

Prawo dla sygnalistów

Bez piętna donosiciela

Lada chwila w życie wejdą nowe przepisy dotyczące ochrony sygnalistów. Na ich stosowaniu skorzystać może całe społeczeństwo.

Ada Chojnowska

Nowe przepisy to efekt dyrektywy Unii Europejskiej z 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa. Czas na jej implementację kraje członkowskie dostały do 17 grudnia tego roku.

Nowe prawo ma przede wszystkim chronić sygnalistów, czyli osoby nagłaśniające różnego rodzaju nieprawidłowości i naruszenia. Zgodnie z założeniem unijna regulacja ma przynieść realne zmiany, zachęcając Europejczyków do reagowania, na przykład na przypadki korupcji.

Korupcja, czyli straty dla wszystkich

Problem, jak się okazuje, jest duży, bo jak pokazują badania Eurobarometru, aż 81 proc. respondentów będących świadkami korupcji lub jej doświadczających przyznało, że nikomu tego faktu nie zgłosiło. Tymczasem – jak podkreśla Marcin Waszak, ekspert forumIdei Fundacji im. Stefana Batorego – za sprawą korupcji maleją wpływy do budżetu UE, środki z unijnych funduszy są marnotrawione, a unijne pieniądze nie jest wykorzystywane niezgodnie z przeznaczeniem. Niezależny



• **Z obawy przed piętnem donosiciela wiele osób nie chce informować np. o łapówce przyjętej przez kolegę z pracy** FOT. FRANCISZEK MAZUR / AGENCJA WYBORCZA.PL

ośrodek badawczy RAND Europe ocenia, że jeśli weźmie się pod uwagę zarówno bezpośrednie, jak i pośrednie długookresowe skutki korupcji, to okaże się, że straty wynikające z niej dla rocznego PKB Unii wynoszą od 179 do 990 mld euro!

Nie o samą korupcję jednak chodzi. Nowe przepisy mają bowiem umożliwiać sygnalistom zgłaszanie różnego rodzaju nieprawidłowości – od kradzieży i ustawiania przetargów, przez łamanie przepisów BHP i zasad ochrony danych, po mobbing, molestowanie i dyskryminację. Ogółem – przypadki łamania prawa.

Obawa przed piętnem „donosiciela”

Ze zgłoszeniami takich sytuacji, podobnie jak z reagowaniem na

korupcję, nie jest w Polsce najlepiej. Jak pokazała sondaż przeprowadzony przez Fundację Batorego, aż 74 proc. Polaków nie ma jasnego przekonania, że będąc świadkami sytuacji, kiedy kolega z pracy świadomie popełnia przestępstwo, powinni zareagować i zgłosić czyn zabroniony. Okazuje się, że grupa osób, które zdecydowałyby się na podjęcie zadania sygnalisty informującego przełożonych o nadużyciach popełnianych przez innego pracownika, osiąga poziom tylko jednej czwartej badanych. Respondentów, którzy zadeklarowali, że nie postąpiliby w ten sposób, było więcej (27 proc.) niż tych, którzy zdecydowałoby się zasygnalizować problem (26 proc.).

Jeszcze większy odsetek Polaków nie potrafił określić, jak za-

W opublikowanej przez Fundację Batorego analizie, w Polsce informowanie o naruszaniu przyjętych norm kojarzy się raczej z kolaboracją z wrogiem państwem, łamaniem koleżeńskich więzi, czasem wręcz czynem niehonorowym. Mówi się o donosicielstwie, imponująca jest też liczba określeń typu „kapuś”, „szpicel”, „skarżypyta” itd.

chowaliby się w podobnej sytuacji (29 proc.). Niewiele mniej liczna jest grupa respondentów odpowiadających „to zależy” (16 proc.). Uzależniają oni dopuszczalność zgłoszenia od tego, kogo ono dotyczy, czym kierował się sprawca albo ogólnie „od sytuacji”.

Skąd takie podejście? Jak wskazuje Waszak w opublikowanej przez Fundację Batorego analizie „Strażnicy demokracji”, w Polsce informowanie o naruszaniu przyjętych w zakładzie pracy norm kojarzy się raczej z kolaboracją z wrogiem państwem, łamaniem koleżeńskich więzi, czasem wręcz czynem niehonorowym. Mówi się o donosicielstwie, imponująca jest też w języku polskim liczba określeń typu „kapuś”, „szpicel”, „skarżypyta” itd. W sondażu Fundacji to właśnie obawa przed piętnem donosiciela okazała się najczęściej wymienianym powodem, dla którego Polacy nie poinformowaliby o przyjmowaniu przez swojego kolegę łapówek. Takiej odpowiedzi udzieliło 36 proc. osób. Wśród innych powodów wymieniano to, że takie sprawy trudno udowodnić (23 proc.), a także że osoby je zgłaszające same mają później problemy (18 proc.).

Termin mało znany

Podobne wnioski ukazuje badanie przeprowadzone w kwietniu przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie firmy braf.tech. Jak się okazuje, dla dużej grupy osób pojęcie sygnalisty ma konotacje negatywne, kojarzy się głównie z donosicielstwem, a nieprawidłowości nie zgłasza się przede wszystkim ze względu na obawę przed konsekwencjami służbowymi. Pewną rolę odgrywa również przekonanie o nieskuteczności zgłoszeń oraz obawa przed ostracyzmem wobec „donosiciela” ze strony współpracowników.

