



Whistleblowing

Ochrona sygnalistów w projekcie ustawy o jawności życia publicznego

1 lutego 2018

Projekt ustawy o jawności życia publicznego został opublikowany pod koniec października 2017 r. na stronach Rządowego Centrum Legislacji i doczekał się trzech aktualizacji. Ostatnia została ogłoszona 8 stycznia 2018 r. Z punktu widzenia pracodawców ważne są w szczególności bardzo daleko idące rozwiązania dotyczące ochrony zatrudnienia sygnalistów.

Na obecnym etapie trudno się jeszcze wypowiadać co do ostatecznego kształtu ustawy oraz tego, kiedy wejdzie ona w życie. Obecnie projekt zakłada, że nastąpi to 1 marca 2018, natomiast niektóre przepisy mają wejść w życie w terminie późniejszym. Przykładowo we wrześniu 2018 r. mają wejść w życie przepisy ustalające obowiązek przedsiębiorców w zakresie wdrożenia procedur antykorupcyjnych i whistleblowingowych oraz przewidujące możliwość nałożenia kary pieniężnej w wysokości od 10 000 zł do 10 000 000 zł za niezrealizowanie tego obowiązku.

Definicja sygnalisty

Projekt ustawy wprowadza definicję sygnalisty. Status sygnalisty w rozumieniu projektu może otrzymać w zasadzie każdy, kto spełnia określone w projekcie przesłanki. Nie ma znaczenia, jaką działalność prowadzi zatrudniający go podmiot, ani czy jest to podmiot prywatny, czy z sektora publicznego. Postanowienie o nadaniu statusu sygnalisty wydaje prokurator. Może ono zapaść na wniosek osoby zgłaszającej naruszenie, ale także na wniosek Policji, Prezesa NIK lub innych organów np. organów kontroli skarbowej. Sygnalistą może być osoba fizyczna, która zgłosiła informacje o możliwości popełnienia przestępstwa przez jej pracodawcę, zleceniodawcę czy inny podmiot, z którym jest związana stosunkiem umownym i jednocześnie dokonanie takiego zgłoszenia może niekorzystnie wypłynąć na życiową, zawodową lub materialną sytuację tej osoby. Przy założeniu spełnienia takich samych przesłanek sygnalistą zgodnie z ustawą może zostać również przedsiębiorca.

Prokurator może nadać status sygnalisty w razie zgłoszenia wiarygodnych informacji o podejrzeniu popełnienia niektórych przestępstw np. sprzedawność osoby pełniącej funkcję publiczną, przekupstwo, płaćna protekcja, nadużycie uprawnień przez funkcjonariusza publicznego w celu osiągnięcia korzyści majątkowych, udział w zorganizowanej grupie przestępczej, fałszowanie faktur na znaczną kwotę, oszustwo, wyłudzenie kredytu, pranie pieniędzy, zakłócanie przetargu publicznego.

Status sygnalisty i związane z tym uprawnienia będą obowiązywać do czasu umorzenia postępowania albo zakończenia prawomocnym orzeczeniem postępowania karnego wszczętego przeciwko sprawcy przestępstwa.

Kontakt do autora

Adam Nierzwicki
Radca prawny
Senior Associate
w zespole prawa pracy

T: +48 22 50 50 751
adam.nierzwicki@
eversheds-sutherland.pl

Zobacz nasze Legal Alerts

Systematycznie piszemy o tym, co ważne i aktualne dla biznesu

Czytaj nasze blogi

Kodeks w pracy
EuroZamówienia
IP w sieci
Przepis na energetykę
Lepsza taktyka

Zapisz się na nasz newsletter

Otrzymuj cykliczne informacje o ważnych zmianach w prawie oraz organizowanych przez nas szkoleniach i konferencjach.

Śledź nas w social media

LinkedIn
Twitter
Facebook

Ochrona sygnalistów

Według projektu podmiot zatrudniających sygnalistę nie może samodzielnie rozwiązać z sygnalistą umowy o pracę (czy innej umowy), ani zmienić jej w sposób niekorzystny. W przypadku, jeśli podmiot zatrudniający sygnalistę będzie miał zamiar rozwiązać umowę albo zmienić warunki zatrudnienia na niekorzyść sygnalisty, to będzie musiał wystąpić z uzasadnionym wnioskiem do prokuratora prowadzącego sprawę i uzyskać jego zgodę. Nie dotyczy to przypadku zakończenia współpracy za porozumieniem stron.

