

SYGNALISTA



Fot. iStockphoto.com

– kim jest i jak go chronić?

W grudniu 2021 r. mija termin wdrożenia do krajowego porządku prawnego tzw. dyrektywy o sygnalistach. Tymczasem rząd zaczyna pracować nad przepisami, a większość przedsiębiorców w Polsce nie zdaje sobie w ogóle sprawy z nowego obowiązku. Nawet jeżeli polskie przepisy nie zdążą wejść w życie, to od 16 grudnia 2021 r. będzie obowiązywać dyrektywa unijna.

BARTOSZ RODAK

Dyrektywa o sygnalistach (*whistleblowers*) została przyjęta jeszcze w 2019 r., a jej celem jest poprawa egzekwowania prawa i polityki Unii Europejskiej w określonych dziedzinach poprzez ustanowienie wspólnych norm zapewniających realną ochronę osób zgłaszających naruszenia prawa. Chodzi o takie kwestie, jak bezpieczeństwo produktów, zdrowie publiczne, w tym prawa pacjentów, ochronę konsumentów, prywatności i danych osobowych, naruszenie zasad konkurencji i pomocy państwa oraz krajowe przepisy regulujące opodatkowanie.

Dla podmiotów z sektora medycznego dyrektywa może mieć duże znaczenie, jeśli pośrednio poprzez nią wzrosnie ryzyko gospodarcze, a w następstwie koszty prowadzonej działalności. Jest to zatem ostatni moment,

aby podmioty z branży medycznej, w szczególności te większe, a z pewnością sieci medyczne, przeanalizowały swoją sytuację pod kątem wdrożenia odpowiednich procedur ochronnych.

Kim jest sygnalista?

Wspomniane przepisy dotyczą tzw. sygnalistów, tj. osób informujących w określony przepisami sposób o zidentyfikowanych nieprawidłowościach, o których mają się dowiedzieć w sytuacjach związanych z pracą bądź współpracą. Tym samym ochronie będą podlegać zarówno osoby zatrudnione na umowy o pracę, jak i w ramach innych form współpracy, a także kontrahenci. Gwarancje i środki prawne przewidziane dla sygnalistów będą przysługiwały osobie dokonującej zgłoszenia naruszenia, przy czym będzie to

niezależne od podstawy i formy świadczenia pracy (w kontekście medycznym może to więc być umowa o pracę lub cywilnoprawna, prowadzenie działalności gospodarczej przez osobę fizyczną, kontrakt, wolontariat, staż czy praktyka), w tym także świadczącej pracę na rzecz podmiotów, z którymi pracodawca utrzymuje relacje gospodarcze (jako wykonawca lub podwykonawca). Ochroną będą objęte również osoby dokonujące zgłoszenia, których stosunek pracy ustał lub dopiero ma zostać nawiązany, a także osoby bliskie sygnaliście. Kluczowe znaczenie ma fakt, że sygnalistą może być każdy: lekarz, pielęgniarka, pracownik administracyjny, dostawca wyrobów medycznych, którzy dopatrzą się na przykład naruszania norm czasu pracy, ale także podwykonawca (choćby personel sprzątający), który zauważa, że w placówce dochodzi do nadużyć podatkowych lub naruszania praw pacjentów.

Jak wygląda sygnalizacja i z czym się wiąże?

Sygnalistą jest osoba, która dokonuje zgłoszenia nieprawidłowości, jednak nie w dowolny sposób. Musi działać w warunkach określonych przepisami, to jest z wykorzystaniem:

- zgłoszenia wewnętrznego (w ramach firmy, w której pracuje lub z którą ma związki) – to wymaga wdrożenia w firmie stosownych procedur dotyczących sygnalizacji, określających sposób zgłaszania (w tym anonimowy), komunikacji w toku jego rozpoznawania, personelu odpowiedzialnego itp.;
- zgłoszenia zewnętrznego – poprzez urzędy administracji publicznej lub samorządowej;
- ujawnienia publicznego (w mediach) – pod pewnymi warunkami.