W tym samym badaniu okazało się również, że o ile





Whiblo – bezpieczny kanał sygnalistów w Twojej organizacji

Pasja do compliance. Pasja do IT



znajomość terminu „sygnalista” jest wysoka wśród badanych przedstawicieli sektora publicznego (80 proc.), o tyle jest zdecydowanie niższa wśród kadry sektora prywatnego (42 proc.), a jeszcze niższa wśród badanych pracowników prywatnych firm (30 proc.). Co więcej, badani pracownicy w zdecydowanej większości o dyrektywie i nowych rozwiązaniach w ogóle nie słyszeli. Jednocześnie poziom wiedzy na jej temat, nawet w przypadku osób, które o dyrektywie słyszały, jest co najwyżej umiarkowany – świadczy o tym zarówno niska samoocena poziomu wiedzy, jak i brak wiedzy na temat dokładnych terminów, w których dyrektywa będzie zaimplementowana do polskiego systemu prawnego (większość osób tego nie wie, a nawet jeśli deklarują, że wiedzą, okazuje się, że ich wiedza jest błędna lub nieprecyzyjna).

Bez eskalowania konfliktu

Niezależnie od poziomu niewiedzy czas jednak goni. Na bazie unijnej dyrektywy stworzono projekt polskich przepisów (ustawa o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa), a możliwości i postrzeganie sygnalistów mają szansę się realnie zmienić. Jak mówi Tomasz Osiej, radca prawny w kancelarii Osiej i Partnerzy, ma to być sytuacja typu win-win, na której skorzystać mogą zarówno zgłaszający, jak i ci, do których jest kierowane zgłoszenie, a więc np. pracownicy i pracodawcy.

– Pracownik, jeśli zauważy jakieś naruszenie, zyskuje nową drogę jego zgłoszenia, bez eskalowania ewentualnego konfliktu. Jednocześnie dzięki nowym przepisom otrzymuje gwarancję, że nie spotkają go żadne negatywne konsekwencje, a ktoś się sprawą zajmie – tłumaczy Osiej. – Z drugiej strony pracodawca zyskuje nowy kanał odbierania informacji od pracowników, możliwość dowiedzenia się o nieprawidłowościach, o których być może nie ma pojęcia, a po ich wylapaniu – możliwość ich naprawy. Wszystko na poziomie samej organizacji, bez kosztownych i długotrwałych procesów sądowych, a także zagrożenia, że sprawy naruszeń wyjdą na zewnątrz, poza firmę czy korporację.

Prawo do wysłuchania

Jak podkreślał w swojej publikacji Marcin Waszak, tych korzyści może być bardzo wiele. Sygnaliści mają bowiem do odegrania istotną rolę w państwach demokratycznych. To właśnie dostarczane przez nich informacje pozwalają minimalizować szkodliwe skutki zachowań nielegalnych i nieetycznych, identyfikować zagrożenia dla dobra wspólnego i zawczasu im przeciwdziałać. Ignorowanie lub zwalczanie sygnalistów przynosi z kolei szkody ich środowisku pracy, kolegom, przełożonym i pracodawcom, a nierzadko całemu społeczeństwu.

Aby zilustrować, dlaczego to takie ważne, autor podaje dramatyczny przykład chińskiego lekarza, który próbował ostrzec kolegów przed groźbą epidemii koronawirusa. Najpierw został oskarżony o rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji, ocenzurowany, a niedługo potem padł wraz z tysiącami swoich rodaków ofiarą choroby. Tak wysoka może być cena odbierania sygnalistom możliwości bycia słuchanymi. ●

Projekt ustawy

Nie zgłosimy wszystkiego

Kogo będą dotyczyły przepisy o sygnalistach oraz kto zobowiązany jest do ich wprowadzania i w jakim zakresie?

O tym w pierwszej kolejności powinny wiedzieć duże firmy oraz jednostki administracji publicznej.

Ada Chojnowska

Jak tłumaczy polski ustawodawca, nowe przepisy mają służyć lepszemu egzekwowaniu prawa i polityki Unii Europejskiej, a to dzięki skuteczniejszemu wykrywaniu przypadków naruszeń, prowadzeniu postępowań wyjaśniających i ściganiu.

„Osoby pracujące w podmiotach prywatnych i publicznych lub utrzymujące z nimi kontakt w związku ze swoją działalnością mogą w związku z taką pracą lub działalnością dowiedzieć się o zagrożeniach lub szkodach dla interesu publicznego, a działając jako tzw. sygnaliści, odegrać istotną rolę w ujawnianiu naruszeń. Rozwiązania krajowe powinny zatem zapewnić zrównoważoną i skuteczną ochronę osób zgłaszających naruszenia” – czytamy w uzasadnieniu projektu.

Obowiązki dla dużych

Przepisy mają obowiązywać przede wszystkim organizacje z sektora prywatnego, zatrudniające ponad 250 pracowników, ale nie tylko. Odpowiednie procedury muszą przyjąć również jednostki samorządu terytorialnego zatrudniające powyżej 50 osób, a także podmioty z rynku finansowego oraz zajmujące się przeciwdziałaniem praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, niezależnie od liczby zatrudnionych osób. A za dwa lata do nowych przepisów będą się musiały dostosować również przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 osób.

