



Kancelaria Radcy Prawnego Agnieszka Macura

Prawna i słownikowa definicja sygnalisty – jaki krąg podmiotów objąć ochroną?

Spotkanie w dniu 05.04.2022

Przykłady niezgodności – z internetu

- „ U progu ukończenia studiów z zakresu biologii komórkowej i molekularnej oraz lingwistyki 22-letnia Erika Cheung, podczas targów karier na Uniwersytecie Kalifornijskim w Berkeley, dostała wymarzoną ofertę pracy. Theranos, startup z pogranicza medycyny i technologii, pracował wówczas nad narzędziem, które miało zrewolucjonizować oblicze diagnostyki i umożliwić pacjentom bardziej powszechny dostęp do badań. CEO Theranos – Elizabeth Holmes, okrzyknięta została przez magazyny takie jak Forbes, Fortune czy Inc. nową nadzieją ochrony zdrowia.
- Rzeczywistość z jaką Erika zetknęła się w pracy całkowicie odbiegała jednak od jej wyobrażeń. Skuteczność diagnostyki przeprowadzanej za pomocą urządzenia firmy przedstawiana była w oparciu o zmanipulowane dane. Wyniki badań próbek krwi podawane przez urządzenie były niekonkluzywne lub wręcz nieprawidłowe. Aby dowieść prawidłowego działania narzędzia Theranos pokazywano wyniki uzyskane za pomocą innego urządzenia zaaprobowanego przez Agencję Żywności i Leków.
- Podobne działania powtarzały się na przestrzeni siedmiu kolejnych miesięcy. Głęboko zaniepokojona Erika poinformowała o swoich wątpliwościach dyrektora operacyjnego, a następnie, wspólnie z kolegą Tylerem Schultzem – Georga Schultza – członka zarządu Theranos i byłego Sekretarza Stanu Stanów Zjednoczonych. W obu przypadkach zgłoszenia Eriki zostały zbyte i zbagatelizowane. Po tych wydarzeniach sygnalistka zdecydowała się odejść ze spółki.

Przykłady niezgodności – z internetu

Nadzieję na nagłośnienie przekrętu dał Eric John Carreyrou – dziennikarz Wall Street Journal, który nawiązał z nią kontakt, po tym jak doszły go alarmujące głosy o działalności spółki ze strony innych niegdysiejszych pracowników Theranos. Finalnie Erika skierowała do regulatorów list, w którym opisała sytuację wewnątrz organizacji. Pozwoliło to zapobiec dalszemu prowadzeniu przez Theranos fałszywej diagnostyki. W czerwcu 2018 r. Elizabeth Holmes oskarżona została o oszustwo wobec inwestorów, lekarzy i pacjentów.

Przypadek Eriki Cheung dowodzi jak istotna jest rola sygnalistów w zapobieganiu nadużyciom w ochronie zdrowia, a także jak ważne jest kształtowanie kultury speak up i społeczeństwa, w którym sygnaliści są poważani i bezpieczni. Polski ustawodawca powinien zaadresować ten problem zarówno na poziomie przepisów dedykowanych sektorowi publicznemu, jak i prywatnemu.

[źródło: <https://www.dzp.pl/blog/compliance/sygnalisci-w-ochronie-zdrowia-erika-cheung-i-upadek-theranos/>]

BESTSELLER NUMER 1 NA LIŚCIE „SUNDAY TIMESA”

MATTHEW
SYED

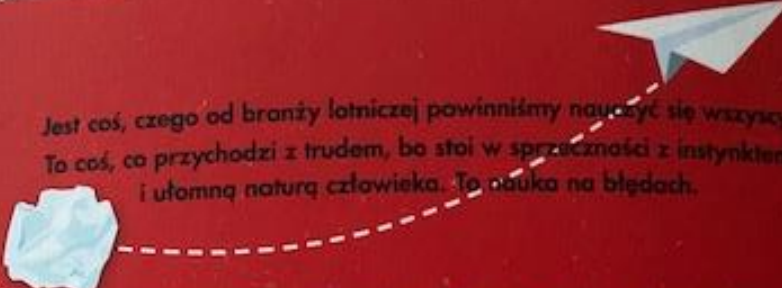


METODA
CZARNEJ
SKRZYNKI

Zaskakująca prawda
o nauce na błędach



Niesamowita książka! dr Maciej Lasek
Całkowicie odmieni waszą perspektywę. „The Times”



Jest coś, czego od branży lotniczej powinniśmy nauczyć się wszyscy.
To coś, co przychodzi z trudem, bo stoi w sprzeczności z instynktem
i ulotną naturą człowieka. To nauka na błędach.

