

Donoszenie w dobrej wierze nadal słabo chronione

ATMOSFERA | Pracownik powinien zawiadomić o nieprawidłowościach w firmie, kierując się dobrem pracodawcy. W Polsce tzw. sygnaliści są jednak uznawani za donosicieli i brakuje przepisów, które by ich chroniły.

KATARZYNA GOSPODAROWICZ

Ostatnio bohaterem medialnym stał się informatyk Hervé Falciani. Ujawnił, że pracownicy szwajcarskiego oddziału drugiego największego banku świata HSBC pomagali swoim klientom w unikaniu płacenia podatków w ich krajach. Falciani, zatrudniony przez HSBC Private Bank w Genewie, był cenionym specjalistą od bezpieczeństwa transakcji bankowych. Pracował nad wprowadzeniem nowego systemu informatycznego w banku i dlatego HSBC zapewnił mu dostęp do danych jego klientów, które ten, łamiąc zakaz, skopiował. Afera ta zyskała miano „swiss leaks”.

Sygnalista, czyli kto

Dzięki informacjom ujawnionym przez Falcianiego francuskie i brytyjskie władze poznały kilka tysięcy swoich obywateli, którzy unikali płacenia publicznych danin. Co więcej, na skutek wiadomości, które wyszły na światło dzienne, doszło do serii aresztowań, m.in. w Grecji, Hiszpanii, Belgii, USA. Niewątpliwie rewelacje wykryte przez byłego pracownika HSBC mają wielkie znaczenie dla interesów fiskalnych kilkunastu państw na świecie. Pojawia się jednak pytanie, jak ocenić jego zachowanie w relacji pracodawca - pracownik. Czy taką osobę można nazwać sygnalistą?

Sygnalistka to osoba, która, działając w dobrej wierze i w trosce o dobro publiczne, ujawnia nieprawidłowości lub zachowania nieetyczne w miejscu pracy lub środowisku zawodowym, narażając się na mobbing, utratę pracy czy marginalizację zawodową. Niejednokrotnie taka osoba, zanim uda się z informacją do mediów czy prokuratury, próbuje przeciwdziałać wykrytym procederom wewnątrz - w zakładzie.

W Polsce nie ma przepisów, które regulowałyby wprost prawa i obowiązki sygnalisty. Podstawą prawną informowania pracodawcy o zauważonych nieprawidłowościach jest wymieniony w kodeksie pracy obowiązek pracownika dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). To bardzo ogólny przepis. Z pomocą przychodzi jego wykładnia dokonana przez orzecznictwo. Wymóg dbania o dobro zakładu powinien być odczytywany szeroko - jako nakaz pozytywnego działania oraz jako konieczność powstrzymania się od postępowania, które może zagrażać pracodawcy. Etatowiec nie powinien zatem ograniczać się wyłącznie do zadań wyszczególnionych w zakresie obowiązków, ale podejmować czynności wychodzące poza nie, aby dbać o dobro zakładu.

Z kolei art. 304 § 1 kodeksu postępowania karnego przewiduje tzw. społeczny obowiązek. Na każdym z nas ciąży obowiązek zawiadomienia

organów ścigania o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Istotą stosunku pracy jest jej wykonywanie pod kierownictwem pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.). Dlatego pracodawca jest uprawniony do jej organizowania (określenia zasad świadczenia pracy), czego elementem jest możliwość wydawania pracownikowi poleceń, a podstawowym obowiązkiem etatowca jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami lub umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.).

Co się jednak stanie, gdy pracodawca dopuszcza się pewnych nieprawidłowości (np. popełnia przestępstwo), a zatrudniony, który jest

gnalistów pokazują, że osoby te zaraz po powiadomieniu o nieprawidłowościach otrzymują wypowiedzenie, najczęściej z uzasadnieniem wskazującym na likwidację stanowiska pracy czy redukcję etatów. W sądzie jest im natomiast niezwykle trudno wykazać prawdziwy powód rozwiązania. Ponieważ nie ma odpowiedniej ochrony, tak niewiele osób w Polsce, w porównaniu z innymi krajami, decyduje się ujawniać zauważone przez siebie uchybienia w zakładach.

