

**PRO
HR**

SYGNALIŚCI



WSTĘP

W związku z uchwaleniem ustawy z 14.06.2024 r. o ochronie sygnalistów i w oczekiwaniu na jej wejście w życie, oddajemy w Państwa ręce specjalne wydanie PRO HR poświęcone temu, co nowe prawo zmieni w życiu pracodawców. Przez ponad 5 lat dyskusji o sygnalistach łatwo było zgubić sens tej regulacji. Przypominamy zatem, czemu te przepisy mają służyć.

TEMATY

01 PO CO CHRONIĆ SYGNALISTĘ?

02 SYGNALISTA – CZYLI KTO?

03 OCHRONA SYGNALISTY –
NA CZYM POLEGA?

04 WDROŻENIE USTAWY KROK PO KROKU

05 SYSTEM ZACHĘT I KARY

AKTUALNOŚCI

TEMAT 1

Po co chronić sygnalistę?

Ustawowe gwarancje ochrony osób, które zgłaszają naruszenia prawa są wprowadzane po to, by łatwiej uzyskiwać informacje o nieprawidłowościach w newralgicznych obszarach funkcjonowania państw członkowskich UE, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Polski ustawodawca rozszerzył katalog raportowanych naruszeń o korupcję i naruszenia praw człowieka.

Zarządzanie organizacją

Ustanowienie kanałów komunikacji dla sygnalistów ma służyć lepszemu przepływowi informacji wewnątrz organizacji. Celem dyrektywy unijnej było przyznanie pierwszeństwa zgłoszeniom wewnętrznym. Organizacja jest wtedy najbliższej naruszenia, najszybciej może zareagować, być może bez konieczności zgłoszenia zewnętrznego czy też ujawnienia publicznego. Nie chodzi przy tym o „pranie własnych brudów”, tylko o właściwe zarządzanie organizacją i zachowanie ładu korporacyjnego.

Kluczowe jest to, co pracodawca (jego organizacja) zrobi z informacją, którą uzyska od sygnalisty – czy dostatecznie, w sposób wiarygodny i niezależny wyjaśni zgłoszone podejrzenie, czy też podejździe do sprawy w sposób, który spowoduje, że sygnalista zdecyduje się nadać sprawie bieg poza organizacją a pracodawca straci kontrolę nad biegiem zdarzeń.

Sygnalista, nie donosiciel

Nie wiemy czy gwarancje polegające na zakazie działań odwetowych w stosunku do osoby zgłaszającej naruszenie będą wystarczającą zachętą by dzielić się informacjami o naruszeniach. Niektóre ustawodawstwa przewidują nagrody dla sygnalistów. Natomiast nie mamy wątpliwości co do tego, że zmiany w prawie mogą nie wystarczyć by wpłynąć na zmianę zachowań i mentalności ludzi.

Dlatego tak ważne jest, by szkolić pracowników, zachęcać do dzielenia się informacjami, by takie zachowanie było postrzegane jako wyraz troski o dobro wspólne a nie przejaw nielojalności i donosicielstwa.

adv. Janusz Tomczak

Sygnalista – czyli kto?

Uchwalona ustawa za „sygnalistę” uznaje osobę, która w związku ze swoją pracą dokonuje zgłoszenia (wewnętrznego lub zewnętrznego) lub ujawnienia publicznego naruszenia prawa – pod warunkiem, że działa w dobrej wierze.

Ustawa o ochronie sygnalistów nie obejmuje zgłaszających naruszenia prawa pracy, chyba że tak zdecydują pracodawcy.

Kto może zgłosić?

Status sygnalisty przysługuje każdemu, kto uzyskał (i ujawnił) informacje o potencjalnym naruszeniu lub obejściu przepisów prawa w „kontekście związanym z pracą”. Oznacza to, że organizacje muszą przyjmować i rozpatrywać zgłoszenia pochodzące m.in. od obecnych i byłych pracowników, kandydatów do pracy, stażystów, osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (np. B2B, umów zlecenia, umów o dzieło), członków organów spółek czy wolontariuszy. Katalog nie jest zamknięty, liczy się tylko to, że sygnalista musi pozostawać w jakiegokolwiek zawodowej relacji z firmą, w której doszło do naruszenia prawa.