Co łączy z lotnictwem Google'a, zespół Formuły 1 firmy Mercedes, wynalazcę Jamesa Dysona, Michaela Jordana i David Beckhama?

Korzystają z METODY CZARNEJ SKRZYNKI. Nie tylko odważnie przyznają się do błędów, ale wręcz uważają swoje porażki za najlepsze źródło wiedzy. Nie wypierają się potknięć, nie zrzucają winy na innych, nie tuszują niewygodnych faktów, a sukces zawdzięczają analizie swoich niepowodzeń.

Ilu z nas może z ręką na sercu powiedzieć, że też ma takie zdrowe podejście do porażek?

Radę, by uczyć się na błędach, traktujemy dziś jak wyświechtany frazes, tymczasem jest to najskuteczniejsza znana człowiekowi metoda zdobywania wiedzy. Ta książka przedstawia jej niesamowitą historię. Pokazuje, jak wielką szkodę wyrządzamy sobie, nie wyciągając lekcji z porażek. Matthew Syed poprzez przemawiające do wyobraźni przykłady, inspirujące rozmowy i bardzo praktyczne wnioski unaocznia nam, że każdy może się nauczyć skutecznie korzystać ze swojej „czarnej skrzynki”.

Pasjonująca, otwierająca oczy książka z żywą narracją i mnóstwem niesamowitych, szokujących historii. Katastrofy lotnicze, zapierające dech zdarzenia z sal operacyjnych, wpadki wymiaru sprawiedliwości, porażające konsekwencje tuszowania błędów, przełomowe idee, pionierskie badania i odkrywcze wnioski – to wszystko i wiele więcej znajdziesz

w METODZIE CZARNEJ SKRZYNKI!

patroni
medialni

BRIEF FOCUS iMAGAZINE MyApple SPIDER'SWEB

ISBN 978-83-66573-88-2



9 788366 575882

CENA 44,99 zł W TYM 5% VAT

insignis

Komu poleciłbym tę książkę? Z czytym sumieniem każdemu. Jest tyle dziedzin działalności ludzkiej, które dzięki przeniesieniu metod znanych z lotnictwa mogą stać się bardziej wydajne i bezpiecznie, że na pewno powinniśmy to być obowiązkowa pozycja w bibliotece każdego zarządzającego firmą lub grupą osób. Ale nie tylko. Te same metody możemy zastosować w badaniach naukowych, nauczaniu, opiece medycznej, zarządzaniu kryzysowym czy zwykłym życiu. Wszakże chodzi o uczenie się na błędach innych i dzielenie się doświadczeniami wyniesionymi z porażek. Ja przeczytałem tę książkę już dwukrotnie. I nie sądzę, aby to był mój ostatni raz.

dr Maciej Lasek

przewodniczący Państwowej Komisji Badania
Wypadków Lotniczych w latach 2012-2016

Zaczątkiem każdego twórczego przełomu są liczne porażki. Ta genialna książka wyjaśnia, że prawdziwe wynalazki biorą się ze zrozumienia i przetrwania nieuniknionych trudności, których musimy przestać się obawiać.

James Dyson

projektant, wynalazca i przedsiębiorca

Silną stroną Matthew Syeda jako tenisisty stołowego, niegdyś najlepszego w Anglii, była umiejętność odbierania piłki. Nie przepuszczał nawet najtrudniejszych uderzeń. Odbieranie piłek jest też tematem tej nadziei różnorodnej i głębokiej książki. Syed tłumaczy z determinacją godną nie tylko prawdziwego sportowca, ale i humanisty, jak wyciągać lekcje, jak czerpać nadzieję i doświadczenie z porażek serwowanych nam przez życie. To książka, która rzuca nam wyzwania, byśmy stali się lepsi.

Howard Jacobson

laureat Nagrody Bookera

Przykłady niezgodności – Biedronka

„Łopacka, której historia stała się podstawą filmu "Dzień kobiet", zaczynała na kasie. Odchodziła jako kierownik sklepu. Zwolniła się sama. Jak czytamy, była wtedy "tak zmęczona i zestresowana, że ciśnienie miała na pograniczu wylewu, co rano, jadąc do pracy, walczyła z mdłościami, bólem głowy, wymiotami. A gdy do sklepu przyjeżdżała rejonowa, dygotały jej ręce".