– Warto zwrócić uwagę, że pewne ulgi wynikające z wielkości organizacji dotyczą jedynie pewnego fragmentu całości przepisów, to jest obowiązku przyjęcia regulaminu zgłoszeń wewnętrznych, ale nie zwalniają mniejszych organizacji z przestrzegania zasad ochrony sygnalistów w ogóle – zwraca uwagę Tomasz Osiej, radca prawny w kancelarii Osiej i Partnerzy.

Pewne obowiązki są dla wszystkich – chodzi głównie o zapewnienie wewnętrznego kanału komunikacji dla sygnalistów i stworzenie odpowiednich procedur dalszego postępowania.

Prawa sygnalisty

Sam kanał komunikacji, a w zasadzie jego rodzaj, nie jest w przepisach dokładnie określony – w tym względzie wybór pozostawiono organizacji, ustalając jednak pewne warunki konieczne do spełnienia, jak na przykład zapewnienie poufności osoby zgłaszającej. Kanał może też pozwalać na anonimowe zgłoszenia, ale nie musi. To również decyzja samej organizacji.

Warto przy tym pamiętać, że poufność nie jest tym samym co anonimowość.

Tam, gdzie procedury są obowiązkowe (co wynika z wielkości podmiotu lub branży), ich nieodłącznym elementem jest określenie zasad przyjmowania i ewidencjonowania zgłoszeń, a także podejmowania dalszych działań. Tu wymagania są jasno określone: w ciągu siedmiu dni od otrzymania zgłoszenia konieczne jest potwierdzenie jego otrzymania, jak również wyznaczenie bezstronnej osoby (lub wydziału) do rozpatrywania zgłoszeń i podejmowania dalszych działań. Wymagana jest też informacja zwrotna do zgłaszającego o tym, co się ze zgłoszeniem nieprawidłowości dzieje i o podejmowanych działaniach następnych. Taką informację sygnalista będzie musiał otrzymać najpóźniej w ciągu trzech miesięcy od wpłynięcia zgłoszenia. Ma on również zagwarantowane uprawnienia do monitorowania toku sprawy.

Kolejny obowiązek to konieczność poinformowania o nowych mechanizmach pracowników. Zgodnie z projektem ustawy informacje na temat kanałów dokonywania zgłoszeń i procedur powinny być przynajmniej opublikowane na stronie internetowej, w łatwo dostępnym miejscu.

Bezpieczeństwo

– Niezwykle istotną część dyrektywy oraz ustawy stanowią gwarancje i środki prawne przysługujące sygnaliście, niezależnie od podstawy i formy świadczenia pracy, a także wzmocnienie sytuacji prawnej sygnalistów przed potencjalnymi działaniami odwetowymi lub dyskryminacyjnymi w reakcji na zgłoszone nieprawidłowości – podkreśla Osiej.

Nowe przepisy bowiem, poza kanałem dokonywania zgłoszeń, mają też sygnalistom zapewnić ochronę i poczucie bezpieczeństwa. Odpowiednie prawodawstwo ma zagwarantować pod pewnymi warunkami, że za zgłoszenie nieprawidłowości nikomu nie będą grozić żadne konsekwencje ani działania odwetowe.

– Zgodnie z zapisami dyrektywy w szczególności zakazane będą zachowania takie jak: zwolnienie pracownika, jego zawieszenie lub wysłanie na przymusowy bezpłatny urlop, degradacja lub wstrzymanie awansu, przekazanie obowiązków, zmiana miejsca pracy, obniżenie wynagrodzenia, zmiana godzin pracy, negatywna ocena wyników lub negatywna opinia o pracy, a także nałożenie lub zastosowanie jakiegokolwiek środka dyscyplinarnego, nagany lub innej kary, w tym finansowej – wylicza Osiej. – Zakazane jest też oczywiście stosowanie przymusu, zastraszania, mobbingu, wykluczenia, dyskryminacji oraz niekorzystnego lub niesprawiedliwego traktowania – dodaje.



• **Trzy pokazane w formie komiksów przykłady nieprawidłowości, o których może informować sygnalista: ujawnienie danych osobowych, dyskryminacja w miejscu pracy, kradzież**

RYS. WYDAWNICTWO TWO FIRMY BRAF.TECH (3)

nego, nagany lub innej kary, w tym finansowej – wylicza Osiej. – Zakazane jest też oczywiście stosowanie przymusu, zastraszania, mobbingu, wykluczenia, dyskryminacji oraz niekorzystnego lub niesprawiedliwego traktowania – dodaje. To nie wszystko. W myśl nowych przepisów zakazane będzie również nieprzekształcenie umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, gdy pracownik mógł mieć uzasadnione oczekiwania, że zostanie mu zaoferowane stałe zatrudnienie; nieprzedłużenie lub wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę na czas określony; a także szkoda, w tym nadszarpnięcie reputacji danej osoby, zwłaszcza w mediach społecznościowych, lub straty finansowe, w tym strata gospodarcza i utrata dochodu. Sankcje będą grozić również za utrudnianie dokonywania zgłoszeń, podejmowanie działań odwetowych wobec sygnalistów, a także dopuszczanie się naruszeń obowiązku zachowania poufności tożsamości.

Surowe prawo

O jakich sankcjach mowa? Poważnych! Pracodawcom za złamanie wymienionych przepisów grozić może odpowiedzialność karna. Jak czytamy w projekcie ustawy, podejmowanie działań odwetowych wobec osób zgłaszających nieprawidłowości zagrożone będzie karą grzywny i po-

zbawienia wolności do lat trzech. Podobnie w przypadku utrudniania dokonania przez sygnalistę zgłoszenia.