Warunki objęcia ochroną

Sygnalista podlega ochronie od chwili dokonania zgłoszenia pod warunkiem, że miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia była prawdziwa i że stanowiła informację o naruszeniu prawa (dobra wiara sygnalisty). Świadome zgłoszenie informacji nieprawdziwych wyłącza ochronę m.in. przed zwolnieniem oraz naraża zgłaszającego na odpowiedzialność karną za przestępstwo.

Prawo pracy i regulacje compliance

W ostatnich miesiącach prac nad ustawą głośno było zwłaszcza o wprowadzeniu do jej projektu ochrony dla sygnalistów zgłaszających naruszenia prawa pracy. Takie rozszerzenie zakresu ustawy oznaczałoby, że „sygnalistami” w rozumieniu nowego prawa stałoby się zgłaszający m.in. podejrzenie mobbingu, molestowania, naruszenia reguł BHP, norm czasu pracy czy praw związkowych. Ostatecznie jednak prawo pracy znalazło się poza ustawą.

Nie oznacza to, że pracodawcy nie mogą rozszerzyć własnych, wewnętrznych procedur, także na wypadki łamania prawa pracy. Ustawa o ochronie sygnalistów pozwala na objęcie nimi także naruszenia wewnętrznych standardów i przepisów compliance, ustanawianych na podstawie przepisów prawa. Oczywiście, rozszerzenie katalogu naruszeń prawa, których zgłoszenie będzie się wiązało z ochroną, nałoży na pracodawców dodatkowe obowiązki. Z drugiej jednak strony umożliwi kontrolowanie znacznie szerszego spektrum wydarzeń w firmie, ujednolici standardy ochrony i pozwoli zwiększyć zaufanie pracowników do procedury zgłoszeń wewnętrznych. A to ostatnie zmniejszy ryzyko zgłoszeń zewnętrznych (np. skarg do Państwowej Inspekcji Pracy).

Katalog naruszeń prawa

Katalog zgłoszeń, które obowiązkowo będą podlegać przepisom ustawy, jest z jednej strony dość szeroki, a z drugiej – specjalistyczny. W ostatnim etapie prac nad projektem ustawy (jeszcze w gronie rządowym) do katalogu tego dodano podejrzenie korupcji (w najszerszym rozumieniu tego terminu, obejmującym też nepotyzm czy konflikt interesów) oraz naruszenie przez organy państwowe konstytucyjnych praw i wolności człowieka lub obywatela.

Procedury wewnętrzne muszą objąć m.in. zgłoszenia naruszenia prawa zamówień publicznych, ochrony prywatności i danych osobowych, bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych, ochrony konsumentów, interesów finansowych Skarbu Państwa, samorządu terytorialnego lub Unii Europejskiej.

adw. dr Ewelina Rutkowska

TEMAT 3

Ochrona sygnalisty – na czym polega?

Ochrona sygnalisty polega na zapewnieniu poufności wszelkich pochodzących od niego informacji i jego danych, zakazie działań odwetowych w odpowiedzi na zgłoszenie lub ujawnienie publiczne i zakaz wszczynania przeciwko niemu tzw. uporczywych postępowań.

Działania odwetowe a ocena pracownika

Ustawa zawiera otwarty katalog i szeroką definicję „działań odwetowych”. Są to wszelkie zachowania mogące mieć negatywny wpływ na sygnalistę, które są spowodowane dokonaniem przez niego zgłoszenia lub ujawnieniem publicznym. Pracodawca nadal może wobec sygnalisty podejmować wszelkie decyzje w oparciu o prawo pracy – nawet rozwiązać z nim, umowę o pracę. Nie może to być jednak decyzja podyktowana dokonaniem zgłoszenia. To na pracodawcy będzie spoczywać obowiązek udowodnienia, że dana decyzja (np. o zwolnieniu) była spowodowana czym innym, np. oceną pracy pracownika-sygnalisty.

Immunitet sygnalisty

Przeciwko sygnalistom, w związku ze zgłoszeniem, nie można kierować oskarżeń ani wszczynać postępowań o naruszenie dóbr osobistych, naruszenie tajemnicy czy obowiązków pracowniczych. Ten swoisty immunitet może prowadzić do umorzenia takich procesów, chyba że zostanie udowodnione, że nie mają one związku ze zgłoszeniem. Zakaz wszczynania tzw. uporczywych postępowań dotyczy zarówno procedur wewnętrznych (dyscyplinarnych), cywilnych (w tym pracowniczych), jak i karnych.

