o dzieło czy też umowy cywilnoprawnej typu B2B.

Co więcej, ustawa o ochronie sygnalistów w art. 4 ust. 2 zapewnia ochronę osobom, które zgłaszają lub ujawniają informacje o naruszeniach prawa nawet przed formalnym nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, jak również po jego zakończeniu. Sygnalistą może być także kandydat do pracy, który w trakcie procesu rekrutacji napotkał na nieprawidłowości, a także byli pracownicy lub zleceniobiorcy, którzy, mimo zakończenia współpracy z danym podmiotem, zdecydowali się na przekazanie informacji o naruszeniach.

⇒ Jakie rodzaje nieprawidłowości może zgłosić sygnalista?

Nie wszystkie obszary zgłoszeń podlegają ochronie w rozumieniu u.o.s. Zgodnie z nią naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące:

- 1) korupcji,
- 2) zamówień publicznych,
- 3) usług, produktów i rynków finansowych,
- 4) przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu,
- 5) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami,
- 6) bezpieczeństwa transportu,
- 7) ochrony środowiska,
- 8) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego,
- 9) bezpieczeństwa żywności i pasz,
- 10) zdrowia i dobrostanu zwierząt,
- 11) zdrowia publicznego,
- 12) ochrony konsumentów,
- 13) ochrony prywatności i danych osobowych,
- 14) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych,
- 15) interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej,
- 16) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych,
- 17) konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi w pkt 1–16.

Ustawa nie obejmuje zgłoszeń dotyczących naruszeń prawa pracy. [ramka]

⇒ W jaki sposób sygnalista zgłosi nieprawidłowość?

W myśl art. 26 u.o.s. sposoby przekazywania zgłoszeń wewnętrznych obejmują co najmniej formę ustną lub pisemną.

Zgłoszenie ustne może nastąpić za pośrednictwem nagrywanej linii telefonicznej lub innego nagrywanego systemu komunikacji głosowej, a jest dokumentowane za zgodą sygnalisty w formie:


- nagrania rozmowy, umożliwiające jej wyszukiwanie, lub

Dodatkowe możliwości

Zgodnie z obecnym stanem prawnym zgłoszenia związane z naruszeniami lub nieprawidłowościami, takimi jak mobbing, dyskryminacja czy inne formy łamania prawa pracy, nie są objęte mechanizmami ochrony przewidzianymi dla sygnalistów. W konsekwencji zgłaszający takie naruszenia muszą polegać na dotychczasowych przepisach prawa pracy.

Jednak, zgodnie z art. 3 ust. 2 u.o.s., pracodawca może dodatkowo rozszerzyć procedurę zgłoszeń wewnętrznych, aby obejmowała ona również informacje o naruszeniach dotyczących wewnętrznych regulacji lub standardów etycznych, które zostały ustanowione przez podmiot prawny na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego i które pozostają z nimi zgodne. Oznacza to, że pracodawca ma prawo, ale nie obowiązek, wprowadzić dodatkowe mechanizmy pozwalające pracownikom i innym związany z podmiotem osobom na zgłaszanie nieprawidłowości, które mogą nie być objęte standardową ochroną przewidzianą przez u.o.s. Takie rozszerzenie katalogu obszarów zgłoszeń może obejmować kwestie związane m.in.:

- z kulturą organizacyjną,
- polityką antydyskryminacyjną lub
- innymi wewnętrznymi standardami, które pracodawca uznaje za ważne dla funkcjonowania organizacji.

Podkreślić jednak, że podjęcie takiej decyzji leży w gestii pracodawcy – u.o.s. nie nakłada na niego obowiązku wprowadzenia takich dodatkowych regulacji. Decyzja o rozszerzeniu procedur zgłoszeń wewnętrznych może zależeć od wielu czynników, takich jak wielkość organizacji, specyfika jej działalności czy kultura organizacyjna, a także od dążenia do budowania bardziej transparentnego i etycznego środowiska pracy. 