Nie taki szlachetny

Odnosząc się do działań podjętych przez Hervé Falcianiego, to zgodnie z

informacjami ujawnionymi przez media, pracownik nie tyle kierował się dobrem publicznym, co korzyściami osobistymi. Miały one płynąć z późniejszej sprzedaży danych, w tym bankowi w Libanie. Informatyk liczył na zyski wynikające ze swojej działalności. Takie stanowisko prezentują władze Szwajcarii, które zarzucają mu popełnienie przestępstwa sprzedaży tajnych informacji innym instytucjom finansowym. Sam pracownik wskazuje, że jest to sposób obrony byłego pracodawcy, ale nadal czuje ogromną satysfakcję, że udało mu się spełnić obywatelski obowiązek.

Nie przesądzając, która strona ma rację, oraz czy Falcianiego można traktować jako bohatera, istotne jest ustalenie, czym tak naprawdę kierował się, kopiując dane bankowe, a następnie przekazując je mediom i fiskusowi. Gdyby w rzeczywistości próbował skorzysta z tych informacji wyłącznie po to, aby osiągnąć korzyści osobiste, nie można byłoby go nazywać sygnalistą w świetle podanej definicji. W takiej sytuacji działałby wyłącznie w celu przysporzenia własnej korzyści majątkowej. Ocenę sytuacji komplikuje to, że gdy faktycznie pozyskiwał te dane i podjął działania mające na celu ich sprzedaż, co okazało się nieskuteczne, bez ekwiwalentu zdecydował się ujawnić je prasie czy organom ścigania. Takie postępowanie należałoby raczej ocenić w odniesieniu do faktycznego wykorzystania pozyskanych informacji. Jednak pierwotny zamiar i wcześniej podjęte kroki pewnie rzutowałyby na zakres ochrony podwładnego i nie uchroniłyby go przed odpowiedzialnością czy to cywilną, czy karną z tego tytułu. ☺

tego świadkiem, nie godzi się na takie postępowanie? Czy etatowiec musi być bezwzględnie posłuszny szefowi?

Granice posłuszeństwa

Pracownik, który zauważy nieprawidłowości w swojej firmie, kierując się jego dobrem, powinien w pierwszej kolejności zwrócić się wewnątrz zakładu z prośbą o wyjaśnienie niepokojących go zjawisk. W praktyce jednak brak odpowiednich regulacji, a przede wszystkim realnie groźące działania odwetowe, hamują ujawnianie uchybień przez zatrudnionych. To, czego boją się oni obecnie najbardziej, to utrata pracy. Poważnym zagrożeniem są też różne szykany, szkalowanie, które dotkną zarówno sygnalistę, jak i jego rodzinę. Co więcej, nagłaśniane przypadki sy-

• PORADY „RZECZPOSPOLITEJ”

„RZ” ODPOWIADA

Ważny świadek firmowych przekrętów



• **Katarzyna Gospodarowicz**
radca prawny z Kancelarii Prawnej Schampera, Dubis, Zajac (SDZLEGAL SCHINDHELM)

■ Jakie korzyści mogą płynąć dla pracodawcy z tego, że ma u siebie sygnalistę?

Pozornie mogłoby się wydawać, że sygnalista w zakładzie to dla pracodawcy problem. Nie tylko tak nie jest, ale taki pracownik może być bardzo pomocny w prowadzeniu działalności, o czym niestety większość krajowych pracodawców nie wie. A szkoda, gdyż - jak wynika z badań prowadzonych na całym świecie - informowanie przez pracowników wykorzystuje się do skutecznego zwalczania w swoich strukturach niepożądanych zachowań czy przestępstw gospodarczych. Nie można bowiem pomijać faktu, że sygnaliści są często bezpośrednimi świadkami konkretnych zdarzeń, jako pierwsi odkrywają też nieprawidłowości.

■ Dlaczego, mimo groźących działań odwetowych, pracownicy decydują się ujawniać firmowe uchybienia?

