

Sygnanet

Sygnalista to nie donosiciel

PRAKTYCZNY PRZEWODNIK PO DYREKTYWIE
O OCHRONIE SYGNALISTÓW



Donos w Polsce ma historię długą i niechlubną. Już w czasach I Rzeczypospolitej nagradzano donosicieli – konfiskowano ziemie fałszywych szlachciców na rzecz informatora. W kolejnych wiekach donoszono zaborcom, okupantom, następnie władzom komunistycznym. Donos silnie podzielił społeczeństwo i spowodował utratę zaufania między ludźmi.

Jednak w ostatnich latach o donosie zaczyna się mówić w innym kontekście. Angielskie słowo **whistleblowing – w luźnym tłumaczeniu dmuchanie w gwizdek, bicie na alarm** – oznacza zgłoszenie nieprawidłowości, które mają miejsce w środowisku zawodowym. **W tym znaczeniu sygnalista to nie donosiciel, ponieważ nie działa we własnym interesie, lecz kieruje nim dobro wspólne.**

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii Europejskiej jest odpowiedzią na tzw. „kulturę strachu”, w której ludzie wolą nie dostrzegać i nie reagować na łamanie prawa, niewłaściwe albo nieetyczne zachowanie innych, by nie narażać samych siebie.

Staranne wdrożenie nowych przepisów daje możliwość wyeliminowania wszelkich niepokojących zdarzeń zanim te wyjdą poza organizację (opisy na forach internetowych, w mediach społecznościowych, prasie, telewizji, zgłoszenie do Państwowej Inspekcji Pracy).



To w gestii pracodawcy leży stworzenie odpowiednich warunków do tego, aby sygnalista preferował wewnętrzny kanał do zgłaszania nieprawidłowości, ponieważ Dyrektywa nie nakłada na sygnalistów obowiązku skorzystania w pierwszej kolejności właśnie z tego kanału.



SPIS TREŚCI

- 5 Kim jest sygnalista? Próba definicji
- 7 Sygnalista w świetle Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii Europejskiej
- 9 Jakie nieprawidłowości może zgłosić sygnalista?
- 10 Kto musi wdrożyć nowe przepisy?
- 11 Sposoby zgłaszania naruszeń przez sygnalistów zgodne z Dyrektywą
- 12 Jakie obowiązki nakłada na pracodawcę Dyrektywa o ochronie sygnalistów?
- 13 W jaki sposób Dyrektywa chroni sygnalistów?
- 14 Anonimowe zgłoszenie nieprawidłowości w miejscu pracy

Źródła: Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii Europejskiej, wikipedia.org, M. Waszak: „Strażnicy demokracji. Nowe perspektywy ochrony sygnalistów”, J. Arcimowicz, M. Bieńko, B. Łaciak: „Skarżypyty, donosiciele, sygnaliści?”.

Sygnet



Chroń swoją firmę, rozwiążuj problemy zanim będzie za późno

Poznaj Sygnet - anonimowy, bezpieczny i prosty w obsłudze system przyjmowania zgłoszeń od sygnalistów

Umów się na rozmowę!

Net Complex
biuro@netcomplex.pl



33 816 04 11
501 196 890

KIM JEST SYGNALISTA? PRÓBA DEFINICJI

Najogólniej – sygnalista to osoba, która nagłośniła działalność nielegalną lub nieuczciwą w miejscu pracy. Ta definicja (zaczepnięta z Wikipedii) pomija kilka istotnych kwestii, dlatego warto ją uzupełnić o inne charakterystyki.

Wśród prób opisanego sygnalisty należy wymienić definicje fundacji Government Accountability Project czy organizacji Transparency International. Ta pierwsza wskazuje, że sygnalista korzysta z prawa do wolności wypowiedzi, aby zatrzymać działania szkodzące zaufaniu publicznemu, druga podkreśla, że za sygnalistę należy uznać tego pracownika, który naraża się na groźbę kary poprzez raportowanie lub ujawnianie nieprawidłowości, w tym zagrożeń dla interesu publicznego.

Podobny trop przyjmuje australijski badacz i działacz społeczny, twórca Grupy Działania Sygnalistów w Queensland William De Maria: sygnalista to zatroskany obywatel, który całkowicie lub głównie kieruje się interesem publicznym i dobrowolnie dokonuje ujawnienia znaczącej nieprawidłowości dostrzeżonej w trakcie wykonywania obowiązków zawodowych oraz zgłoszenia do osoby lub organu zdolnego podjąć śledztwo i pomóc w zaradzeniu problemowi.

