

AKADEMIA HR

NEWSLETTER KANCELARII WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY

Szanowni Państwo,

serdecznie zapraszamy do zapoznania się z naszym specjalnym wydaniem newslettera poświęconego Sygnalistom. Temat jest coraz bardziej aktualny, ponieważ za kilka miesięcy mija czas wdrożenia w Polsce Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa unii, która obszernie reguluje tematykę Sygnalistów.

Wielu pracodawców zastanawia się, czy jest to odpowiedni moment, aby poświęcić czas i energię na ten temat. Klucz jest prosty: wymagania dotyczące ochrony Sygnalistów, które według założeń mają zostać wdrożone jeszcze w grudniu 2021 roku, dotyczyć mają w pierwszej kolejności największych pracodawców prywatnych, czyli tych zatrudniających od 250 pracowników, oraz pracodawców podmiotów publicznych, w tym podmiotów będących własnością lub znajdujących się pod kontrolą takich podmiotów. Czekamy oczywiście na polską ustawę, która będzie te kwestie precyzyjnie regulowała i nałoży konkretne obowiązki na pracodawców.

Czy w oczekiwaniu na polską ustawę warto podejmować jakieś działania? Na pewno pracodawcy, którzy zgodnie z dyrektywą zaliczają się do grupy pracodawców, na których obowiązki mają być nałożone w pierwszej kolejności, powinni co najmniej zaznajomić się z tematem. Działania nie muszą być podejmowane natychmiast, ale trzeba zdawać sobie sprawę, że zostaną one nałożone ustawowo w perspektywie najbliższych miesięcy. Do podstawowych obowiązków, jakie dotyczyć będą pracodawców, należy będzie wdrożenie wewnętrznego kanału zgłaszania nieprawidłowości w miejscu pracy oraz procedury na potrzeby zgłoszeń wewnętrznych i działań następczych, czyli tych podejmowanych po zapoznaniu się z treścią zgłoszenia. Warto zapoznać się z tymi zagadnieniami, przemyśleć je i wstępnie skonsultować w swojej organizacji, aby w momencie wdrożenia polskiej ustawy przystąpić do konkretnych działań, bez stresu związanego z ograniczeniami czasowymi. W interesie pracodawców jest przyjmowanie zgłoszeń wewnątrz organizacji i bezzwłoczne korygowanie nieprawidłowości, a przepisy o Sygnalistach ułatwią te działania. Nakładane obowiązki mogą przełożyć się na zwiększenie komfortu pracy poprzez wczesne naprawienie niepożądanych zjawisk wykrywanych w miejscu zatrudnienia.



- Honorata Skibicka, radca prawny

JAK ZORGANIZOWAĆ WEWNĘTRZNY KANAŁ ZGŁOSZEŃ NIEPRAWIDŁOWOŚCI W ZAKŁADZIE PRACY?

Zgodnie z dyrektywą o Sygnalistach jednym z najważniejszych obowiązków pracodawcy jest zapewnienie poufności. Pracodawca wybierający kanał zgłoszeniowy powinien wziąć pod uwagę, że musi on zapewniać anonimowość Sygnalisty, umożliwiając skuteczne zgłoszenie nieprawidłowości. W dobie szeroko rozwiniętej cyfryzacji pracodawca ma do wyboru wiele kanałów, np. adres mailowy, aplikacja, infolinia z transkrypcją zgłoszeń. Pracodawca może także skorzystać z kanałów tradycyjnych, np. osobistych spotkań z osobą upoważnioną w danym zakładzie za przyjmowanie zgłoszeń.

Dyrektywa o Sygnalistach nie ogranicza pracodawcy w wyborze kanału zgłoszeń, jednakże należy mieć na uwadze, że powyższa dyrektywa nie została implementowana do polskiego porządku prawnego, wobec tego ustawa może wprowadzić ewentualne ograniczenia co do wyboru kanału zgłoszeń.

Wybierając kanał zgłoszeń należy wziąć pod uwagę, iż powinien on umożliwiać uzyskanie wiadomości zwrotnej przez Sygnalistę o statusie jego zgłoszenia. W zakresie wyboru odpowiedniego kanału zgłoszeń wewnętrznych warto także skorzystać z pomocy fachowców dysponujących odpowiednią wiedzą ekspercką – tak, by mieć pewność, że wybrany przez pracodawcę kanał jest zgodny z wymogami dyrektywy o Sygnalistach.

- Wiktor Wojewódka, asystent prawny

SYGNALIŚCI – ŚRODKI OCHRONY NA GRUNCIE DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY 2019/1937

Sygnalista (j. ang. „whistleblower”) to osoba zgłaszająca lub ujawniająca nieprawidłowości bądź wątpliwości etyczne. Na gruncie prawa unijnego najważniejszym aktem stanowiącym pewnego rodzaju kompendium wiedzy o ochronie prawnej Sygnalistów jest dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1937 (zwana również dyrektywą o ochronie Sygnalistów, dalej: „dyrektywa o Sygnalistach”). Należy podkreślić, iż status Sygnalisty nie jest zależny od formy zatrudnienia - Sygnalistami mogą być także pracownicy zewnętrznych współpracowników danego podmiotu, czyli wykonawcy, podwykonawcy oraz dostawcy. Sygnalistami mogą być także byli pracownicy lub osoby uczestniczące w procesie rekrutacji. Jako pozytywne należy ocenić objęcie ochroną również wolontariuszy w organizacjach non-profit oraz stażystów.