- kompletnej i dokładnej transkrypcji rozmowy.

Zgłoszenie ustne może być dokonane także za pośrednictwem nienagrywanej linii telefonicznej lub innego nienagrywanego systemu komunikacji głosowej i zostać udokumentowane w formie protokołu rozmowy, odtwarzającego dokładny jej przebieg. W tym przypadku sygnalista może sprawdzić, poprawić i zatwierdzić transkrypcję rozmowy lub protokół rozmowy przez ich podpisanie.

Co równie istotne, na wniosek sygnalisty zgłoszenie ustne może nastąpić podczas bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania takiego wniosku. W takim przypadku za zgodą sygnalisty zgłoszenie jest dokumentowane w formie:

- nagrania rozmowy, umożliwiające jej wyszukanie, lub
- protokołu spotkania, odtwarzającego jego dokładny przebieg (w tym przypadku sygnalista także sprawdzić, poprawić i zatwierdzić protokół spotkania przez jego podpisanie).

W u.o.s. wskazano jedynie minimalny katalog sposobów zgłaszania naruszeń, obejmujący zgłoszenia ustne i pisemne. A to oznacza, że pracodawcy mają swobodę we wprowadzaniu dodatkowych kanałów sygnalizowania nieprawidłowości, które mogą znacznie usprawnić i ułatwić proces zgłaszania. Mogą np. utworzyć odrębną stronę internetową lub podstronę w ramach istniejącej witryny firmowej, przeznaczoną wyłącznie do zgłaszania naruszeń. Taka strona może zawierać formularze zgłoszeniowe, instrukcje dotyczące procedury oraz informacje na temat ochrony sygnalistów.

Dodatkowo przedsiębiorcy mogą wprowadzić możliwość zgłaszania nieprawidłowości w sposób bezpieczny i wygodny za pomocą specjalnej aplikacji mobilnej.

Niezależnie od przyjętego sposobu zgłoszenia naruszeń pracodawcy muszą pamiętać, że każdy oferowany kanał zgłoszeniowy powinien być w pełni zgodny z wymogami u.o.s. To oznacza, że wszystkie kanały zgłoszeń, zarówno tradycyjne (ustne i pisemne), jak i bardziej nowoczesne (przez strony internetowe, aplikacje mobilne czy infolinie)

muszą spełniać określone standardy prawne. W przypadku wprowadzenia nowych technologii, tj. aplikacji mobilnej czy platformy online, przedsiębiorcy muszą również zadbać o ich bezpieczeństwo i zgodność z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych. Systemy te powinny być odporne na ataki cybernetyczne i zapewniać, że dane są przechowywane i przetwarzane zgodnie z obowiązującymi normami prawnymi.

PROCEDURY ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOŚCI

W myśl u.o.s. wszyscy przedsiębiorcy, zarówno prywatni, jak i publiczni, na rzecz których pracę zarobkową świadczy co najmniej 50 osób, muszą sporządzić i wdrożyć procedurę zgłoszeń wewnętrznych. Liczbę osób świadczących pracę określamy według stanu na 1 stycznia lub 1 lipca danego roku i odnosimy do pełnych etatów. Tak więc firma, która zatrudnia 15 osób na pełen etat, a 50 na pół etatu, nie będzie zobligowana do wdrożenia procedury z uwagi na to, że według przepisów na jej rzecz świadczy pracę 40 osób. Musimy przy tym pamiętać, że do liczby osób wykonujących pracę zarobkową wliczamy oprócz pracowników także osoby świadczące osobiście pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

A co, jeżeli przedsiębiorca nie zatrudnia 50 osób? Wtedy nie musi przygotować i wdrożyć w firmie procedury, ale może to zrobić. Powinien jednak przeanalizować stan zatrudnienia, bo jeżeli już dziś, w przeliczeniu na pełne etaty, świadczy na jego rzecz pracę 48 osób, to może warto wprowadzić regulację dotyczącą zgłaszania naruszeń, szczególnie jeżeli jego firma się rozwija.