Spędzała w sklepie po kilkanaście godzin. Jak przyznaje, gdy trafiała jej się wolna niedziela, nie wiedziała, w co włożyć ręce, bo miała tyle zaległości. Najbardziej jednak żałuje, że przez sześć lat niemal nie zajmowała się córką. Gdy odeszła w 2002 roku, nie nadawała się do nowej pracy. - Cztery miesiące byłam na psychotropach; depresja lękowa, bałam się wyjść z domu i prawie nie wychodziłam - wspomina.

Poszła do sądu pracy z pozwem za niezapłacone przez pracodawcę nadgodziny. Bała się jednak, że przegra - dlatego odezwała się do mediów. Okazało się, że świetnie sobie radzi na antenie. Po jej telewizyjnych występach z Olsztyna odezwało się Stowarzyszenie Poszkodowanych przez Wielkie Sieci Handlowe Biedronka. W 2007 r. sąd nakazał spółce wypłacić Łopackiej 26 tys. zł zaległego wynagrodzenia

Przykłady niezgodności – Biedronka

Gdy medialny szum przycichł, okazało się, że nie ma już powrotu do jej dawnego życia. Pracodawcy nie chcieli jej u siebie. Podobnie jak Tusk i Palikot, do których napisała maile. Dziś nie pracuje - opiekuje się matką byłego męża, utrzymuje się z jej emerytury i pieniędzy od niego. Córka poszła na studia. Łopacka przyznaje jednak, że nie może sobie znaleźć miejsca, czuje się, jakby doszła do ściany.

(...)

- Mam stabilizację, ale nie mam miłości oraz możliwości. Jestem dumna, że coś mi się udało w życiu zrobić. Że piszą o mnie prace magisterskie. Że jestem w Wikipedii. Ale przestałam być osobą w pełni niezależną - podkreśla.

- [źródło: <https://wiadomosci.onet.pl/kraj/bozena-lopacka-zrobilam-sobie-krzywde-walka-z-biedronka/65hzz>]

Przykłady niezgodności – Telecom

„Jak dokonać dużych zwolnień, jeśli zabrania ich prawo? We France Telecom (obecnie Orange) wymyślono: trzeba doprowadzić do sytuacji, że pracownicy zwolnią się sami. To, co działo się w firmie, prokurator określił "jako przemysł masowego nękania i mobbingu". Dochodziło do samobójstw pracowników. Zeznania przed sądem złożyło ponad 100 osób.

Sprawa dotyczy zdarzeń, do których doszło w firmie France Telecom (obecnie Orange) po roku 2006. Dyrektor generalny Didier Lombard postanowił zwolnić 22 tys. osób w ciągu trzech lat, a 10 tys. miało zmienić stanowisko pracy w obrębie firmy. Francuskie prawo nie pozwalało na takie zwolnienia. Pomysł dyirekcji więc był taki, że pracownicy zwolnią się sami na skutek pogorszenia warunków pracy.

Przykłady niezgodności – Telecom

Przez firmę przetoczyła się fala samobójstw i prób samobójczych. - 39 osób prokuratura uznała za ofiary zjawisk, które zachodziły w firmie. 19 z nich popełniło samobójstwo w latach 2008-2011. Z danych związkowych wynika, że zjawisko było szersze. W latach 2001-2008 (wcześniejsza fala zwolnień - przyp. red.) było 60 samobójstw - mówił w TOK FM Piotr Moszyński, francuski korespondent “Gazety Wyborczej

- Zabrano się do tego niezwykle brutalnie. Uznano, że aby uzyskać tak wysoką liczbę odejść z pracy, konieczne będzie zmuszanie pracowników do tego, żeby sami zrezygnowali. Prokurator określił to jako przemysł masowego nękania i mobbingu - tłumaczył dziennikarz
- 51-letni mieszkaniec Marsylii zostawił pożegnalny list, w którym skarżył się na “zarządzanie terrorem” w swojej firmie. “Popełniam samobójstwo z powodu mojej pracy we France Télécom. To jedyny powód”, napisał.