Wartym zauważenia jest to, że ochrona Sygnalisty ma charakter bezwzględny, tj. ani Sygnalista nie może zrzec się ochrony, ani pracodawca nie może jej w żaden sposób wyłączyć. Należy podkreślić, iż Sygnalista, aby być objętym ochroną, musi działać po pierwsze zgodnie z obowiązującym prawem, a po drugie z uzasadnionym przekonaniem, że zgłasza prawdziwe informacje. W zakresie środków ochrony Sygnalistów dyrektywa o Sygnalistach zakazuje wszelkich działań odwetowych w stosunku do Sygnalistów, co oznacza, że pracodawca nie może m.in. pogarszać warunków pracy i płacy oraz wstrzymywać awansu. Wobec Sygnalisty nie można podejmować działań o charakterze pośrednim, tj. kierować groźby zastosowania działań o charakterze odwetowym. W art. 19 dyrektywy o Sygnalistach zawarto otwarty katalog działań oraz zaniechań mających charakter odwetowy. Prawodawca unijny pozostawił do szczegółowej regulacji kwestię sankcji za naruszenia dotyczące podejmowania działań odwetowych.

W zakresie odpowiedzialności cywilnej oraz administracyjnej w dyrektywie o Sygnalistach wprowadzono klauzulę wyłączającą odpowiedzialność cywilną oraz administracyjną Sygnalisty, w tym także za działanie w postaci ujawnienia nieprawidłowości podmiotom zewnętrznym, jednakże warunkiem objęcia Sygnalisty ochroną jest to, że ujawnienie danych informacji jest niezbędne do zgłoszenia naruszenia.

Ostatnim ze środków ochrony dla Sygnalistów jest postępowanie sądowe. Sygnalista może wystąpić z roszczeniem odszkodowawczym związanym z poniesieniem szkody w wyniku działań odwetowych. Szczegółowe rozwiązania w tym zakresie prawodawca unijny pozostawił państwom członkowskim. Na chwilę obecną pracę nad projektem ustawy implementującej dyrektywę do polskiego porządku prawnego rozpoczęło Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii.

Podsumowując, dyrektywa zapewnia ochronę Sygnalistom poprzez zakaz działań odwetowych, wyłączenie odpowiedzialności cywilnej i administracyjnej w zakresie wskazanym w dyrektywie, a także możliwość wystąpienia z roszczeniami odszkodowawczymi za stosowanie działań odwetowych wobec Sygnalistów.

radca prawny Kornel Kowalski

SYGNALIŚCI – DONOSICIELE CZY OSOBY DBAJĄCE O DOBRO ZAKŁADU PRACY?

W społeczeństwie funkcjonuje przekonanie, że zgłaszanie nieprawidłowości jest zjawiskiem negatywnym. W języku polskim, w przeciwieństwie do określenia Sygnalisty w j. angielskim „whistleblower”, funkcjonują określenia o wyraźnie pejoratywnej konotacji, mianowicie: kapuś, donosiciel, denuncjator, konfident, wtyka.

W tym momencie należy więc postawić wyraźną linię pomiędzy Sygnalistą a donosicielem. Zgodnie z ideą whistleblowing'u zgłaszanie i ujawnianie nieprawidłowości dokonywane jest w dobrej wierze w interesie publicznym, nie zaś w celu realizacji partykularnych interesów danej jednostki, jak to ma miejsce w przypadku donosiciela. Zjawisko whistleblowing'u rozpowszechnione jest w państwach anglosaskich w systemach common law - część źródeł wskazuje, iż początek zjawiska sięga już VII wieku.

Zjawisko whistleblowing'u na gruncie prawa pracy może być postrzegane jako naruszenie obowiązku lojalności wobec pracodawcy, co zgodnie z art. 100 §2 pkt 4 k.p. może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych - w tym zakresie, jeśli pracownik ujawni informacje, które mogą narazić pracodawcę na szkodę. Z drugiej jednak strony sygnalizowanie nieprawidłowości może przyczynić się do poprawy działania zakładu pracy, a nawet do uniknięcia niebezpieczeństwa bądź katastrofy, a także złagodzenia ewentualnych negatywnych skutków wystąpienia tychże zjawisk, tym samym zapobiec szkodzie na mieniu pracodawcy. W obecnym kształcie kodeks pracy nie zapewnia ochrony Sygnalistów przed odpowiedzialnością pracowniczą – rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 52 §1 k.p.

