

Sygnalista – prawa i obowiązki

KIM JEST SYGNALISTA?

Sygnalista to osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą.

Informacja o naruszeniu prawa, w tym uzasadnione podejrzenie dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w podmiocie prawnym, w którym sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, lub w innym podmiocie prawnym, z którym sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub informacja próby ukrycia takiego naruszenia.

Sygnalistą może być:

- Pracownik
- Pracownik tymczasowy
- Osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej
- Osoba, która przestała już świadczyć pracę
- Osoba ubiegająca się o pracę
- Wolontariusz, stażysta, praktykant

Sygnalistą nie może być np. konsument, którego prawa konsumentom zostały naruszone, i który dokona zgłoszenia do Rzecznika Praw Konsumenta o niespektowaniu jego praw przez sprzedawcę. Bez kontekstu związanego z pracą nie mamy bowiem do czynienia z sygnalistą w rozumieniu ustawy o ochronie sygnalistów, nawet jeżeli zgłoszenie mieści się w katalogu spraw objętych tą ustawą.

JAKIE NARUSZENIA MOŻE ZGŁOSIĆ SYGNALISTA?

Sygnalista zgłasza naruszenie dotyczące (ogólne):

- Korupcji
- Zamówień publicznych
- Usług, produktów i rynków finansowych
- Przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu
- Bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami
- Bezpieczeństwa transportu
- Ochrony środowiska
- Ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego
- Bezpieczeństwa żywności i pasz
- Zdrowia i dobrostanu zwierząt
- Zdrowia publicznego
- Ochrony konsumentów
- Ochrony prywatności i danych osobowych
- Bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych

- Interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej
- Rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych
- Konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi powyżej

W zakresie pracy wykonywanej w danym podmiocie prawnym, sygnalista zgłasza następujące nieprawidłowości:

- naruszenia standardów etycznych, polityk, procedur i innych regulacji wewnętrznych, np.:
 - kodeks postępowania,
 - regulamin pracy,
 - procedura bhp;
- naruszenia godności pracownika, takie jak:
 - mobbing,
 - dyskryminacja,
 - molestowanie seksualne,
 - inne niewłaściwe zachowania;
- naruszenia praw pracownika związane z:
 - rozwiązywaniem umów,
 - czasem pracy,
 - wypłatami wynagrodzeń,
 - udzielaniem urlopów wypoczynkowych;
- naruszenia powodujące straty pracodawcy:
 - kradzież,
 - oszustwo,
 - ujawnianie tajemnic firmy,
 - niegospodarność,
 - marnotrawstwo;
- dodatkowe czynniki ryzyka odpowiadające profilowi działalności pracodawcy.

Przez kontekst związany z pracą należy rozumieć przeszłe, obecne lub przyszłe działania związane z wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu lub pełnienia służby w podmiocie prawnym, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych.

JAK MOŻNA ZGŁOSIĆ NARUSZENIE PRAWA?

Sygnalista może dokonać zgłoszenia wewnętrznego (platforma, listownie, osobiście) lub zgłoszenia zewnętrznego – do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organu publicznego. Sygnalista może także dokonać ujawnienia publicznego, a więc podać informację o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej, np. poprzez media społecznościowe.

CZY ZGŁOSZENIE ZWALNIA Z ODPOWIEDZIALNOŚCI?

Ustawa nie zwalnia sygnalisty z odpowiedzialności karnej za popełniony czyn zabroniony. W tym zakresie stosuje się wyłącznie przepisy postępowania karnego, a ustawa w ogóle w te kwestie nie ingeruje. Sąd dokonujący oceny zachowania sprawcy czynu zabronionego może oczywiście wziąć pod uwagę dokonanie zgłoszenia sygnalnego będzie to jednakże tylko i wyłącznie decyzja sądu podjęta w ramach swobodnej oceny dowodów.

OD KIEDY SYGNALIŚCIE PRZYSŁUGUJE OCHRONA?

Sygnalista podlega ochronie już od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego. Wystarczy zgłoszenie o naruszeniu prawa, aby korzystać z ochrony jako sygnalista. Sygnalista nie będzie musiał przy tym uprawdopodobnić, że doszło do naruszenia prawa, ani nie będzie zobowiązany do składania oświadczeń pod rygorem odpowiedzialności karnej za podawanie nieprawdziwych informacji.

Warunkiem przyznania ochrony jest uzasadnione przekonanie sygnalisty, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacja jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego oraz to, że stanowi informację o naruszeniu prawa. Ponadto taka informacja będzie musiała być uzyskana w kontekście związanym z pracą.