Należy też pamiętać, że progę 50 osób nie stosuje się do podmiotów wykonujących działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwu transportu i ochronie środowiska, objętych zakresem stosowania aktów prawnych Unii Europejskiej, a więc np. banków, firm ubezpieczeniowych, czy audytowych.

⇒ Jakie elementy powinna zawierać wewnętrzna procedura zgłaszania nieprawidłowości?

Regulacja, którą należy wprowadzić w podmiocie, musi precyzować obowiązującą w danej instytucji procedu-

Chcesz dowiedzieć się więcej o obowiązkowej ochronie sygnalistów?

Nową procedurę i wzory dokumentów znajdziesz w naszej publikacji:

„Sygnaliści w firmie. Przewodnik dla pracodawcy”

Zamów:

sklep.infor.pl



obowiązki i korzyści firm

re dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa przez sygnalistę i podejmowania przez pracodawcę działań następczych w związku z takimi zgłoszeniami.

Wymagania co do treści regulacji są szczegółowo określone w u.o.s. Procedura zgłoszeń wewnętrznych określa:

a) kto został w instytucji upoważniony do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych (jednostka organizacyjna, osoba, podmiot zewnętrzny, podmiot zewnętrzny),

b) sposoby przekazywania zgłoszeń wewnętrznych przez sygnalistę wraz z jego adresem korespondencyjnym lub adresem poczty elektronicznej,

c) kto w instytucji został upoważniony do podejmowania działań następczych, w tym do weryfikacji zgłoszenia wewnętrznego i dalszej komunikacji z sygnalistą, występowania o dodatkowe informacje i przekazywania sygnaliście informacji zwrotnej (bezzstronna wewnętrzna jednostka organizacyjna lub osoba w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego),

d) tryb postępowania z informacjami o naruszeniach prawa zgłoszonymi anonimowo;

e) obowiązek potwierdzenia sygnaliście przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego w terminie siedmiu dni od dnia jego otrzymania, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie,

f) obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, działań następczych przez wewnętrzną jednostkę organizacyjną lub osobę, o których mowa w pkt c,

g) maksymalny termin na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej, nieprzekraczający trzech miesięcy,

h) zrozumiałe i łatwo dostępne informacje na temat dokonywania zgłoszeń zewnętrznych.

Poza szczegółowo określonymi w ustawie elementami procedura może opisywać też inne zagadnienia. Można się bowiem pokusić o wprowadzenie do niej np. naruszeń dotyczących regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych (regulaminy, procedury, kodeksy etc.) obowiązujących w firmie. W takiej sytuacji rodzaj zgłoszeń będzie najprawdopodobniej znacznie szerszy i bardziej różnicowany, a dodatkowo zgłoszeń może być więcej. W wewnętrznej regulacji można też dopuścić zgłoszenia zewnętrzne z pominięciem procedury zgłoszeń wewnętrznych, warto jednak zastanowić się nad skutkami takiej regulacji. Trzeba ustalić czy „wypuszczenie” informacji o sytuacji w firmie od razu poza jej obszar jest korzystne dla instytucji np. wizerunkowo, czy może jednak lepiej najpierw rzetelnie je przeanalizować wewnątrz firmy.

W procedurze musimy opisać sposoby przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych i – jak wskazuje ustawodawca w art. 26 u.o.s. – musi to być co najmniej możliwość dokonywania zgłoszeń ustnie lub pisemnie.

Pamiętajmy o obowiązku konsultacji procedury zgłoszeń wewnętrznych z zakładową organizacją związkową lub zakładowymi organizacjami związkowymi albo przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz podmiotu prawnego, jeżeli nie działa w nim zakładowa organizacja związkowa. Takie konsultacje powinny trwać nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 10.

Po przyjęciu procedury pracodawca musi podać ją do wiadomości osób świadczących pracę w instytucji, a po siedmiu dniach od poinformowania kadry regulacja wchodzi w życie.