Poufność – klucz do ochrony

Kluczem do skutecznej ochrony sygnalisty jest poufność jego danych. Im mniej osób w organizacji ma dostęp do zgłoszeń i wie o tym, kto jest sygnalistą, tym mniejsze ryzyko działań odwetowych. Nie będą nimi przecież takie zachowania, które zostały podjęte przez osobę niewiedzącą o zgłoszeniu. Z definicji nie mogą to być wtedy działania odwetowe, bo nie mają związku z dokonaniem zgłoszenia.

adw. dr Damian Tokarczyk

Wdrożenie ustawy krok po kroku

Wdrożenie ustawy o sygnalistach wymaga rewizji obowiązujących procedur, ustanowienia kanałów zgłoszeń i osób obsługujących je oraz przygotowania (w konsultacji z pracownikami) odpowiedniej procedury.

Kalendarz działań

Ustawa o ochronie sygnalistów wejdzie w życie (w stosunku do podmiotów prywatnych) trzy miesiące po jej ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw. W tym czasie pracodawcy muszą dostosować swoją organizację i procedury do nowych wymogów. W planowaniu tych działań trzeba uwzględnić konsultację ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników.

Jak wdrożyć ustawę?

Pracodawcy, którzy wdrożyli już systemy zgłaszania naruszeń lub nieprawidłowości, muszą dostosować je do przepisów ustawy. Jeżeli takich regulacji brakuje, trzeba zaprojektować je od początku. Firmy muszą ustanowić kanały zgłoszeń; ustawa wymaga, aby zgłoszenia były przyjmowane co najmniej na piśmie (także elektronicznie) i ustnie.

Zgłoszenia może przyjmować osoba umiejscowiona w strukturze organizacyjnej przedsiębiorcy (np. compliance officer, dyrektor HR), jednostka organizacyjna

takiego przedsiębiorcy (np. dział prawny, dział compliance, dział HR), a także podmiot zewnętrzny (może to być np. kanał grupowy prowadzony przez spółkę-matkę). W tym ostatnim przypadku konieczne jest zawarcie umowy regulującej zasady tej współpracy. Co istotne, spółkę z grupy, która przyjmuje zgłoszenia dotyczące innych podmiotów grupy, należy traktować jako podmiot zewnętrzny.

Procedurę zgłaszania naruszeń prawa trzeba skonsultować ze stroną społeczną – związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników. Taka konsultacja może obejmować też odrębne polityki dotyczące zgłaszania nieprawidłowości w obszarze prawa pracy.

Co z politykami grupowymi?

W grupach kapitałowych podmioty mogą ustalić wspólną procedurę zgłoszeń wewnętrznych, przy czym nie zwalnia to poszczególnych podmiotów z konsultacji ze stroną społeczną oraz formalnego ustanowienia procedury przez zarząd. Podmioty zatrudniające co najmniej 50, lecz nie więcej niż 249 osób, mogą ustalić wspólne zasady dotyczące przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych oraz prowadzenia działań następczych. Może to obejmować m.in. wspólne prowadzenie postępowań wyjaśniających czy korzystanie z tych samych kanałów zgłoszeń. Takie zasady muszą wynikać z umowy zawartej pomiędzy tymi podmiotami, przy czym ustawa nie wymaga, aby były to podmioty z tej samej grupy kapitałowej.

r.pr. Łukasz Kuczkowski

System zachęt i kary

Wewnętrzna procedura zgłoszeń może (ale nie musi) zawierać system zachęt do dokonywania zgłoszeń wewnętrznych. Z kolei za naruszanie praw sygnalistów winnym grożą postępowania prokuratorskie i kary.

Szkolenia i zachęty

Dla firm, które wdrażają systemy zgłaszania naruszeń prawa powinno być ważne, aby pracownicy chcieli z niego korzystać. Muszą je więc poznać na szkoleniach i dzięki spójnej komunikacji. Nie trzeba nikogo przekonywać, że więcej korzyści przynosi zgłoszenie wewnętrzne i przeprowadzenie postępowania wewnątrz organizacji, niż zawiadomienie organów publicznych. Ustawa nie precyzuje, jakie zachęty do dokonywania zgłoszeń wewnętrznych, zamiast zewnętrznych, może wprowadzić pracodawca. Zastrzega się tylko, że nie powinny to być zachęty pieniężne. A szkoda, skoro w wielu krajach z rozwiniętymi systemami ochrony sygnalistów wynagradzanie ich jest już normą.