Żeby mówić o sygnalizacji, zgłoszenie musi być dokonane z zachowaniem wymaganego trybu. Dodatkowo w każdym przypadku wymagane jest dopełnienie przesłanek związanych z rzetelnością samego sygnalisty i wiarygodnością zgłaszanych lub ujawnianych przez niego informacji. W tym ostatnim aspekcie przewidziany zostanie wymóg, że zgłaszający powinien mieć uzasadnione podstawy, by w momencie dokonywania zgłoszenia sądzić, że będąca przedmiotem sygnalizacji informacja o naruszeniu jest prawdziwa.

Co istotne, sygnalista będzie podlegał szczególnej ochronie prawnej. Dyrektywa przewiduje całkowite wyłączenie możliwości narażenia sygnalisty na jakikolwiek uszczerbek lub postawienie zarzutu z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego na zasadach określonych w ustawie. W przepisach znajduje się zakaz jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania, w tym niekorzystnego traktowania w zatrudnieniu – tzw. zakaz odwetu, na przykład w postaci zwolnienia z pracy, obniżenia wynagrodzenia, a nawet odmowy udzielenia urlopu. Co ciekawe, ochronie takiej mogą też podlegać członkowie rodziny sygnalisty czy oso-

„Sygnalistą jest osoba, która dokonuje zgłoszenia nieprawidłowości, jednak nie w dowolny sposób”

by, które mu pomagają. Przepisy unijne wzmocniają też ochronę takiej osoby na gruncie ewentualnych postępowań sądowych. W praktyce oznacza to, że firmy będą musiały przewidzieć szczególne regulacje wewnętrzne mające na celu ochronę sygnalistów.

Czy polskie przepisy będą na czas?

Dyrektywa co do zasady nie jest aktem samodzielnym i bezpośrednio stosowanym. Wymaga wydania przepisów krajowych – postanowienia prawa unijnego są wprowadzane do polskiego systemu prawnego w drodze ustawowej. Ustawa taka powinna wejść w życie do 17 grudnia 2021 r., jednak najprawdopodobniej tak się nie stanie – pod koniec października opublikowano projekt ustawy.

Po pierwsze, ustawowa definicja naruszenia, które będzie podlegać reżimowi sygnalizacyjnemu, nie będzie ograniczona do przypadków, gdy naruszenie jest regulowane wyłącznie określonym przepisem prawa unijnego. To oznacza, że na dużo większą skalę będzie możliwe zgłaszanie nieprawidłowości, na przykład w zakresie zatrudnienia, czasu pracy, prawidłowości wykonania kontraktu z NFZ, naruszenia przepisów dotyczących ochrony praw pacjenta, prawa do informacji, tajemnicy zawodowej, ochrony danych wrażliwych itp.

Po drugie, ustawa przewiduje, że kwestie związane z procedurami dotyczącymi sygnalistów będą miały charakter zakładowego prawa pracy. Oznacza to między innymi, że będą podlegać negocjacom ze związkami zawodowymi, tak jak na przykład regulamin zatrudnienia. Z perspektywy większych podmiotów może to powodować skomplikowanie procesu wdrożenia i zwiększenie kosztów związanych z prawidłowym przygotowaniem regulacji dotyczących sygnalistów. Należy pamiętać, że nie są to jedyne obowiązki, jakie ustawa nałoży na przedsiębiorców – pracodawców. Poza ochroną sygnalistów znaczenie będą miały też procedury wewnętrzne stosowane w firmie, zasady współpracy z organami administracji (sygnalizacja może bowiem prowadzić do zwiększenia ilości kontroli), prawidłowe szkolenie pracowników i budowanie kultury wspierania sygnalistów.

*Bartosz Rodak, adwokat, doradca podatkowy
w Departamencie Doradztwa Prawnego w Mariański Group
Kancelarii Prawno-Podatkowej*