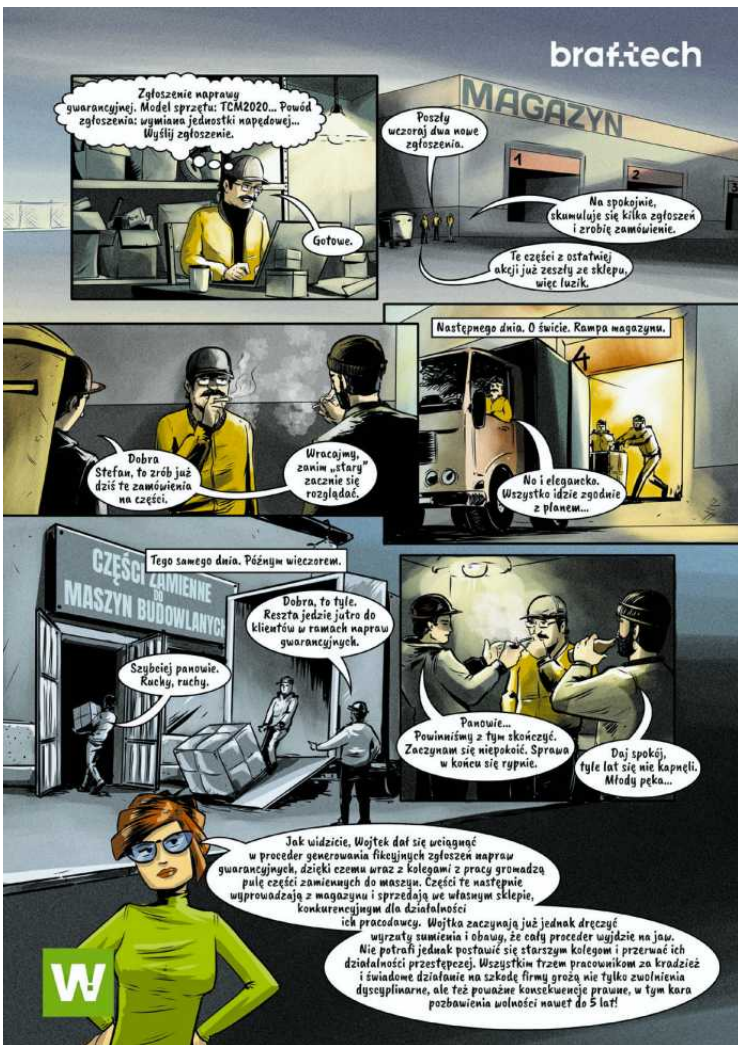
Zgodnie z przepisami tak szeroką ochroną ma być objęty „każdy zgłaszający, który miał uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa”.

– Ochroną będzie więc objęty zarówno pracownik danej firmy, jak i osoba prowadząca działalność na własny rachunek, wolontariusz i stażysta, bez względu na to, czy otrzymują wynagrodzenie, osoby współpracujące na podstawie umów cywilnoprawnych oraz udziałowiec lub akcjonariusz oraz osoby będące członkami organu zarządzającego przedsiębiorstwa, w tym członek niewykonawczy – wymienia Osiej.

Sygnalistą może być także osoba, która uzyskała informacje na temat naruszeń w kontekście związanym z pracą, zarówno przed nawiązaniem stosunku pracy, jak i po jego ustaniu.

– Oczywiście powstaje pytanie, czy nie są to środki i zabezpieczenia nadmierne – zauważa Osiej. – W trakcie konsultacji rządowego projektu pojawiło się wiele uwag i wątpliwości na ten temat ze strony pracodawców, podobnie jak obaw o ewentualne nadużycia związane z gwarantowaną sygnalistom ochroną. Łatwo sobie wyobrazić, że ktoś, kto wie, że jest przykładowo zagrożony zwolnieniem, dokonając zgłoszenia tylko po to, żeby tego zwolnienia uniknąć. Co więcej, przepisy zapewniają ochronę nie tyl-

go, co nam przyjdzie do głowy



ko samemu sygnaliście, ale również osobom pomagającym w dokonaniu zgłoszenia, a także osobom trzecim powiązanym z osobami dokonującymi zgłoszenia (np. współpracownicy lub krewni). To samo dotyczy podmiotów prawnych, stanowiących własność osoby dokonującej zgłoszenia, dla których taka osoba pracuje lub które są w inny sposób z nią powiązane w kontekście związanym z pracą. Katalog objętych ochroną osób jest więc szeroki, podobnie jak szeroka może być interpretacja tego, kto jest np. „osobą trzecią powiązaną z osobą dokonującą zgłoszenia”.

Ograniczona gwarancja bezkarności

Wszystkie te przepisy nie oznaczają jednak, że sygnalistów w ogóle nie będzie się dało zwolnić albo że będą przy wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych kompletnie bezkarni. Jak zwraca uwagę Osiej, sygnalista nie może ponieść negatywnych konsekwencji za samo zgłoszenie nieprawidłowości, ale jeśli powody zwolnienia czy innych kar nie będą związane z przedmiotem zgłoszenia, wtedy jak najbardziej tak.

– Pracodawca będzie musiał kierować się w takim przypadku obiektywnymi kryteriami, stanowiącymi uzasadnienie dla jego działań – podkreśla prawnik.