Najlepszą zachętą do dokonywania zgłoszeń wewnętrznych jest ściśle przestrzeganie procedury przez pracodawcę. Rzetelne rozpatrzenie zgłoszenia, informowanie sygnalisty o postępach śledztwa, a przede wszystkim skuteczna ochrona przed działaniami odwetowymi to najważniejsze środki zachęcające do korzystania z wewnętrznych kanałów zgłoszeń. Dokonywanie zgłoszeń i udział w postępowaniach mogą też być brane pod uwagę przy ocenie postawy pracownika na potrzeby awansów, szkoleń i podwyżek – przy zachowaniu zasad poufności danych sygnalisty.

Odpowiedzialność karna

Znacznie bardziej rozbudowany jest rozdział ustawy przewidujący odpowiedzialność karną. Przede wszystkim, przestępstwem będzie stosowanie przez kogokolwiek działań odwetowych, czyli wszelkiego pogarszania sytuacji prawnej lub faktycznej sygnalisty w związku ze zgłoszeniem.

To przestępstwo może więc popełnić nie tylko pracodawca (np. członek zarządu), ale także przełożony, szef działu/ komórki organizacyjnej a nawet współpracownik sygnalisty. Karalne będzie również uniemożliwienie lub utrudnienie sygnaliście dokonanie zgłoszenia. Może to polegać na wprowadzaniu w błąd co do trybu dokonania zgłoszenia, aktywnym i uporczywym zniechęcaniu czy wprost grożeniem negatywnymi konsekwencjami.

Osoby przyjmujące zgłoszenia i prowadzące postępowania wyjaśniające muszą uważnie chronić tożsamość sygnalisty. Przypomnijmy, że może ona być ujawniona za zgodą sygnalisty albo na żądanie organów państwowych. W pozostałych przypadkach ujawnienie tożsamości sygnalisty będzie przestępstwem.

Ustawa przewiduje też odpowiedzialność karną osoby, która świadomie dokona fałszywego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego. Nie tylko popełni przestępstwo zagrożone karą do 2 lat więzienia, ale nie uzyska żadnej ochrony. Osoby dotknięte fałszywym zgłoszeniem będą mogły przeciwko „donosicielowi” dochodzić naprawienia swojej szkody lub krzywdy a nawet oskarżyć ją o zniesławienie.

adw. dr Damian Tokarczyk

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

SZKOLENIE | Postępowania wyjaśniające pod rządami nowej ustawy



Zapraszamy na praktyczne szkolenie, podczas którego powiemy:

- co zrobić po otrzymaniu zgłoszenia,
- kto powinien wiedzieć o tym, że mamy chronionego sygnalistę,
- kogo musimy chronić, oprócz sygnalisty,
- na czym konkretnie polega ochrona sygnalisty,
- kto powinien prowadzić postępowania wyjaśniające,
- jakie możliwości dowodowe ma pracodawca,
- jak sporządzić raport i kto powinien mieć do niego dostęp.

DATA: 12 września 2024 r.
REJESTRACJA W [LINKU](#)

COMPLIANCE DAY 2024



Zapraszamy do wzięcia udziału w VIII edycji konferencji Compliance Day.

DATA: 3 października 2024 roku

LOKALIZACJA: Hotel Verte, Podwale 3/5, 00-252 Warszawa

Szczegółowa agenda i rejestracja w [LINKU](#)

KONTAKT



Janusz Tomczak
Partner / adwokat



Łukasz Kuczkowski
Partner zarządzający / radca prawny



dr Damian Tokarczyk
Of counsel / adwokat



dr Ewelina Rutkowska
Starszy prawnik / adwokat

obserwuj nas



skontaktuj się z nami



www.raczkowski.eu

Newsletter PRO HR Sygnaliści nie zawiera opinii prawnych i nie może być traktowany jako ich źródło. W celu uzyskania porady prawnej w stosownym przedmiocie prosimy o kontakt na adres: office@raczkowski.eu.

Copyright © 2024: Raczkowski sp.k.