

I. KADRY I PŁACE NA BIEŻĄCO, TRZEBA WIEDZIEĆ

1. Unijne zasady ochrony sygnalistów

Pracodawcy prywatni i publiczni muszą zbudować kanały i procedury wewnętrzne dla zgłoszeń przez zatrudnionych nieprawidłowości, a także podejmowania działań następczych. To skutek dyrektywy unijnej, która do 17 grudnia 2021 r. powinna być wdrożona do polskiego porządku prawnego.

Właśnie 17 grudnia 2021 r. mija dwuletni termin, do którego każdy kraj członkowski Unii Europejskiej miał wprowadzić w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (dalej: dyrektywa). W momencie oddawania tego materiału do druku prace nad polską ustawą były na finiszu. Jej rozwiązania przedstawimy w kolejnym wydaniu SnKiP. Dziś prezentujemy najważniejsze regulacje dyrektywy.

Legalna definicja

Sygnalista to potoczna nazwa osoby fizycznej, która zgłasza lub ujawnia publicznie informacje na temat naruszeń uzyskane w kontekście związanym z wykonywaną przez nią pracą, wskutek czego mogłaby doświadczyć działań odwetowych (art. 5 pkt 7 i pkt 9 dyrektywy). Może nim zostać pracujący w sektorze prywatnym lub publicznym:

- pracownik, w urzędnik służby cywilnej,
- prowadzący działalność na własny rachunek (samozatrudniony),
- akcjonariusz lub wspólnik oraz osoba będąca członkiem organu administrującego, zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorstwa, w tym członek niewykonawczy,
- wolontariusz i stażysta, bez względu na to czy otrzymują oni wynagrodzenie,
- osoba pracująca pod nadzorem i kierownictwem wykonawców, podwykonawców i dostawców,
- byli pracownicy,
- kandydat do pracy.

W niektórych przypadkach środki ochrony sygnalisty mogą być też użyte do osób pomagających w dokonaniu zgłoszenia, współpracowników czy krewnych sygnalisty, a także podmiotów z nim powiązanych (art. 4 ust. 4 dyrektywy).

Dwa warunki

W myśl art. 6 ust. 1 dyrektywy, sygnalista kwalifikuje się do objęcia ochroną, jeżeli spełnia dwa warunki. Po pierwsze, miał uzasadnione podstawy, by sądzić, że informacje na temat naruszeń są prawdziwe w momencie dokonywania zgłoszenia i że są objęte zakresem stosowania dyrektywy. Po drugie, dokonał:

- zgłoszenia wewnętrznego – za pośrednictwem wewnętrznych kanałów i procedur dokonywania zgłoszeń i podejmowania działań następczych, obowiązujących u pracodawcy (art. 7 i art. 8 dyrektywy), lub

- zgłoszenia zewnętrznego – po uprzednim zgłoszeniu wewnętrznym bądź od razu za pośrednictwem zewnętrznego kanału dokonywania zgłoszeń, czyli do wyznaczonego przez państwo organu odpowiedzialnego za przyjmowanie zgłoszeń nieprawidłowości (art. 10 dyrektywy), albo
- ujawnienia publicznego – w trybie art. 15 dyrektywy, tj. do instytucji, organizacji czy mediów, które nie zostały wyznaczone w przepisach dotyczących przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych.

Zakres ochrony

Sygnalista nie może się zrzec prawa i środków ochrony przewidzianych dyrektywą. Do środków tych należy zakaz działań odwetowych, których otwarty katalog zawiera art. 19 dyrektywy (m.in. degradacja lub wstrzymanie awansu, obniżenie wynagrodzenia, zawieszenie i zwolnienie). Oprócz tego sygnalista może liczyć na wsparcie m.in. w postaci pomocy: prawnej, finansowej czy psychologicznej (art. 20 ust. 1 dyrektywy).

Brak odpowiedzialności za przekazane informacje (warunek: nie zostały pozyskane w sposób stanowiący czyn zabroniony) to kolejna forma ochrony sygnalisty (art. 21 ust. 3 dyrektywy). Musi się on jednak liczyć z konsekwencjami za własne czyny, jeśli sam uczestniczył w zgłoszonych nieprawidłowościach. Może natomiast otrzymać pełne odszkodowanie za szkody, jakie poniósł w wyniku zgłoszenia. W takim bowiem przypadku przyjmuje się, że szkoda została wyrządzona w ramach działań odwetowych za zgłoszenie lub ujawnienie publiczne (art. 21 ust. 5 dyrektywy).

Obowiązki pracodawcy

W art. 9 dyrektywa określa, jakie elementy pracodawca powinien uwzględnić w swoich procedurach na potrzeby zgłoszeń wewnętrznych i działań następczych. Są to:

- kanały przyjmowania zgłoszeń zaprojektowane, ustanowione i obsługiwane w bezpieczny sposób zapewniający ochronę poufności tożsamości sygnalisty i osoby trzeciej wymienionej w zgłoszeniu oraz uniemożliwiający uzyskanie do nich dostępu nieupoważnionym członkom personelu – muszą umożliwiać dokonywanie zgłoszeń na piśmie lub ustnie (telefonicznie lub za pośrednictwem innych systemów komunikacji głosowej) oraz, na wniosek osoby dokonującej zgłoszenia, za pomocą bezpośredniego spotkania zorganizowanego w rozsądnym terminie,
- potwierdzenie sygnaliście przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni od jego otrzymania,
- wyznaczenie bezstronnej osoby lub bezstronnego wydziału właściwych do podejmowania działań następczych w związku ze zgłoszeniami, przy czym może to być ta sama osoba lub ten sam wydział, które przyjmują zgłoszenia, które będą komunikować się z osobą dokonującą zgłoszenia i w stosownych przypadkach zwracać się do sygnalisty o dalsze informacje oraz przekazywać jej informacje zwrotne,
- podejmowanie z zachowaniem należytej staranności działań następczych (w tym do zgłoszeń anonimowych) przez wyznaczoną osobę lub wyznaczony wydział,