⇒ Kogo upoważnić do przyjmowania i rozpoznawania zgłoszeń?

Decyzja o tym, kto powinien przyjmować i rozpoznawać zgłoszenia, może być podjęta po analizie potrzeb danej instytucji, jej rozmiarów, struktury organizacyjnej, zasobów kadrowych, systemu decyzyjnego, a także branży, w której działa. Przedsiębiorca może wyznaczyć do tego zadania jedną lub kilka osób albo powołać specjalny zespół o stałym lub zmiennym składzie – część stałych członków i część powoływanych ad hoc zgodnie z zakresem zgłoszenia. Przyjmowanie zgłoszeń można też powierzyć podmiotowi zewnętrznemu. Należy jednak pamiętać, że osoba wskazana do rozpatrywania zgłoszenia musi zapewnić bezstronność.

Tabela. Odpowiedzialność karna i wykroczeniowa przewidziana ustawą o ochronie sygnalistów

Przewinienie	Uniemożliwienie lub istotne utrudnianie dokonania zgłoszenia (art. 54)	Działania odwetowe wobec sygnalisty/osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia/osoby powiązanej z sygnalistą (art. 55)	Nieuprawnione ujawnienie tożsamości sygnalisty/osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia/osoby powiązanej z sygnalistą (art. 56)	Nieustanowienie procedury zgłoszeń wewnętrznych/ustanowienie jej z istotnym naruszeniem wynikającym z ustawy wymogów (art. 58)	Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego ze świadomością, że do naruszenia prawa nie doszło (art. 57)
Kwalifikacja	Przestępstwo	Przestępstwo	Przestępstwo	Wykroczenie	Przestępstwo
Sankcja	Kara grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku (Jeśli sprawca stosuje przy tym przemoc, groźbę lub podstęp sprawca podlega karze pozbawienia wolności do 3 lat)	Kara grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2 (Jeśli sprawca działa w sposób uporczywy podlega karze pozbawienia wolności do lat 3)	Kara grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku	Kara grzywny	Kara grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2

Wydaje się, że nie ma jednej dobrej opcji dla wszystkich pracodawców, bo wszystko zależy od charakterystyki danego podmiotu. Na pewno warto wziąć pod uwagę kwestię różnorodności obszarów, których mogą dotyczyć zgłoszenia, i ich liczby. Jeśli firma rozszerza katalog zgłoszeń o obszary z zakresu regulacji wewnętrznych, to poszerza liczbę potencjalnych zawiadomień. Rozsądnym rozwiązaniem wydaje się dopuszczenie w procedurze możliwości konsultacji ze specjalistami z danej dziedziny albo powoływania dodatkowych członków do zespołów, jeżeli takie zostały wskazane do podejmowania działań następczych. Musimy pamiętać, że działania następcze to rodzaj postępowania dowodowego, w trakcie którego należy wyjaśnić wszystkie zagadnienia związane ze zgłoszeniem. Osobie (osobom), która takie postępowanie będzie prowadziła, trzeba dać odpowiedni czas na przyjęcie nowych obowiązków, a także możliwość szukania pomocy i rady u ekspertów. Zasadne jest także przeszkolenie w obszarze rozpatrywania skarg i wniosków oraz prowadzenia wewnętrznych postępowań wyjaśniających.

Procedura, którą zgodnie z u.o.s. należy przyjąć, ma też zapobiec ewentualnym represjom. Trzeba więc zapewnić anonimowość sygnalistów poprzez przyjęcie rozwiązań, które w firmie – przy uwzględnieniu jej charakteru, organizacji, możliwości kadrowych czy warunków lokalowych – umożliwią bezpieczne i poufne zgłaszanie nieprawidłowości. Informacje zgłaszane przez sygnalistów należy traktować jako poufne i zapewnić, że nie zostaną udostępnione osobom, które nie są zaangażowane w proces ich rozpatrywania. Tylko osoby upoważnione przez pracodawcę do obsługi zgłoszeń powinny znać personalia sygnalisty. Warto się też zastanowić nad wprowadzeniem w podmiocie dobrych praktyk dotyczących ochrony sygnalistów, jak np. regularne szkolenia kadry czy regulaminy określające sankcje dyscyplinarne za stosowanie działań odwetowych wobec sygnalistów.