Nie jest też tak, że sygnalista będzie mógł zgłaszać cokolwiek, byleby tylko nie zostać zwolnionym lub by na przykład komuś zaszkodzić. Przepisy są tu jasne: jeżeli działania sygnalisty wynikają ze złej wia-ry, stanowią fałszywe zawiadomienia lub dokonując zgłoszeń, był on świadomy niezasadności zarzutów, grożą mu konsekwencje. Równie

dotkliwe, co pracodawcy. W przepisach znów mowa jest bowiem o odpowiedzialności karnej, a więc karze ograniczenia lub pozbawienia wolności do lat trzech; jednocześnie jeśli sygnalista świadomie dokonał zgłoszenia lub publicznego ujawnienia nieprawdziwych informacji, przepisy przewidują także środki odszkodowawcze za poniesione szkody.

Określony jest też katalog rodzajów zgłaszanych naruszeń, w dodatku jest on zamknięty (może być poszerzony przez pracodawcę w ramach wewnętrznych przepisów). A to oznacza, że sygnalista nie może zgłaszać wszystkiego, co tylko przyjdzie mu do głowy.

Zgodnie z przedstawionym przez rząd projektem ustawy zgłoszenia mogą dotyczyć między innymi: zamówień publicznych; usług, produktów i rynków finansowych; bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami; zapobiegania prania pieniędzy i finansowania terroryzmu; bezpieczeństwa transportu; ochrony środowiska; bezpieczeństwa jądrowego; ochrony konsumentów; zdrowia publicznego; ochrony prywatności i danych osobowych; bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych; interesów finansowych Unii Europejskiej.

Liczy się skuteczność systemu

Zgodnie z przepisami zgłoszenie musi zostać dokonane przez konkretną osobę fizyczną. Rozpatrywanie zgłoszeń anonimowych jest dopuszczalne, ale o tym musi zdecydować sam pracodawca, także w drodze stworzenia odpowiednich wewnętrznych regulacji. Jak jednak pokazują badania, jeśli organiza-

cją zależy na czymś więcej niż tylko spełnieniu ustawowych obowiązków i chcieliby, by wprowadzane mechanizmy działały naprawdę skutecznie, raczej powinien dopuścić możliwość zgłaszania nieprawidłowości w sposób anonimowy.

Jak pokazują przytaczane wcześniej badania ARC dla firmy braf.tech, wśród kluczowych warunków, które powinien spełniać system do zgłaszania nieprawidłowości w organizacji, jest właśnie możliwość dokonywania zgłoszeń anonimowych (70 proc. wskazań) oraz unikanie zbierania danych osobowych osoby zgłaszającej (55 proc., można było wskazać kilka).

– Nowe regulacje mają na celu promowanie i rozwój nowej kultury pracy, w której każdy, dla którego ważne jest dobro organizacji, będzie miał możliwość sygnalizowania negatywnych zjawisk stanowiących naruszenia prawa. W tym celu nie wystarczy opracowanie samego regulaminu zgłaszania i jego ogłoszenie, konieczne jest bowiem wypracowanie takiego mechanizmu, z którego pracownicy faktycznie będą mogli i będą chcieli skorzystać – zaznacza Osiej.

I dodaje: – Warto zerwać z przeświadczeniem, że wystarczy stworzyć dla sygnalistów kanał komunikacji, opracować wewnętrzne procedury, regulacje i sprawę mamy z głowy. Jeśli organizacje przystąpią do wdrażania nowej ustawy odpowiedzialnie, zgodnie z duchem towarzyszącym przepisom, zająć może wiele ważnych i realnych zmian. Pod tym względem ustawa jest moim zdaniem nieco niedoceniana.

Jak podkreśla prawnik, odpowiedzialne stworzenie rzeczywiste działających mechanizmów będzie się prawdopodobnie wiązało z du-

żą liczbą napływających zgłoszeń. Być może nawet lawiną, jeśli kanały zgłaszania nieprawidłowości będą anonimowe, przeprowadzone zostaną szkolenia, a o nowych możliwościach dowie się jak najwięcej osób.

– Jak wynika z rozmów z naszymi klientami, którzy kanały komunikacji dla sygnalistów wdrożyli już jakiś czas temu, zgłoszeń jest dużo, nawet bardzo dużo. Jeśli więc implementacji nowych przepisów będzie towarzyszyć odpowiednia kampania informacyjna, może dojść do małej rewolucji, szczególnie w administracji publicznej, w której sytuacja jest obecnie dość specyficzna. Pamiętamy, że na wszystkie zgłoszenia trzeba będzie nie tylko odpowiedzieć, ale i podjąć działania następcze – mówi Osiej. – Bez odpowiedniej komunikacji i aktywnego motywowania pracowników do korzystania z przygotowanego narzędzia pozostanie ono jedynie tworem teoretycznym i nie pozwoli pracodawcy na wykazanie wdrożenia odpowiednich standardów, nawet jeśli wynikają one z formalnie przyjętych procedur.

Zostaną dwa tygodnie

Kiedy nowe przepisy wejdą w życie? Choć termin podany przez unijne organy to 17 grudnia, projekt polskiej ustawy ukazał się 18 października i na początku grudnia wciąż był w fazie konsultacji. Uwag do projektu było kilkaset. Po ich rozpatrzeniu pozostaje jeszcze cała ścieżka legislacyjna, trzy czytania w Sejmie, głosowanie w Senacie, a w końcu złożenie podpisu przez prezydenta. 17 grudnia wyda się więc co najmniej mało realny.