Wydaje się, że po implementacji Dyrektywy do polskiego systemu prawnego może pojawić się zagadnienie prawne, czy w tym przypadku działanie Sygnalisty w postaci ujawnienia informacji, które mogą spowodować szkodę pracodawcy, będzie objęte ochroną Sygnalisty, a zatem będzie wyłączało odpowiedzialność pracownika dochowania lojalności wobec pracodawcy, czy też takie działanie jako podejmowane w dobrej wierze w interesie publicznym nie będzie kwalifikowane jako naruszenie obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy.

aplikant radcowski Katarzyna Zajac

OCHRONA PROCESOWA I POZAPROCESOWA SYGNALISTY W POSTĘPOWANIU KARNYM

W obowiązującym stanie prawnym przepisy kodeksu karnego oraz kodeksu postępowania karnego chronią osoby składające zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa, jak też szczególne kategorie świadków. Nie jest więc konieczne podjęcie szczególnych kroków legislacyjnych w sferze prawa karnego procesowego, aby zapewnić transpozycję tej dyrektywy przez Polskę. Nasuwa się jednak pytanie, czy i w jaki sposób polska procedura karna będzie mogła ochronić Sygnalistę, który decyduje się zawiadomić organy ścigania o podejrzeniu popełnienia przestępstwa?

Na podstawie Dyrektywy o ochronie Sygnalistów oraz przepisów karnoprocesowych pracownik może ujawnić działania niezgodne z prawem, składając zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa. Sygnalista, który dowiedział się o popełnieniu przestępstwa ściganego z urzędu zgodnie z art. 304 § 1 k.p.k. ma społeczny obowiązek zawiadomić o tym prokuratora lub policję. Po analizie wskazanego artykułu mamy wrażenie, że stanowi zachętę do składania zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa.

Jednym z przepisów mających za zadanie chronić pokrzywdzonych i świadków (w tym Sygnalistów) jest art. 148a k.p.k., w którym wprowadzono zakaz umieszczenia w protokole oraz w innych dokumentach danych dotyczących miejsca zamieszkania i miejsca pracy pokrzywdzonych i świadków. Zgodnie z art. 304 § 1 k.p.k., przepis art. 148a k.p.k. jest stosowany odpowiednio, co oznacza, że podczas przyjmowania zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa organ ścigania w czasie protokolowania tej czynności zobowiązany jest do pominięcia danych związanych między innymi z miejscem zamieszkania i miejscem pracy. Ponadto, zgodnie z art. 156a k.p.k. możliwość dostępu do załącznika adresowego posiadają jedynie organy państwowe oraz organy samorządu terytorialnego. W konsekwencji, Sygnalista składając zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, co do zasady może mieć pewność, że organy ścigania nie udostępnią zainteresowanemu danych dotyczących jego adresu miejsca zamieszkania, miejsca pracy czy telefonu lub adresu e-mail.

Kolejnym przepisem mającym na celu ochronę Sygnalisty jest art. 148a i 156a k.p.k. Znajduje on swoje zastosowanie, ponieważ Sygnalista na pewnym etapie postępowania zostanie wezwany do złożenia zeznań w charakterze świadka. Co do zasady nie będzie miał on możliwości uniknięcia przesłuchania w charakterze świadka, w związku z powyższym celem ochrony zgłaszającego organy ścigania oraz sąd zobowiązani będą do utajnienia danych adresowych takiego świadka. Ponadto, w myśl przepisów karnoprocesowych, zeznania świadka mogą zostać utajnione w przypadku, gdy zachodzi obawa niebezpieczeństwa dla życia, zdrowia albo wolności świadka lub osoby dla niego najbliższej.

Do poza procesowej ochrony Sygnalistów zaliczyć można ustawę z 28.11.2014 r. o ochronie i pomocy dla pokrzywdzonego i świadka. Ustawa ta określa zasady, warunki i zakres stosowania środków ochrony i pomocy dla pokrzywdzonego i świadka oraz osób im najbliższych w przypadku zagrożenia ich życia. Artykuł 3 ust. 1 u.o.p.d.p.s. przewiduje odpowiedni katalog środków ochrony i pomocy, który można pogrupować na trzy kategorie: ochrona na czas czynności procesowej, ochrona osobista oraz pomoc w zakresie zmiany miejsca pobytu.

Podsumowując, należy wskazać, że ochrona karna procesowa oraz poza procesowa Sygnalisty na gruncie prawa karnego jest tożsama z ochroną osoby zawiadamiającą o popełnieniu przestępstwa oraz świadka. Należy jednak pamiętać, że Sygnalista powinien zostać poinformowany o posiadanych prawach i obowiązkach.

aplikant radcowski Małgorzata Lesiuk

.....

ZAPRASZAMY DO ŚLEDZENIA NASZYCH PROFILI NA LINKEDIN

Serdecznie zapraszamy do obserwowania naszych profili na portalu LinkedIn, gdzie na bieżąco informujemy o zmianach prawnych, aktualnościach, publikacjach prasowych, książkowych oraz innych podejmowanych aktywnościach!

KONTAKT

Wojewódka i Wspólnicy Sp.k.
ul. Solec 38, 00-394 Warszawa
kancelaria@wojewodka.pl
tel. 22 458 23 00