[źródło: <https://www.tygodnikprzeglad.pl/samobojstwa-we-france-telecom/>]

Przykłady niezgodności – Polska

„Część sygnalistów, którzy bezpośrednio zetknęli się z nadużyciami lub z propozycją uczestnictwa w takim procederze, od początku sprzeciwiała się występującym nieprawidłowościom, zasygnalizowanie ich było więc logiczną konsekwencją wcześniejszej postawy tych osób.

Przykładem takiej sytuacji może być historia funkcjonariuszki jednej ze służb mundurowych, która otrzymała polecenie przygotowania przetargu na zakup sprzętu. Po dokonanych rozpoznaniach funkcjonariuszka zorientowała się, że aparatura nie jest kupowana w celu zaspokojenia jakiegokolwiek konkretnego zapotrzebowania, nie wiadomo więc, czy komukolwiek się przyda.

Nieoficjalnie dowiedziała się również, że przetarg miał być ustawiony pod konkretnego oferenta – firmę powiązaną z jej przełożonym. Zgodnie z poleceniem, funkcjonariuszka przygotowała wymagania do przetargu, jej zwierzchnik zamienił jednak opracowany przez nią dokument na inny, sformułowany zgodnie ze swoimi oczekiwaniami.

Przykłady niezgodności – Polska

Zostałam wezwana przez niego, wcześniej oczywiście dałam mu te moje opisy, i on powiedział, że on nam tu przedstawia opisy sprzętu, które wykonali jego koledzy, znający się na rzeczy, nie takie „szroty”, jak my, nie takie [wulgaryzm], jak my, i ja mam to w ciągu godziny podpisać, bo jak nie, to nie wyjdę do domu [...]. Ja przez tę godzinę bardzo się denerwowałam, ale stwierdziłam, że mu [...] odmówię, dlatego, że ja po prostu pójdę do więzienia, a ja mam dwoje dzieci i po prostu nie warto ryzykować. Żadna praca nie jest warta takiego poświęcenia. I rzeczywiście odmówiłam mu. W trakcie tej rozmowy on na mnie krzyczał.

Funkcjonariuszka się jednak nie ugięła i stanowczo odmawiała jakichkolwiek form współudziału w zabiegach przełożonego, żeby ustawić przetarg. W cytowanej opowieści sygnalistki można wyraźnie zaobserwować różne mechanizmy nacisku ze strony przełożonego, który ucieka się aż do szantażu, obrażania i poniżania podwładnej, aby wymusić na niej nieetyczne zachowanie.”

Przykłady niezgodności – motywacje

Lekarz z uniwersytetu medycznego, na którym dochodziło do licznych nieprawidłowości, w tym do nadużywania w szpitalu klinicznym inwazyjnej procedury medycznej w celu uzyskania wyższej refundacji z Narodowego Funduszu Zdrowia, tak wyjaśniał swoje pobudki: To się odbija po prostu na zdrowiu ludzi. I to mnie ruszyło.

Pracownik pogotowia, który ujawnił sprawę usiłowania gwałtu na współpracownicze przez jednego z kolegów z pracy, tłumaczył: Nie mogłem pozwolić, żeby komuś stała się krzywda.

Przykłady niezgodności – motywacje

Funkcjonariuszka, która ujawniła sprawę ustawionego przetargu, deklarowała z kolei: To, co zrobiłam, zrobiłam w imię przyzwoitości, ale też [...] nas wszystkich, bo to są nasze pieniądze z naszych podatków. To nie są wirtualne pieniądze, ktoś za to zapłacił. [W11] Sygnalistka ta tłumaczyła, że do interwencji skłoniły ją wrażliwość etyczna i idealizm. Podkreślała jednocześnie, że jej postawa może wydawać się śmieszna w obliczu przeciwności i upokorzeń, jakich doznała na skutek podjęcia interwencji, i w zetknięciu cynizmem osób odpowiedzialnych za nadużycia. Funkcjonariuszka przyznała również, że od pewnego momentu nie liczyła już na pomyślne rozwiązanie sprawy, ale chciała jedynie, aby jej zachowanie było pozytywnym wzorem dla innych. Wiedziałam, że ta moja walka jest skazana na niepowodzenie, ale zostawia jakiś ślad. W związku z tym może ktoś kiedyś się zawaha, żeby zrobić to czy tamto, to już bardziej w tym kierunku poszło. O to mi chodziło”

Przykłady niezgodności – motywacje

Pracownica urzędu skarbowego, która była świadkiem wydania sprzecznej z prawem, ale korzystnej dla lokalnego polityka decyzji podatkowej, odwoływała się z kolei do swojego poczucia sprawiedliwości. Ja komentowałam to głośno w pokoju, mówiłam, że to jest nie w porządku i w ogóle, może wszystkich tak będziemy rozliczać, dlaczego biedni mają płacić podatki, a bogaci nie.