Na podstawie wymienionych opisów możemy uznać, że sygnalista:

- zgłasza nieprawidłowości, które mają miejsce w jego środowisku zawodowym (zgłoszenie jest oparte na faktach!)
- nie działa we własnym interesie
- naraża się na groźbę kary

Niestety strach przed odwetem hamuje działania sygnalistów i to ze szkodą dla pracodawców. Bez odpowiednich procedur ochronnych i narzędzi, które zapewnią anonimowość zgłaszającego, pracodawca pozbawia się możliwości rozwiązania problemu wewnątrz organizacji.

Na sprawę sygnalistów rzuca nowe światło Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii Europejskiej. Przewiduje ona nowe obowiązki dla przedsiębiorców w zakresie obsługi i ochrony sygnalistów pod rygorem sankcji karnych.

SYGNALISTA W ŚWIETLE DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2019/1937

W SPRAWIE OCHRONY OSÓB ZGŁASZAJĄCYCH
PRZYPADKI NARUSZENIA PRAWA UNII EUROPEJSKIEJ

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii Europejskiej nie definiuje sygnalisty, ale wskazuje kto może być za niego uznany. **Niezależnie od podstawy zatrudnienia, sygnalistą może zostać każdy pracownik** także osoba samozatrudniona, stażysta czy wolontariusz, jak również członek struktury korporacyjnej spółki (udziałowiec, akcjonariusz, członek organów zarządzających i nadzorczych) oraz pracownik zewnętrzny, na przykład podwykonawca albo dostawca.

Dyrektywa ma zastosowanie również w stosunku do osób dokonujących zgłoszenia informacji uzyskanych w ramach stosunku pracy, który już ustał (czyli byłych pracowników), a także do osób, których stosunek pracy ma dopiero zostać nawiązany (naruszenia w procesie rekrutacji, negocjacji etc.).

Podkreślmy, że nowe przepisy chronią każdego, kto wskutek zgłoszenia nadużycia może stać się celem działań odwetowych. Mowa tutaj nie tylko o współ – pracownikach czy krewnych sygnalisty, ale także o osobach pomagających w zgłoszeniu – przedstawicielach związków zawodowych, doradcach, pracownikach organizacji społecznych itd.

W momencie zgłoszenia sygnalista musi mieć uzasadnione przekonanie, że podaje informacje prawdziwe (nie ma znaczenia, czy w toku postępowania informacje te się potwierdzą). **Jednak jeśli raport został złożony w złej wierze i świadomie zafałszowany, na zgłaszającego zostanie nałożona kara proporcjonalna do wagi oszustwa** (tak, aby nie odstraszała uczciwych sygnalistów).



JAKIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI MOŻE ZGŁOSIĆ SYGNALISTA?

Zakres przedmiotowy Dyrektywy dotyczy:

- zamówień publicznych,
- usług, produktów i rynków finansowych oraz zapobiegania 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 oraz bezpieczeństwa sieci i systemów informacyjnych.

Wymienione obszary nie wyczerpują spisu zachowań, których ujawnienie chroni sygnalistę na mocy Dyrektywy. Do takich czynów należą także wszelkie nieprawidłowości, które są sprzeczne z orzecnictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, jak również naruszenia mające wpływ na interesy finansowe UE lub na jej rynek wewnętrzny.

KTO MUSI WDROŻYĆ NOWE PRZEPISY?

Dyrektywa mówi o podmiotach prawnych zatrudniających **co najmniej 50 pracowników**, ale to państwa członkowskie będą decydowały, czy mniejsze organizacje również są zobowiązane wprowadzić nowe procedury (szczególnie w dziedzinie środowiska i zdrowia publicznego).



Podkreślmy, że takie ograniczenie nie dotyczy: unijnych usług finansowych oraz rynków kapitałowych, usług w zakresie bankowości, kredytów, inwestycji, ubezpieczeń i reasekuracji, produktów w zakresie emerytur zakładowych lub indywidualnych produktów emerytalnych, papierów wartościowych, funduszy inwestycyjnych, usług płatniczych. **Te instytucje muszą wdrożyć odpowiednie procedury niezależnie od liczby zatrudnianych pracowników.**

SPOSOBY ZGŁASZANIA NARUSZEŃ PRZEZ SYGNALISTÓW ZGODNE Z DYREKTYWĄ

Dyrektywa przewiduje trzy sposoby zgłaszania naruszeń przez sygnalistów:

- kanały wewnętrzne umożliwiające zgłoszenie w ramach struktur danej organizacji (sektor publiczny i prywatny),
- kanały zewnętrzne w ramach wyznaczonych w tym celu organów administracji publicznej,
- podanie informacji o naruszeniach do wiadomości publicznej.

Dyrektywa faworyzuje kanały wewnętrzne umożliwiające zgłoszenie w ramach struktur danej organizacji, ale decyzja o tym, który kanał informowania zostanie wybrany należy do sygnalisty. Tym samym to na przedsiębiorcy leży ciężar ukształtowania takiej procedury zgłaszania nieprawidłowości i kultury organizacji opartej na zaufaniu, aby sygnaliści preferowali kanały wewnętrzne przed organami publicznymi i mediami.