Sankcja

Omówione wyżej postanowienia projektu, zwłaszcza wymóg uzyskania zgody prokuratora na rozwiązanie umowy, same w sobie zapewniają szeroką ochronę zatrudnienia sygnalistów, ponieważ w przypadku rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem ww. reguł sygnaliście przysługiwać będą uprawnienia i roszczenia określone w art. 44 – art. 51 Kodeksu pracy, albo art. 56 – art. 61 Kodeksu pracy. Sygnalista będzie mógł zatem domagać się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach albo zapłaty odszkodowania w kwocie nieprzekraczającej jego trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Ponadto, zgodnie z projektem ustawy w razie, gdyby na skutek zgłoszenia przez sygnalistę informacji o podejrzeniu popełnienia przestępstwa jego umowa została rozwiązana bez zgody prokuratora (albo warunki zatrudnienia zmienione na niekorzyść), to podmiot zatrudniający sygnalistę może być zobowiązany do zapłaty odszkodowania na jego rzecz w wysokości:

- dwukrotności wynagrodzenia rocznego, jakie sygnalista-pracownik pobierał na ostatnio zajmowanym stanowisku, albo
- całkowitej kwoty płatności należnej sygnaliście niebędącemu pracownikowi, określonej w treści umowy z sygnalistą i niezapłaconej do dnia rozwiązania umowy.

W przypadku sygnalistów-pracowników trudno powiedzieć, czy chodzi tutaj o wynagrodzenie zasadnicze, jakie ostatnio otrzymywał pracownik i pomnożone przez 24, czy o wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent za urlop z ostatnich 24 miesięcy, czy może o całkowitą sumę wynagrodzeń faktycznie otrzymaną w ostatnim roku zatrudnienia pomnożoną przez dwa? Nie jest także jasne, co w przypadku, jeśli na ostatnio zajmowanym stanowisku pracownik zatrudniony był krócej niż rok.

Okres ochronny

Jeśli chodzi o czas trwania ochrony, to projekt przyznaje ją na czas trwania postępowania przygotowawczego i postępowania sądowego, a także przez jeden rok od daty umorzenia postępowania albo zakończenia prawomocnym orzeczeniem postępowania karnego wszczętego przeciwko sprawcy przestępstwa. Oznacza to, że w zależności od czasu trwania postępowania karnego, możemy mieć do czynienia z ochroną trwającą nawet kilka lat.

Praktyczne konsekwencje ochrony

Obowiązujące ogólne przepisy dotyczące ochrony pracowników i zatrudnienia dotyczą głównie ochrony przed wypowiedzeniem umowy, ale już nie przed rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia. W odniesieniu do niektórych kategorii pracowników ustawodawca rozszerzył szerszą ochronę, np. wobec kobiet w ciąży, ale nawet w tym przypadku istnieje możliwość samodzielnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia w tzw. trybie dyscyplinarnym – chyba że w zakładzie pracy działa zakładowa organizacja związkowa, wtedy pracodawca ma obowiązek uzyskania jej zgody na rozwiązanie umowy.

Natomiast projekt ustawy wprowadza całkowity zakaz rozwiązania umowy z sygnalistą. Nie ma znaczenia, w jakiej formie to rozwiązanie następuje. Jedynym wyjątkiem pozwalającym na zwolnienie sygnalisty będzie zgoda prokuratora. Ponadto projekt ustawy nie reguluje tego, co się dzieje z ochroną sygnalisty w przypadku likwidacji czy innej formy zakończenia działalności

przez pomiot zatrudniający sygnalistę. Tymczasem obecnie np. na gruncie prawa pracy w zasadzie każdy rodzaj ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę kończy się w przypadku otwarcia, likwidacji albo ogłoszenia upadłości likwidacyjnej pracodawcy. Można sobie zatem wyobrazić sytuację, w której prokurator zatrzyma (albo utrudni) proces likwidacji spółki, nie udzielając zgody na zwolnienie ostatniego pracownika, który jest sygnalistą.

Podsumowanie

Można dyskutować, czy proponowany kształt ochrony sygnalistów jest optymalny, czy może należało w inny sposób uregulować nabywanie statusu sygnalisty oraz ochronę trwałości jego zatrudnienia, na przykład przyznając pewne uprawnienia w tym zakresie pracodawcom.

Warto jednak pamiętać, że omawiane wyżej kwestie dotyczą tylko ustawowych gwarancji dla sygnalistów na potrzeby postępowania karnego. Natomiast niezależnie od tego, pracodawcy-przedsiębiorcy będą zobowiązani do wdrożenia narzędzi, takich jak platforma *e-nform*, oraz procedur umożliwiających pracownikom dokonywanie wewnętrznego zgłaszania naruszeń, tj. przekazywania informacji o naruszeniach do pracodawcy lub osób przez niego wskazanych.