Bo w końcu to jest naprawdę nieuczciwe. [W02] Kobieta i jej mąż, aktywni uczestniczący w interwencji, obawiali się jednocześnie, że jeśli zaniechają próby ujawnienia sprawy, zostanie ona wyciszona i nikt się o niej nie dowie. O to chodziło, że myśmy się bali, że oni zamiotą to pod dywan. I właśnie to miało na celu, ta informacja właśnie, że będziemy pisali, ponieważ nie chcemy, żeby tę sprawę uciszyć”

[SYGNALIŚCI – LUDZIE, KTÓRZY NIE POTRAFIĄ MILCZEĆ. DOŚWIADCZENIA OSÓB UJAWNIAJĄCYCH NIEPRAWIDŁOWOŚCI W INSTYTUCJACH I FIRMACH W POLSCE; ALEKSANDRA KOBYLIŃSKA, MACIEJ FOLTA (współpraca) INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH Program Społeczeństwa i Demokracji]

Przykłady niezgodności – inne

- **Sygnalista** (ang. whistleblower) to osoba, która dobrowolnie, w dobrej wierze, w interesie publicznym informuje o ryzyku lub wystąpieniu nadużycia.

- **Donosiciel** to osoba, która przekazuje informacje, kierując się **intereselem własnym**

- -----

UE dostrzegła rolę sygnalistów w skutecznym wykrywaniu przypadków naruszenia prawa, na etapie postępowań wyjaśniających i ścigania tych naruszeń. W marcu 2017 r. rozpoczęły się prace nad europejskimi ramami ochrony sygnalistów.

Dyrektywa UE – definicja sygnalisty

•
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.

Na poziomie Unii, dokonywane przez sygnalistów zgłoszenia i ujawnianie publiczne dotyczące naruszeń stanowią jeden z elementów oddolnego egzekwowania prawa i polityk Unii. Dostarczają one informacji na potrzeby krajowych i unijnych systemów egzekwowania prawa, umożliwiając skuteczne wykrywanie przypadków naruszenia prawa Unii, prowadzenie postępowań wyjaśniających w sprawie tych naruszeń oraz ich ścigania, tym samym zwiększając przejrzystość i rozliczalność.

Dyrektywa UE – definicja sygnalisty

•

Osoby pracujące dla organizacji publicznej lub prywatnej lub utrzymujące kontakt z taką organizacją w związku ze swoją działalnością zawodową niejednokrotnie jako pierwsze dowiadują się o zagrożeniach lub szkodach dla interesu publicznego, do jakich dochodzi w tym kontekście. Zgłaszając naruszenia prawa Unii, które są szkodliwe dla interesu publicznego, osoby takie działają jako „sygnaliści” i tym samym odgrywają kluczową rolę w ujawnianiu takich naruszeń i zapobieganiu im oraz w ochronie dobra społecznego. Potencjalni sygnaliści często jednak rezygnują ze zgłaszania swoich zastrzeżeń lub podejrzeń z obawy przed działaniami odwetowymi. W związku z tym w coraz większym stopniu uznaje się, zarówno na poziomie unijnym, jak i międzynarodowym, znaczenie zapewnienia zrównoważonej i skutecznej ochrony sygnalistów.

Dyrektywa UE – definicja sygnalisty

- W niektórych dziedzinach polityki przypadki naruszenia prawa Unii – niezależnie od tego, czy są kwalifikowane w świetle prawa krajowego jako naruszenia prawa administracyjnego, prawa karnego czy naruszenia innego rodzaju – mogą wyrządzić poważną szkodę interesowi publicznemu, ponieważ stwarzają poważne ryzyko dla dobra społecznego. W **przypadku stwierdzenia braków w zakresie egzekwowania prawa w tych dziedzinach, a sygnaliści są zwykle najlepiej usytuowani do tego, by ujawniać naruszenia prawa, należy poprawić egzekwowanie prawa poprzez wprowadzenie skutecznych, poufnych i bezpiecznych kanałów dokonywania zgłoszeń i poprzez zapewnienie sygnalistom skutecznej ochrony przed działaniami odwetowymi.**