Pamiętajmy, że wdrożenie regulacji w instytucji to nie tylko jej przygotowanie i podanie do wiadomości. Warto zastanowić się nad serią szkoleń czy spotkań z zespołem lub zespołami, w ramach których można przedstawić założenia przyjętej procedury, wskazać sposoby zgłoszeń oraz podkreślić bezpieczeństwo sygnalisty po zgłoszeniu. Osoby, które rozważają zgłoszenie naruszeń, powinny mieć możliwość podjęcia świadomej decyzji, czy, jak i kiedy dokonać zgłoszenia. Dlatego seria szkoleń i wzmocnienie wiedzy w tym przedmiocie jest zasadne.

OCHRONA SYGNALISTÓW

W szerokim ujęciu ochrona sygnalistów obejmuje trzy obszary:

- 1) bezpieczne raportowanie,
- 2) szybkie i skuteczne reagowanie,
- 3) ochrona przed działaniami odwetowymi.

W zapewnieniu tej ochrony istotną rolę odgrywają pracodawcy. Ustawodawca nakłada na nich obowiązki związane z:

- organizacją bezpiecznych kanałów zgłoszeniowych,
- podejmowaniem działań następczych,
- zapewnieniem ochrony przed działaniami odwetowymi.

⇒ Jakie prawa i gwarancje przysługują sygnalistom?

Wszystko zaczyna się od zgłoszenia. Od tego momentu sygnalista jest narażony na represje, a jego ochrona staje się konieczna. Można zakładać, że sygnalista dokona zgłoszenia tylko wtedy, gdy będzie miał pewność, że kanał zgłoszenia, z którego będzie korzystał jest łatwo dostępny, skuteczny i przede wszystkim bezpieczny.

Podstawową gwarancją przyznaną sygnalistom jest zapewnienie im odpowiednich kanałów zgłoszeniowych. Sygnalista, który chce zgłosić naruszenie, zasadniczo może skorzystać z trzech ścieżek proceduralnych:

- 1) zgłoszenie wewnętrzne (za pośrednictwem kanałów ustanowionych przez pracodawcę i w ramach jego struktur),
- 2) zgłoszenie zewnętrzne (do organu publicznego lub rzecznika praw obywatelskich),
- 3) ujawnienie publiczne (np. do mediów).

Co do zasady wybór pomiędzy pierwszą a drugą ścieżką należy do sygnalisty. Z kolei żeby dokonać ujawnienia publicznego, muszą już zaistnieć konkretne przesłanki.

Szybka reakcja na dokonane zgłoszenie jest niezbędna. Ma nie tylko zminimalizować ryzyko niepożądanych zjawisk wokół sygnalisty, lecz także umożliwić firmom sprawną identyfikację i rozwiązanie zauważonego problemu. Po zgłoszeniu powinny zatem zostać podjęte odpowiednie działania następcze, zmierzające do oceny prawdziwości zgłoszenia i do przeciwdziałania naruszeniu (art. 2 pkt 1 u.o.s.).

Uwaga! Od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego sygnalista podlega szerokiej ochronie przed działaniami odwetowymi. Taka ochrona obejmuje zarówno zakaz rozwiązywania z nim stosunku zatrudnienia, jak i inne możliwe naruszenia jego praw, np. odmowa nawiązania stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia czy wstrzymanie awansu (art. 12 u.o.s.). Katalog zakazanych działań odwetowych jest otwarty – zakazane są wszystkie działania, które stanowią odwet za dokonane zgłoszenie, a nie tylko te, które zostały wprost wymienione w katalogu określonym w ustawie. Warto jednak pamiętać, że sam status sygnalisty nie sprawia jeszcze, że pracodawca nie może np. rozwiązać z danym pracownikiem stosunku pracy w żadnym przypadku. Zakaz pozostaje aktualny tylko wtedy, gdy przybiera formułę odwetu za dokonane zgłoszenie. Ciężar dowodu, że określone zachowanie odwetem nie było, spoczywa na pracodawcy.