– Część naszych klientów zastanawia się, co w tej sytuacji zrobić, bo w zasadzie ostateczny kształt przepisów nie jest jeszcze znany. Final-

nie więc nie robią nic, czekają – mówi Osiej. – Trzeba jednak pamiętać, że w pewnym momencie ustawa się zmaterializuje i wszystko gwałtownie przyspieszy. Tworząc odpowiednie procedury i mechanizmy wcześniej, nie będziemy musieli tworzyć ich od zera, a być może tylko nieznacznie zmodyfikować, by były w pełni zgodne z ustawą. Organizacje powinny też wziąć pod uwagę, że jeśli nie stworzą kanałów komunikacji dla sygnalistów, grożą im nie tylko kary, ale i to, że pewne nieprawidłowości, zamiast zostać rozwiązane na poziomie organizacji, wypłyną na zewnątrz w postaci zgłoszeń zewnętrznych lub podania do wiadomości publicznej, czyli tzw. ujawnienia publicznego.

Mechanizmy dla sygnalistów organizacji będą musiały wdrożyć w ciągu 14 dni od ogłoszenia ustawy. Nawet jeśli parlament nie wyrobi się z jej uchwaleniem w terminie, czasu na wdrożenie będzie więc i tak niewiele.

Władze nie rozumieją...

To niepokoi nie tylko przedsiębiorców, ale i organizacje pozarządowe. Wspólne stanowisko w tej sprawie wydały niedawno Fundacja „Akademii Antykorupcyjnej”, Fundacja im. Stefana Batorego, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Instytut Spraw Publicznych, Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Solidarność 80 oraz Sieć Obywatelska Watchdog Polska.

Czytamy tam: „Stoimy na stanowisku, że za opieszałość rządu w kwestii przygotowania ustawy kosztów nie mogą płacić pracodawcy, którzy według projektu otrzymają bardzo krótki, dwutygodniowy termin dostosowania się do wymogów ustawy w zakresie przygotowania wewnętrznych procedur sygnalizowania. Jeśli weźmie się pod uwagę, że jej ustanowienie ma być poprzedzone konsultacjami ze związkami zawodowymi i reprezentacją pracowniczą, a niewdrożenie z kolei zagrożone będzie sankcjami karnymi, nie sposób nie zauważyć, że stawia to w bardzo trudnej sytuacji osoby odpowiedzialne za wykonanie przepisów”.

Jak zauważają sygnatariusze, rząd przez prawie dwa lata od podjęcia unijnej dyrektywy nie podjął żadnych działań informacyjnych, nie poprowadził też kampanii społecznej, która mogłaby podnieść świadomość interesariuszy projektu na temat czekających ich obowiązków, a także zbudować bardziej pozytywny wizerunek sygnalistów w społeczeństwie.

„W efekcie wiele podmiotów jest obecnie zaskoczonych zapowiedzią nowych regulacji, (...) przyjmują obowiązki z niechęcią, jako kolejne niepotrzebne biurokratyczne obciążenie. Nie rozumieją one ani sensu wprowadzania środków ochrony sygnalistów w organizacji, ani korzyści, które taka zmiana może przynieść” – piszą organizacje pozarządowe. ●

• Ilustracje do tekstu pochodzą z wydawnictwa firmy braf.tech, która opracowała aplikację wspomagającą sygnalistów (rozmowa na następnej stronie)

Whiblo – aplikacja dla sygnalistów

Nie wystarczy skrzynka w korytarzu

– Podejście „nas to nie dotyczy, powiesimy w korytarzu skrzynkę na zgłoszenia” może się skończyć karami – przestrzega twórca aplikacji dla sygnalistów.

ROZMOWA Z

RAFAŁEM BARAŃSKIM

prezesem firmy braf.tech, współtwórcą aplikacji Whiblo, umożliwiającej bezpieczne i anonimowe zgłaszanie nieprawidłowości w organizacjach

ADA CHOJNOWSKA: Nowe przepisy o ochronie sygnalistów powinny wejść w życie 17 grudnia, a więc lada chwila. Zgłasza się do was więcej klientów?

RAFAŁ BARAŃSKI: Pewne poruszenie widać, mam jednak wrażenie, że wciąż jest spore grono firm i instytucji, które nie do końca z nowych obowiązków zdają sobie sprawę. Albo sądzą, że ich to nie dotyczy. O nowych regulacjach mówi się zdecydowanie mniej niż na przykład o RODO, a i sama ustawa w zasadzie nie jest jeszcze gotowa. Poza tym, wie pani, jak to jest, jakoś tak lubimy wszystko zostawiać na ostatnią chwilę.

Skąd pomysł na Whiblo?

– Od dłuższego czasu chcieliśmy iść w kierunku tworzenia narzędzi dla audytorów i działów Compliance, zauważyliśmy bowiem, że na rynku jest pewna nisza. Wiele firm albo takich narzędzi nie ma wcale, albo mają takie, które ewidentnie mają pewne braki lub po prostu wymagają poprawy. Kiedy na początku roku ściągnęliśmy do firmy menedżerkę z dużym doświadczeniem w działach Compliance, pojawił się pomysł na stworzenie aplikacji, która w pewien sposób pomoże się uporać z wymaganiami mającej wejść w życie ustawy, a jednocześnie będzie po prostu skutecznym narzędziem do zgłaszania nieprawidłowości w firmach.