Dyrektywa UE – definicja sygnalisty

- **Mechanizm ochrony sygnalistów funkcjonujący obecnie w Unii jest ukształtowany niejednolicie w poszczególnych państwach członkowskich i dziedzinach polityki. Konsekwencje zgłoszonych przez sygnalistów naruszeń prawa Unii o wymiarze transgranicznym pokazują, w jaki sposób niewystarczający poziom ochrony w jednym państwie członkowskim wpływa niekorzystnie na funkcjonowanie polityk Unii nie tylko w tym państwie członkowskim, ale również w innych państwach członkowskich oraz w Unii jako całości.**

Dyrektywa UE – definicja sygnalisty

- **Wspólne normy minimalne zapewniające sygnalistom skuteczną ochronę powinny obowiązywać w odniesieniu do aktów i dziedzin polityki, w przypadku których zachodzi konieczność poprawy egzekwowania prawa, niski poziom zgłaszania naruszeń przez sygnalistów stanowi jeden z kluczowych czynników wywierających wpływ na egzekwowanie prawa oraz naruszenia prawa Unii mogą wyrządzić poważną szkodę interesowi publicznemu. Państwa członkowskie mogą zdecydować o rozszerzeniu zakresu stosowania przepisów krajowych na inne dziedziny w celu zapewnienia kompleksowych i spójnych regulacji prawnych dotyczących ochrony sygnalistów na poziomie krajowym**

Dyrektywa UE – definicja sygnalisty

- **Ochrona sygnalistów jest konieczna do poprawienia egzekwowania prawa Unii w dziedzinie zamówień publicznych. Konieczne jest nie tylko – w kontekście wykonywania budżetu Unii – przeciwdziałanie i wykrywanie związanych z zamówieniami przypadków nadużyć finansowych i korupcji, ale również zajęcie się niewystarczająco skutecznym egzekwowaniem przepisów w dziedzinie zamówień publicznych przez krajowe instytucje zamawiające i podmioty zamawiające w związku z wykonaniem robót budowlanych, dostawą produktów lub świadczeniem usług.** Przypadki naruszenia takich przepisów prowadzą do zakłóceń konkurencji, zwiększają koszty prowadzenia działalności gospodarczej, szkodzą interesom inwestorów i akcjonariuszy lub wspólników oraz, w ogólnym ujęciu, zmniejszają atrakcyjność inwestycyjną i przyczyniają się do powstawania nierównych szans dla przedsiębiorstw w Unii, co wpływa na prawidłowe funkcjonowanie rynku wewnętrznego

Dyrektywa UE – definicja sygnalisty

Art. 4

1. Niniejszą dyrektywę **stosuje się do osób dokonujących zgłoszenia, pracujących w sektorze prywatnym lub publicznym, które uzyskały informacje na temat naruszeń w kontekście związanym z pracą, w tym co najmniej do:**

- osób posiadających status pracownika w rozumieniu art. 45 ust. 1 TFUE, w tym urzędników służby cywilnej;
- osób posiadających status osób prowadzących działalność na własny rachunek w rozumieniu art. 49 TFUE;
- akcjonariuszy lub wspólników oraz osób będących członkami organu administrującego, zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorstwa, w tym członków niewykonawczych, a także wolontariuszy i stażystów, bez względu na to czy otrzymują oni wynagrodzenie
- osób pracujących pod nadzorem i kierownictwem wykonawców, podwykonawców i dostawców

Dyrektywa UE – definicja sygnalisty

2. Niniejszą dyrektywę stosuje się również do osób dokonujących zgłoszenia w przypadku, gdy dokonują one zgłoszenia lub ujawnienia publicznej informacji na temat naruszeń, jakie uzyskały w ramach stosunku pracy, który już ustał.
3. Niniejszą dyrektywę stosuje się również do osób dokonujących zgłoszenia, których stosunek pracy ma zostać dopiero nawiązany, w przypadku gdy informacje na temat naruszeń uzyskano w trakcie procesu rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.

