

Sprawca przestępstwa chronionym sygnalistą?

Kontrowersje budzi propozycja przepisu pozwalającego przywrócić taką osobę do pracy albo przyznać jej odszkodowanie. Taka regulacja może być bowiem źródłem nadużyć

W piątek, 11 stycznia, do Sejmu wpłynął rządowy projekt nowej ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary. Celem tej regulacji jest „zwiększenie efektywności narzędzi służących do wymierzenia sankcji podmiotom zbiorowym, zwłaszcza w przypadku zwalczania poważnej przestępczości gospodarczej i skarbowej”. Jednym ze źródeł wiedzy o przestępstwach popełnianych w firmie ma być skruszony pracownik, który – jak się okazuje – również uzyska status sygnalisty.

Związek z informacjami

Przypomnijmy: sygnalistą (ang. whistleblower) jest osoba, w tym pracownik danego podmiotu, który w dobrej wierze informuje właściwe komórki firmy albo organy ścigania o podejrzeniu popełnienia przestępstwa albo o naruszeniu innych regulacji obowiązujących wewnątrz organizacji. Działając w dobrej wierze, czyli w celu wykrycia i usunięcia nieprawidłowości, sygnalista powinien być więc traktowany jako strażnik i wspierający przedsiębiorcę.

WAŻNE Sprawcy czynów zabronionych nie powinni korzystać z uprawnień przeznaczonych dla uczciwych sygnalistów, działających w dobrej wierze, czyli w celu usuwania nieprawidłowości wewnątrz firmy.

W tym duchu projekt ustawy nakazuje organom podmiotów zbiorowych (np. zarządowi spółki) podejmowanie działań w celu wyjaśnienia wszelkich informacji o nieprawidłowościach zgłaszanych przez pracowników i inne osoby. Oznacza to obowiązek przeprowadzenia wewnętrznego postępowania wyjaśniającego. Warto tu wskazać na dotyczące takiego postępowania międzynarodowe standardy w zakresie ochrony osób sygnalizujących nadużycia w dobrej wierze. Zasadą jest bowiem, że pracownik zgłaszający swoje podejrzenia powinien być chroniony przed działaniami odwetowymi, a pracodawca ma obowiązek zapewnić mu ochronę przed pogorszeniem warunków pracy lub zwolnieniem. Projektowana ustawa co do zasady respektuje te standardy, dając sygnalistom prawo przywrócenia do pracy lub odszkodowania, jeśli zgłoszone przez nich informacje były zasadne i mogły doprowadzić do zapobieżenia czynowi zabronionemu popełnionemu w firmie albo szybszego wykrycia tego czynu. Przepis ustawy (art. 13) wyposaża w te uprawnienia pracownika, który zostanie zwolniony albo którego warunki pracy zostaną pogorszone „w związku ze zgłoszonymi informacjami”. Zauważmy przy tym, że jest to szersze pojęcie niż użyte we wcześniejszym projekcie ustawy o jawności życia publicznego sformułowanie „wskutek zgłoszenia informacji” (prace nad nim zostały zawieszony – red.). Związek z informacjami zachodził będzie już wtedy, gdy zgłoszenie dokonane przez pracownika (czy to w dobrej czy złej wierze) będzie tylko jednym z czynników decydujących o jego zwolnieniu. Zauważmy przy tym, że uprawnienie z art. 13 projektu jest dodatkową podstawą przywrócenia do pracy lub odszkodowania, niezależną od tych z kodeksu pracy. Zatem jeżeli nawet pracownikowi nie uda się udowodnić związku zwolnienia ze zgłoszeniem, będzie mógł nadal skorzystać z przepisów kodeksu pracy.

Niebezpieczny przepis

Powyższe uprawnienia nie budziłyby wątpliwości, gdyby nie to, że projekt ustawy zawiera także postanowienia dotyczące sygnalisty, który sam jest sprawcą czynu zabronionego – co jest istotną nowością w porównaniu z dotychczasowymi propozycjami legislacyjnymi. Chodzi tu o tych pracowników, którzy dokonali czynu zabronionego wewnątrz firmy, np.