Whiblo jest więc odpowiedzią na nowe przepisy?

– Częściowo, bo z jednej strony jak najbardziej spełnia ich wymagania (przynajmniej w obecnym kształcie ustawy) i wiemy, że będzie na tego rodzaju rozwiązania większe zapotrzebowanie, z drugiej jednak strony pamiętajmy, że zgodnie z nowymi przepisami sygnalistom należy zapewnić kanał do zgłaszania nieprawidłowości, który może, ale nie musi być anonimowy. To samodzielna decyzja każdej organizacji. Oczywiście idąc zgodnie z duchem etyki, ta możliwość anonimowych zgłoszeń powinna być zapewniona, jednak takiego wymogu nie ma. A to oznacza, że równie dobrze kanałem dla sygnalistów może być specjalny adres e-mail, linia telefoniczna lub nawet zwykła skrzynka na listy zawieszona w siedzibie firmy. Za tym idzie jednak wiele zagrożeń, a sygnalistę łatwo zidentyfikować po numerze telefonu, adresie mailowym, ewentualnie numerze IP, z kolei wrzucając list do zawieszonej na ścianie skrzynki, może zostać zauważony, czy to przez kamerę monitoringu, czy osobiście, np.



• Aplikacja w telefonie ma przede wszystkim zapewnić sygnaliście bezpieczeństwo FOT. PIXABAY

przez kierownika. Chyba nikt nie chciałby się znaleźć w takiej sytuacji. I choć, owszem, ustawa zakazuje wyciągania konsekwencji wobec sygnalistów, wiemy, jak bywa. Jeśli ktoś będzie chciał sygnalistę „ukarać”, znajdzie sposób.

Postawiliście więc na narzędzie, które tę anonimowość ma gwarantować?

– Tak. Oczywiście jeśli sygnalista będzie miał ochotę podpisać się z imienia i nazwiska, nie ma problemu, może to zrobić, jeśli jednak nie, my zrobiliśmy wszystko, by nie dało się go zidentyfikować. Nie musimy podawania żadnych danych, nie przechowujemy i nie rejestrujemy danych mogących wskazać, kim sygnalista jest, nie ma też żadnej możliwości zidentyfikowania numeru IP. Wycinamy też tzw. metadane, a więc jeśli ktoś do zgłoszenia dołączy zdjęcie czy inny plik, pozbywamy się informacji, kto ostatnio modyfikował dokument. Nie wiele osób zdaje sobie z tego sprawę, ale po załączniku naprawdę łatwo jest zidentyfikować nadawcę.

Czy wdrożenie waszej aplikacji jest czasochłonne?

– Samo wdrożenie czasochłonne nie jest, tak naprawdę da się to zrobić w pół dnia. Wystarczy, że klient wypełni prosty formularz, dostarczy nam klauzulę informacyjną i zgłosi, kto będzie administratorem zarządzającym koordynatorami (użytkownikami). I gotowe. Możemy też dostosować wygląd aplikacji do danego klienta, zmienić kolory czy wstawić jego logo, ale to też nie są kwestie czasochłonne. Jak się okazuje, dużo bardziej wymagające są rozmowy jeszcze przed wdrożeniem rozwiązania. Jesteśmy właśnie w trakcie wdrożeń w trzech dużych firmach w Polsce, pracujemy z jedną ze spółek kolejowych, jedną z największych polskich marek odzieżowych oraz znaną firmą ubezpieczeniową. I na przykład w tej ostatniej musimy się dostosować nie tylko do zapisów ustawy o sygnalistach, ale i do obostrzeń z KNF-u, wymagających od firm dostarczających roz-

wiązania w chmurze audytu. Długo trwają też same rozmowy z przedstawicielami poszczególnych klientów. I nie są to negocjacje cenowe, raczej kwestie formalności i wielu, wielu pytań. Takie ustalenia potrafią się ciągnąć dwa, trzy tygodnie – to spotkania i wymiana licznych maili z działami prawnymi, IT, HR, Compliance i tak dalej. Ale to również nasza zaleta, bo wiele firm oferujących podobne rozwiązania odpada w przedbiegach, rezygnując z takich rozmów na rzecz jak najszybszej sprzedaży.

Jak wygląda sama aplikacja?

– Naszym celem było stworzenie narzędzia profesjonalnego, a jednocześnie bardzo prostego w użytkowaniu. Sądzę, że nam się to udało, zarówno od strony użytkownika sygnalisty, jak i użytkownika administratora. W przypadku sygnalisty wystarczy wejść w aplikację i wypełnić prosty formularz zgłoszeniowy. Jedyne wymagane pole to treść zgłoszenia, do tego można, ale nie trzeba, podać datę lub dodać załącznik, np. zdjęcie czy jakiś dokument. Klikamy „wyslij” i gotowe. W tej chwili pracujemy jeszcze nad dostosowaniem aplikacji do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, a także kolejnymi wersjami językowymi. Na razie mamy polską i angielską, wdrażamy czeską i niemiecką, pojawia się jednak coraz więcej pytań o inne języki. Umawiamy się z firmami, tak że jeśli dostarczą nam tłumaczenie na kolejny język, dodajemy im tę wersję do aplikacji za darmo, jednocześnie możemy z niej korzystać i oferować kolejnym klientom. Wprowadzamy też zmiany, które uznamy za ciekawe i przydatne z biznesowego punktu widzenia, a których pomysły pojawiają się po rozmowach z klientami. Takim rozwiązaniem jest m.in. dodawanie zgłoszeń przez koordynatora na podstawie np. skanu dokumentu, który przyszedł pocztą tradycyjną, czy notatek z rozmowy. Whiblo przestaje w tym momencie być tylko kanałem zgłoszeń, a staje się dodatkowo rejestrem nieprawidłowości.