Dyrektywa UE – definicja sygnalisty

4. W stosownych przypadkach środki ochrony osób dokonujących zgłoszenia określone w rozdziale VI stosuje się również do:

a) osób pomagających w dokonaniu zgłoszenia,

b) osób trzecich powiązanych z osobami dokonującymi zgłoszenia, które mogą doświadczyć działań odwetowych w kontekście związanym z pracą, takich jak współpracownicy lub krewni osób dokonujących zgłoszenia; oraz

c) podmiotów prawnych, które stanowią własność osoby dokonującej zgłoszenia, dla których taka osoba pracuje lub które są w inny sposób z nią powiązane w kontekście związanym z pracą.

Dyrektywa UE – definicja sygnalisty

„osoba dokonująca zgłoszenia” oznacza osobę fizyczną, która zgłasza lub ujawnia publicznie informacje na temat naruszeń uzyskane w kontekście związanym z wykonywaną przez nią pracą;

„osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia” oznacza osobę fizyczną, która pomaga osobie dokonującej zgłoszenia w tej czynności w kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona;

„kontekst związany z pracą” oznacza obecne lub przyszłe działania związane z pracą w sektorze publicznym lub prywatnym, w ramach których – niezależnie od charakteru tych działań – osoby uzyskują informacje na temat naruszeń i mogłyby doświadczyć działań odwetowych w przypadku zgłoszenia takich informacji;

Polski projekt ustawy– definicja sygnalisty

<https://legislacja.gov.pl/projekt/12352401> USTAWA z dniao ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa

Art. 4. Ustawę stosuje się do osoby fizycznej, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym do:

- 1) pracownika, także w przypadku, gdy stosunek pracy już ustał,
- 2) osoby ubiegającej się o zatrudnienie, która uzyskała informację o naruszeniu prawa w procesie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy,
- 3) osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- 4) przedsiębiorcy,
- 5) akcjonariusza lub wspólnika,
- 6) członka organu osoby prawnej,
- 7) osoby świadczącej pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- 8) stażysty,
- 9) wolontariusza

– zwanych dalej „zgłaszającymi”.

Polski projekt ustawy– definicja sygnalisty

- 2. Przepisów ustawy nie stosuje się, jeżeli informacja o naruszeniu prawa została zgłoszona na podstawie przepisów odrębnych, w szczególności jako skarga lub zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa.**
- 3. Przepisów ustawy nie stosuje się, jeżeli naruszenie prawa godzi wyłącznie w prawa zgłaszającego lub zgłoszenie naruszenia prawa następuje wyłącznie w indywidualnym interesie zgłaszającego.**
- 4. Przepisów ustawy nie stosuje się do sprawcy naruszenia prawa, jeżeli na podstawie przepisów prawa osoba ta korzysta ze zwolnienia z odpowiedzialności lub złagodzenia kary w związku ze swoim zachowaniem po popełnieniu naruszenia prawa, w szczególności dobrowolnym ujawnieniem naruszenia prawa lub współpracą z organami ścigania lub innymi właściwymi organami.**

Polski projekt ustawy– definicja sygnalisty

Art. 6. Zgłaszający podlega ochronie określonej w przepisach rozdziału 2, pod warunkiem że 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.

Polski projekt ustawy– definicja sygnalisty

Art. 29. 1. Regulamin zgłoszeń wewnętrznych określa w szczególności:

2. Regulamin zgłoszeń wewnętrznych może dodatkowo objąć w szczególności:

1) **wyszczególnienie innych niż pracownicy osób, od których przyjmowane są zgłoszenia zgodnie z regulaminem zgłoszeń wewnętrznych**, takich jak: byli pracownicy, osoby świadczące pracę na rzecz pracodawcy na innej podstawie niż stosunek pracy, akcjonariusze, wspólnicy, członkowie organu zarządzającego lub organu nadzoru, wolontariusze, stażyści oraz osoby pracujące pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy i dostawcy; przepis art. 28 ust. 5 stosuje się odpowiednio;

Ciekawe materiały

- Raport do Narodów ACFE 2020 <https://legacy.acfe.com/report-to-the-nations/2020/>
- Sygnaliści, ludzie którzy nie potrafią milczeć. <https://www.isp.org.pl/pl/publikacje/sygnalisci-ludzie-ktorzy-nie-potrafia-milczec>
- Postęp prac legislacyjnych – polski projekt ustawy <https://legislacja.gov.pl/projekt/12352401>

DANE KONTAKTOWE

Agnieszka Macura

kancelaria@amacura.pl

Kom: 504 666 061

<https://www.linkedin.com/in/agnieszka-macura/>

Jeśli nie odbieram oddzwonię!