

Kary pieniężne i więzienie za naruszanie ochrony sygnalistów

25 września 2024

25 września zaczęły obowiązywać przepisy ustawy o ochronie sygnalistów, podpisanej w czerwcu przez prezydenta. Na początek firmy zatrudniające co najmniej 50 pracowników mają obowiązek wdrożenia procedury zgłoszeń wewnętrznych, gwarantującej sygnaliście nie tylko anonimowość, ale i ochronę przed działaniami odwetowymi. W przypadku niewdrożenia procedury lub wdrożenia jej w sposób wadliwy osoba odpowiedzialna za jej wprowadzenie może podlegać karze grzywny. Ustawa przewiduje również kary finansowe i więzienia za naruszanie ochrony sygnalistów.

„Ustawa o ochronie sygnalistów przewiduje możliwość zgłaszania nieprawidłowości zarówno przez pracowników, jak też pracowników tymczasowych, wolontariuszy, stażystów, ale także osoby, które funkcjonują w ramach umów cywilnoprawnych z danym podmiotem. Ponadto w tej grupie przewidziani są także prokurenci, pracownicy zatrudnieni u wykonawców, podwykonawców, a także kontrahentów podmiotu zobligowanego do wdrożenia wewnętrznego systemu zgłoszeń” – mówi agencji informacyjnej Newseria dr hab. Beata Baran-Wesołowska, partner w Kancelarii Baran Książek Bigaj, wykładowczyni Uniwersytetu Jagiellońskiego. „Katalog potencjalnych sygnalistów obejmuje także wspólników czy udziałowców. Dodatkowo zgłoszenia nieprawidłowości mogą także być kierowane przez osoby w procesie rekrutacji, podobnie jak i osoby, które już znajdują się poza organizacją”.

Obowiązek wdrożenia procedury zgłoszeń wewnętrznych od 25 września 2024 roku będzie dotyczyć podmiotów prawnych, na których rzecz, według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca

danego roku, pracę zarobkową wykonuje co najmniej 50 osób. Ten próg nie dotyczy jednak podmiotów prawnych wykonujących działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska – w takim przypadku procedura musi zostać ustanowiona niezależnie od liczby pracujących osób.

Ochrona sygnalistów oznacza zakaz działań odwetowych, takich jak rozwiązywanie stosunku pracy z organizacją, ale także mobbingu, dyskryminacji, utrudniania ścieżki awansu zawodowego lub dostępu do szkoleń, a także sankcji czy kar finansowych nakładanych na sygnalistę. „Do obowiązków pracodawców należy cały katalog kroków, poczynając od przygotowania projektu procedury zgłoszeń wewnętrznych, która powinna uprzednio, zanim będzie wdrożona, zostać skonsultowana z przedstawicielami osób świadczących pracę. Jeśli mamy w danej organizacji związki zawodowe, to ze związkami. Jeśli nie, to powinniśmy wyłonić reprezentację osób świadczących pracę” – wyjaśnia prawniczka.

W ramach wdrożenia procedury zgłoszeń wewnętrznych konieczne jest wyznaczenie odpowiedniego podmiotu do odbierania zgłoszeń, które mogą być ustne lub pisemne, lub mieć obie formy. W ramach form pisemnych możliwe są kanały elektroniczne. Zgłoszenie telefoniczne powinno być dokumentowane w formie nagrania rozmowy umożliwiającego jej wyszukanie albo kompletnej i dokładnej transkrypcji rozmowy.

Zgłoszenie ustne dokonane za pomocą nienagrywanej linii telefonicznej dokumentowane ma być z wykorzystaniem dokładnego protokołu. Zgłaszający ma prawo do sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia zarówno transkrypcji rozmowy, jak i protokołu rozmowy przez ich podpisanie. Bezpośrednie spotkanie (na żądanie sygnalisty) za zgodą zgłaszającego powinno być dokumentowane w formie nagrania lub protokołu. Dokumentacji dokonuje jednostka wewnętrzna albo osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń, a potem podjęcie działań następnych.

Pracodawcy zostali zobligowani także do prowadzenia rejestru zgłoszeń wewnętrznych, w którym będą agregować dane na temat tego, jakie zgłoszenia wpłynęły, czego dotyczyły oraz kiedy i w jaki sposób zostały zamknięte.

„Korzyści z wdrożenia wewnętrznych systemów zgłaszania nieprawidłowości to przede wszystkim możliwość dowiedzenia się z odpowiednim wyprzedzeniem o tym, że w organizacji dzieją się jakieś niepożądane zdarzenia, a co za tym idzie, albo zastopowanie tych niewłaściwych procedurów, albo też odpowiednio szybkie podjęcie działań, które pozwolą na ich ukrócenie” – wskazuje dr hab. Beata Baran-Wesołowska. „W rezultacie wewnętrznych postępowań wyjaśniających będzie możliwość wprowadzenia odpowiednich działań, które umożliwią właściwą organizację procesów, właściwą organizację pracy i wyeliminowanie na przyszłość takich niepożądanych zjawisk”.

Ustawa o ochronie sygnalistów przewiduje sankcje karne za niewdrożenie procedur, ich wadliwe funkcjonowanie, ujawnienie tożsamości sygnalisty lub stosowanie działań odwetowych. I tak uniemożliwianie lub utrudnianie zgłoszenia sygnaliście oznaczać będzie karę grzywny, ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do roku, natomiast za utrudnianie zgłoszenia sygnaliście z wykorzystaniem przemocy, groźby bezprawnej lub podstępu grozi kara grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat trzech. Z kolei podjęcie działań odwetowych przeciwko sygnaliście, osobie z nim powiązanej lub pomagającej w dokonaniu zgłoszenia jest zagrożone karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch, a w przypadku uporczywości tych działań – nawet do lat trzech. Za umożliwienie ujawnienia tożsamości sygnalisty, osoby z nim powiązanej lub pomagającej w dokonaniu zgłoszenia ustawa przewiduje karę grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Karze podlega także osoba, która dokonuje fałszywego zgłoszenia jako sygnalista. Tu przepisy przewidują karę grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch.

„Za brak systemu zgłaszania nieprawidłowości sankcje nie grożą samym organizacjom jako podmiotom zobligowanym bezpośrednio, ale grożą sankcje związane z odpowiedzialnością karną, która ma w Polsce charakter indywidualny, czyli odpowiedzieć może osoba fizyczna” – zwraca uwagę partnerka w kancelarii Baran Książek Bigaj. „Za brak wdrożenia albo wdrożenie z rażącym naruszeniem prawa przewidziana została w ustawie odpowiedzialność o charakterze wykroczeniowym, gdzie maksymalna górna granica grzywny, która stanowi karę za taki czyn zabroniony, wynosi 5 tys. zł”.

Źródło: [Newseria.pl](https://www.newseria.pl)