O co jeszcze pytają firmy?

– To ciekawe, bo choć nasze rozwiązanie ma gwarantować sygnalistom pełną anonimowość, wciąż pojawiają się pytania o możliwość gromadzenia danych na ich temat. I nie są to pytania pełne troski o los sygnalisty, zaniepokojone tym, że może być zidentyfikowany. Przeciwnie, firmy po prostu chcą mieć nad wszystkim pełną kontrolę. Generalnie jednak pytania dotyczą przede wszystkim bezpieczeństwa. Klienci, szczególnie duże firmy, chcą wiedzieć, jakie są szanse, że informacje o ewentualnych nieprawidłowościach wypłyną na zewnątrz, czasem mają dodatkowe wymagania, np. chcieliby, by zgłoszenia mogły wpływać przez ich stronę internetową. W takich wypadkach zdecydowanie odmawiamy, nie mamy przecież żadnej gwarancji, że firma nie czyta żadnych danych, zanim trafią do naszego systemu. Wydaje mi się zresztą, że sam sygnalista będzie miał większe poczucie bezpieczeństwa, jeśli nieprawidłowości będzie zgłaszał przez zewnętrzną platformę.

Firmy zgłaszają się do was same czy to wy zgłaszacie się do nich?



Naszym celem było stworzenie narzędzia profesjonalnego, a jednocześnie bardzo prostego w użytkowaniu. Sądzę, że nam się to udało, zarówno od strony użytkownika sygnalisty, jak i użytkownika administratora

RAFAŁ BARAŃSKI
prezes firmy braf.tech,
współtwórca aplikacji Whiblo

– Jest różnie, przy czym trafiamy na dwie dość skrajne grupy klientów. Jedna to firmy, które wiedzą, że za chwilę w życie wejdą nowe przepisy, a że zatrudniają wiele osób, obawiają się nagłego napływu zgłoszeń od sygnalistów. Nieważne, czy słusznych, czy nie, chodzi jednak o to, by te informacje nie wypływały na zewnątrz. Zależy im więc na bezpieczeństwie, które my zapewniamy. Z drugiej strony są firmy, które na naszą ofertę odpowiadają: „nas to nie dotyczy”, „nie wiem, o czym pan mówi”, „a przecież to będzie można mailem do nas wysłać”, „poradziemy sobie sami, powiesimy skrzynkę w korytarzu”. Takich odpowiedzi jest wbrew pozorom bardzo dużo. A takie podejście rodzi wiele potencjalnych niebezpieczeństw. Weźmy za przykład wspomnianą już wcześniej skrzynkę. Unijna dyrektywa jasno wskazuje, że wymagana jest komunikacja zwrotna z sygnalistą. Jeśli będzie chciał być anonimowy, wrzuci list do skrzynki bez podpisu, nie ma więc co liczyć na komunikat zwrotny od firmy. O takich rzeczach też trzeba myśleć. Co więcej, kanały zgłaszania nieprawidłowości powinny być dostępne publicznie, nie tylko dla pracowników, ale też współpracowników, byłych pracowników, kontrahentów i tak dalej. Zgłoszenia mogą bowiem dotyczyć takich kwestii, jak np. ustawianie przetargów czy nieprzestrzeganie przepisów BHP. Prosty przykład – przechodzi pani obok placu budowy i widzi pracowników chodzących po rusztowaniach bez kasków i jakichkolwiek zabezpieczeń. Dzięki Whiblo może pani zrobić zdjęcie, nakręcić filmik i przesłać to przez naszą stronę do pracodawcy.

Przepisy mają obowiązywać też administrację publiczną. Z jej przedstawicielami także prowadzicie rozmowy?

– Jak najbardziej, to właściwie trzecia grupa klientów. Tu trafiamy na samorządy, które zadają wiele pytań, tak jak prywatne przedsiębiorstwa, ale i na takie, które po prostu ogłosiły przetarg i poza spełnieniem formalnych, bardzo prostych wymogów niewiele je obchodzi. Niezbyt to odpowiedzialne.

Lepiej wdrażać kanały komunikacji dla sygnalistów wcześniej, czy może warto poczekać na ostateczny kształt nowych przepisów?

– Tu nie ma żadnych wątpliwości: im wcześniej, tym lepiej. Stworzenie mechanizmów zgłaszania nieprawidłowości w firmie jest z wielu względów ważne, a jeśli już to zrobiliśmy, po wejściu nowych przepisów mamy 90 proc. pracy z głowy. Wystarczy dostosować nasze mechanizmy do nowych regulacji. Warto przy tym pamiętać, że o ile na razie ustawa o sygnalistach obowiązywać będzie tylko administrację oraz firmy zatrudniające powyżej 250 pracowników, już w 2023 r. obowiązki wprowadzenia rozwiązań dla sygnalistów spadną też na firmy z 50-249 pracownikami. Wbrew pozorom czasu nie jest wiele, szczególnie jeśli nowe rozwiązania chcemy wdrożyć odpowiedzialnie. ●

Rozmawiała Ada Chojnowska