JAKIE OBOWIĄZKI NAKŁADA NA PRACODAWCĘ DYREKTYWA O OCHRONIE SYGNALISTÓW?

Zgodnie z Dyrektywą organizacje publiczne i prywatne są zobowiązane do **wdrożenia kanałów wewnętrznych do przyjmowania zgłoszeń, które będą zapewniały ochronę poufności tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia.**

Pracodawca musi potwierdzić przyjęcie zgłoszenia (ma na to 7 dni) oraz podjąć działania następcze, o których sygnalista zostanie poinformowany nie później niż w terminie trzech miesięcy od potwierdzenia otrzymania zgłoszenia.

Pomimo obowiązkowego wdrożenia kanału wewnętrznego, pracownik może pominąć ten kanał i od razu skorzystać z kanału zewnętrznego. Dlatego **organizacja jest zobowiązana do zapewnienia zrozumiałych i łatwo dostępnych informacji na temat procedur dokonywania zgłoszeń zewnętrznych.**

Pracodawca deklaruje również **prowadzenie rejestrów wszystkich przyjętych zgłoszeń.**

W JAKI SPOSÓB DYREKTYWA CHRONI SYGNALISTÓW?

Celem Dyrektywy w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii Europejskiej jest zapewnienie sygnalistom ochrony przed szeroko rozumianymi działaniami odwetowymi, m.in.:

- bezpodstawnemu zakończeniu stosunku pracy,
- odmowie przedłużenia stosunku pracy lub blokowaniu możliwości zatrudnienia u innych pracodawców,
- sabotowaniu ścieżki rozwoju kariery zawodowej,
- podważeniu wiarygodności sygnalisty.



ANONIMOWE ZGŁOSZENIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI W MIEJSCU PRACY

Największym ryzykiem dla Twojej firmy są zdarzenia, o których nie wiesz. Niestety pracownicy niechętnie raportują o niepokojących zjawiskach przełożonych, częściej wychodzą z informacją poza organizację, zgłaszają nieprawidłowości do Państwowej Inspekcji Pracy, opisują je na forach internetowych, nierzadko idą z problemem do prasy.

Umożliwienie anonimowego zgłaszania nieprawidłowości może pomóc przełamać barierę strachu i ujawnić kluczowe informacje zanim będzie za późno.



Na czym polega anonimowe zgłoszenie
nieprawidłowości?

Anonimowe zgłoszenie nieprawidłowości polega na wykorzystaniu właściwych narzędzi, które umożliwiają wymianę informacji pomiędzy stronami z założeniem, że strona zgłaszająca (sygnalista) pozostaje całkowicie anonimowy zarówno w momencie zgłoszenia, jak i w trakcie dalszej komunikacji.

Dlaczego należy zezwolić na anonimowe zgłoszenie nieprawidłowości?

Budujesz zaufanie

Czynnikiem uniemożliwiającym pracownikom swobodne wypowiadanie na tematy dotyczące nieprawidłowości jest strach. Strach przed zwolnieniem z pracy, dręczeniem, degradacją, wyśmianiem...

Możliwość zachowania anonimowości przy zgłaszaniu swoich obaw tworzy atmosferę zaufania i wzajemnego szacunku. W ten sposób dajesz sygnał pracownikom, że rozwiązanie problemu jest ważne i niezależne od tego, czy tożsamość sygnalisty jest znana, czy nie.

Możesz komunikować się z anonimowym sygnalistą

Zgłoszenie nieprawidłowości nie musi być jednostronną interakcją. Możesz komunikować się z anonimowym sygnalistą nie tylko w celu potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia, ale także aby pokazać, jakie kroki poczynisz aby naprawić sytuację. W ten sposób okazujesz pracownikowi, że traktujesz jego problem z uwagą.

Otrzymujesz cenne informujące o nieprawidłowościach w Twojej organizacji

Każdy raport na temat nieprawidłowości w Twojej firmie jest bardzo cenny. Zarówno ten jawny, jak i anonimowy. Rzucają one światło na sprawy, o których nie masz pojęcia: pokazują obszary, które wymagają uwagi i mogą mieć wpływ na funkcjonowanie organizacji jako całości.

Wdrożenie narzędzia do anonimowego raportowania umożliwi bezpieczną dwustronną komunikację, lepsze wykorzystanie informacji i ochronę organizacji przed zagrożeniami, na jakie jest narażona.

Poznaj Sygnanet – anonimowy, bezpieczny i prosty w obsłudze system przyjmowania zgłoszeń od sygnalistów. Umów się na rozmowę!

Net Complex
biuro@netcomplex.pl



33 816 04 11
501 196 890