kradzieży, fałszowania dokumentów itd. Projekt przewiduje, że jeżeli pracodawca dowie się o tym z własnych źródeł (np. od innego pracownika, w wyniku własnego śledztwa), a nie od sprawcy (który dopiero pod wpływem przebiegu wewnętrznego postępowania przyzna się do winy), to taka osoba nie skorzysta ze szczególnego uprawnienia do odszkodowania lub przywrócenia do pracy w razie zwolnienia. Jeśli jednak sprawca czynu zabronionego (przestępstwa lub przestępstwa skarbowego) poinformuje o tym pracodawcę i organy ścigania oraz jego informacje będą istotne i zasadne, w konsekwencji czego zostanie zwolniony albo pogorszą się jego warunki pracy, wymienione uprawnienia będą mu przysługiwać. Przypomnijmy przy tym, że popełnienie przez pracownika przestępstwa, które jest oczywiste, może być podstawą dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę (art. 52 k.p.). Skoro pracownik sam przyznaje się do tego (i to zarówno przed pracodawcą, jak i przed prokuratorem), to popełnienie przez niego przestępstwa jest oczywiste. Nie o to chyba jednak chodziło ustawodawcy, aby pracownicy sami podawali pracodawcy powód do zastosowania dyscyplinarnego zwolnienia. Nie można więc uznać, że będzie to podstawą do takiego zwolnienia.

Niezależnie od tego możliwy jest jeszcze inny kierunek interpretacji. Otóż pracownik może zostać przywrócony do pracy, jeśli został zwolniony „w związku” ze zgłoszeniem, a przekazane przez niego informacje były zasadne i istotne. Skoro mówimy o sprawcy, który donosi sam na siebie, to zawsze jego informacje będą istotne i zasadne. Jednocześnie, w tych wypadkach, w których pracodawca nie wiedział o popełnionym przez pracownika przestępstwie przed autodonošem, zwolnienie zawsze będzie pozostawało „w związku” z tymi informacjami. Przy takiej interpretacji niemal zawsze sprawca przestępstwa może liczyć na przywrócenie go do pracy w przypadku zwolnienia, jeśli przed powzięciem wiedzy o jego czynie przez pracodawcę samodzielnie doniesie na siebie zarządowi i organom ścigania.

Pochwała nieuczciwości?

Zauważmy, że projekt ustawy przewiduje także zmiany w kodeksie postępowania cywilnego. Zawiera mianowicie propozycję przepisów, wedle których orzekając przywrócenie pracownika do pracy, sąd I instancji może jednocześnie nakazać zatrudnianie go do czasu prawomocnego zakończenia postępowania pracowniczego przeciwko pracodawcy. W niektórych przypadkach może to oznaczać, że pracownik, który sam przyznaje się np. do kradzieży popełnionej na szkodę pracodawcy, nie tylko zostanie przywrócony (choć na tym etapie jeszcze nieprawomocnie) do pracy, ale też będzie zatrudniany co najmniej do prawomocnego zakończenia sprawy (pisaliśmy o tym w Tygodniku Gazeta Prawna z 22–24 czerwca 2018 r. (GDP nr 120) – „Zwolniony pracownik powróci jak bumerang. I to jeszcze przed wyrokiem sądu”).

!W obecnej wersji projekt nie przewiduje już możliwości przyznania świadczenia pieniężnego, które, jak zakładano, mogło wynieść nawet milion złotych. Zwolniony sygnalista będzie mógł liczyć co najwyżej na odszkodowanie w wysokości określonej w kodeksie pracy.

Przy takiej interpretacji projektowanych przepisów pracownicy mogą otrzymać nieuzasadnioną furtkę i zarazem szansę uniknięcia negatywnych konsekwencji popełnionego przez siebie przestępstwa. Nieuczciwy pracownik, który podejrzewa, że jego czyn wyszedł na jaw, może powiadomić o tym pracodawcę, zanim ten zbierze informacje wystarczające do zastosowania art. 52 k.p. Udowadniając, że zwolniono go „w związku” z tym zgłoszeniem, może zostać przywrócony do pracy. Co więcej, ponieważ projekt wymaga poinformowania o sprawie prokuratora, pracownik naraża nie tylko siebie na odpowiedzialność karną, ale może też doprowadzić do wszczęcia postępowania przeciwko samej firmie, odpowiedzialnej za czyny popełnione przez zatrudniane przez siebie osoby.

Wydaje się więc, że w tej części projekt wykracza poza międzynarodowe standardy ochrony osób sygnalizujących nieprawidłowości w firmie. Sprawcy czynów zabronionych nie powinni korzystać z uprawnień przeznaczonych dla uczciwych sygnalistów. Sprawca sygnalista działa tymczasem wyłącznie w celu ochrony własnych interesów, kosztem interesów pracodawcy.



Autor

dr Damian Tokarczyk

adwokat, kancelaria Raczkowski Paruch (mailto:adwokat, kancelaria Raczkowski Paruch)