To osoby, których system wartości nie pozwala godzić się z tzw. zamiętaniem pod dywan zauważonych nieprawidłowości. Takim etatowcom nie jest obojętny interes pracodawcy i z całą pewnością nie cechuje ich anomia pracownicza (niepisana umowa zatrudnionych zezwalająca na okradanie pracodawcy), która staje się coraz większym problemem firm. Dlatego postawy takich podwładnych, którzy podejmują ryzyko zarówno zawodowe (utrata pracy), jak i prywatne (zastraszenie, szkalowanie) oraz decydują się poinformować pracodawcę, w obecnych czasach powinny być szczególnie doceniane. Sami pracownicy zasługują z tego tytułu na ochronę, która pozwoliłaby im bez obawy w przyszłości sygnalizować szefowi zauważone nieprawidłowości.

■ Jak pracodawca powinien się zachować, gdy otrzyma informację o uchybieniach?

Po pierwsze, pracodawca ma przeanalizować każdą otrzymaną wiadomość. Nie ma nic gorszego z punktu widzenia sygnalisty jak zignorowanie jego informacji. W taki sposób szef utwierdza w pracownikach brak wiary w skuteczność takiego działania i takiej postawy. Skoro zatrudniony podjął ryzyko i powiadomił, a i tak nic się nie dzieje, zapewne zniechęci go to do podobnych reakcji w przyszłości.

Po drugie, po podjęciu wstępnych działań pracodawca powinien wszcząć wewnętrzną procedurę, która pozwoli mu ustalić dokładne okoliczności sprawy i zweryfikować otrzymaną informację. Pracownicy nie tylko mogą zgłaszać zauważone przestępstwa (np. kradzież) czy wykroczenia, jak naruszenia BHP, ale też inne działania, które są szkodliwe dla interesów zakładu czy są niezgodne z wewnętrznym kodeksem etyki.

Po trzecie, po przeprowadzonym postępowaniu pracodawca powinien wyciągnąć konsekwencje wobec osób winnych naruszeń.

■ Jak szef mógłby wykorzystać wiedzę pozyskaną od sygnalisty?

Otrzymany sygnał pozwoli mu podjąć kroki, które zahamują określone działania i zminimalizują szkody. Wychwycenie informacji przed ich przedostaniem się do mediów zapobiegnie utracie wizerunku czy renomy pracodawcy na rynku. Wiadomo przecież, że wiadomości o nieprawidłowościach w strukturach, np. spółek, mogą zachwiać poważnie wartościami ich akcji na giełdzie czy wpłynąć na odmowę nawiązania kontraktu z ważnym dla pracodawcy kontrahentem.

Z pewnością ustalenia z przeprowadzonego postępowania mogłyby służyć pracodawcy do tego, aby zakończyć współpracę z osobą dokonującą naruszeń. Na tej podstawie, jeśli zaistniałyby przesłanki, pracodawca mógłby dochodzić odpowiedzialności materialnej za szkody wyrządzone przez takiego etatowca. Zgodnie przecież z art. 122 k.p., jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, musi ją naprawić w pełnej wysokości. Zebrane dowody pozwolą udowodnić później w sądzie jego winę.

Wreszcie takie dane mogą być podstawą złożenia przez szefa zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez pracownika i doprowadzić do jego późniejszego skazania.

■ Co pani rekomenduje pracodawcom w tym zakresie?

Polecam, aby zastanowili się nad tym, jaką rolę sygnalista mógłby pełnić w ich zakładzie. Warto prowadzić pewne kampanie wśród zatrudnionych mające na celu uświadamianie im, że o każdej zauważonej nieprawidłowości powinni niezwłocznie powiadomić odpowiednią komórkę pracodawcy. Skoro nie ma regulacji w zakresie praw i obowiązków sygnalistów, pracodawcy powinni stworzyć własne przepisy czy to w zakresie systemu compliance (działania zgodnego z prawem) czy polityki zapobiegania niepożądanym zjawiskom w pracy. Takie regulacje są też konieczne, gdyby pracodawcy chcieli wyciągnąć konsekwencje wobec podwładnych za brak niezwłocznego powiadomienia pracodawcy o nieprawidłowościach. ☺