Obowiązkiem organu publicznego właściwego do podjęcia działań następczych (są to działania podjęte w celu ochrony prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia) będzie wydanie zaświadczenia, w którym potwierdzi on, że sygnalista podlega ochronie określonej w przepisach rozdziału 2 ustawy. Co ważne, organ nie będzie działał w tym zakresie z urzędu, wyda zaświadczenie tylko i wyłącznie na żądanie sygnalisty. Przy czym zaświadczenie to należy wydać nie później niż w terminie miesiąca od dnia otrzymania żądania.

Ochrona sygnalisty nie jest więc uzależniona ani od wydania zaświadczenia przez organ publiczny, ani też od skuteczności podjętych działań następczych.

CZYM JEST DZIAŁANIE ODWETOWE?

Działanie odwetowe to bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym, i które narusza lub może naruszyć prawa sygnalisty, wyrządza lub może wyrządzić mu nieuzasadnioną szkodę, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko sygnaliście.

Działania odwetowe wobec sygnalisty są zakazane i mogą polegać na:

- odmowie nawiązania stosunku pracy
- wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy
- niezawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarciu kolejnej

umowy o pracę na czas określony, lub niezawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w przypadku, gdy sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa

- obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę
- wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu
- pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń
- przeniesieniu na niższe stanowisko pracy
- zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych
- przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty
- niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy
- negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy
- nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze
- przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu
- mobbingu
- dyskryminacji
- niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu
- wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania
- działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego
- spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu
- wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty

Groźba lub próba podjęcia takich działań również stanowi działanie odwetowe.

W razie podjęcia działań odwetowych wobec sygnalisty w związku z dokonaniem zgłoszeniem **to pracodawca będzie musiał udowodnić**, że działania te nie miały charakteru odwetowego i nie pozostają w związku przyczynowo skutkowym z dokonaniem zgłoszeniem. Ustawa zabezpiecza w ten sposób sygnalistę przed działaniami odwetowymi. Na sygnaliście natomiast spoczywa obowiązek uprawdopodobnienia, że podjęte wobec niego działania mają związek z dokonaniem zgłoszeniem.

KIM SĄ OSOBY POMAGAJĄCE SYGNALIŚCIE I POWIĄZANIE Z NIM?

Osobami pomagającymi sygnaliście są osoby fizyczne pomagające mu w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą. Ich wsparcie nie powinno zostać ujawnione.

Osobami powiązanymi z sygnalistą są osoby fizyczne mogące doświadczać działań odwetowych w związku z dokonaniem zgłoszeniem. Za takie osoby uznajemy, m.in. współpracowników lub osoby najbliższe sygnaliście.

Osoby pomagające i powiązane z sygnalistą mają prawo do takiej samej ochrony jak sygnalista.

CZY PRACODAWCA MOŻE SIĘ CHRONIĆ PRZED NADUŻYCIAMI?

Dyrektywa 2019/1937 zobowiązuje państwa członkowskie do wprowadzenia przepisów przewidujących skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje dla osób dokonujących zgłoszenia, wobec których ustalono, że świadomie dokonały zgłoszenia lub ujawnienia publicznie nieprawdziwych informacji. Celem wprowadzonych sankcji ma być zapobieganie w dokonywaniu zgłoszeń w złej wierze oraz zachowanie wiarygodności systemu.

W związku z tym w ustawie przewidziano karalność za czyn polegający na zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym naruszenia prawa, do którego nie doszło.

Sankcja za popełnienie ww. czynu jest surowa, bowiem wynosi nawet 2 lata pozbawienia wolności. Sąd może alternatywnie orzec grzywnę lub karę ograniczenia wolności.

Wprowadzone przepisy nie wpływają na obowiązującą w prawie zasadę domniemania niewinności. Każdego uważa się za niewinnego, dopóki jego wina nie zostanie stwierdzona prawomocnym wyrokiem sądu.

Przepisy prawa karnego dotyczące ochrony pracodawcy przed nieuczciwymi sygnalistami:

- zniestawienie (art. 212 KK)
- fałszywe oskarżenie (art. 234 KK)
- fałszywe dowody (art. 235 KK)
- zawiadomienie o przestępstwie niepopelnionym (art. 238 KK)
- naruszenie tajemnicy służbowej (art. 266 KK)
- nielegalne uzyskanie informacji (art. 267 KK)