SANKCJE ZA REPRESJE

Naruszenie ustawowych standardów ochrony sygnalistów wiąże się z odpowiedzialnością prawną. W przypadku działań odwetowych w grę wchodzi odpowiedzialność odszkodowawcza oraz karna. Dodatkowo za pewne przewinienia ustawodawca przewiduje odpowiedzialność wykroczeniową. [tabela]

Odpowiedzialność odszkodowawcza

Sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie (art. 14 u.o.s.). Warto zwrócić uwagę, że w niektórych sytuacjach odpowiedzialność odszko-

dowawcza może być podwójna. Z takim przypadkiem będziemy mieli do czynienia, gdy prawo pracy lub prawo cywilne przewiduje osobną sankcję za dane naruszenie. W niektórych sytuacjach działania odwetowe wobec sygnalisty mogą przyjąć jednocześnie postać np. mobbingu, dyskryminacji czy bezprawnego rozwiązania umowy o pracę (za które ustawodawca również przewiduje określone sankcje, w tym odszkodowawcze). Osoba, która podejmuje działania odwetowe, poniesie odpowiedzialność z tytułu wszystkich naruszeń – niezależnie od sankcji przewidzianej w ustawie o ochronie sygnalistów.

Odpowiedzialność cywilna zostanie przypisana przede wszystkim pracodawcom, którzy dopuszczają się nieuprawnionych działań odwetowych. W określonych sytuacjach nie da się również wykluczyć, że pewnego rodzaju odpowiedzialność, np. cywilną, za nieuprawnione działania związane z prowadzeniem postępowania wyjaśniającego poniosą także osoby, które je prowadzą.

Odpowiedzialność karna i wykroczeniowa

Odpowiedzialność karna w u.o.s. została przewidziana za:

- uniemożliwienie lub istotne utrudnianie dokonywania zgłoszeń (art. 54),
- podejmowanie działań odwetowych (art. 55),
- ujawnianie tożsamości sygnalisty wbrew przepisom ustawy (art. 54).

W przypadku nieustanowienia procedury zgłoszeń wewnętrznych lub ustanowienia jej z istotnym naruszeniem wynikającym z ustawy wymogów ustawodawca przewiduje natomiast odpowiedzialność wykroczeniową (art. 58 u.o.s.).

Uwaga! Sankcje karne i wykroczeniowe różnią się w zależności od dolegliwości danego naruszenia dla osoby, która go doświadczyła. W u.o.s. przewidziane są: kara grzywny, kara ograniczenia wolności, a nawet kara pozbawienia wolności. Łagodniejszy rodzaj kary (grzywna) jest przewidziany w przypadku wykroczenia. Odpowiedzialność karną i wykroczeniową poniosą osoby bezpośrednio odpowiedzialne za bezprawne działania wymienione w ustawie. Chodzi więc np. o osoby zajmujące kierownicze stanowiska, jak np. dyrektor HR.

Odpowiedzialność sygnalisty

Odpowiedzialność prawną (zarówno karną, jak i odszkodowawczą) może ponieść również sam sygnalista. Świadome zgłoszenie lub ujawnienie publiczne nieprawdziwych informacji przez sygnalistę wiąże się z jego odpowiedzialnością cywilną. Osoba, która poniosła szkodę z tego powodu, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych (art. 15 u.o.s.). Jeśli sygnalista dokona zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło, podlega również odpowiedzialności karnej zagrożonej grzywną, karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch (art. 57 u.o.s.).

Podstawa prawna

• art. 2 pkt 1, art. 3 ust. 2, art. 4 ust. 1-2, art. 12, art. 14-15, art. 26, art. 54-58 ustawy z 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. poz. 928)