

Demaskator jako źródło ujawniania nadużyć na terenie zakładu pracy

Sławomir W. Ciupa
Kancelaria Prawnicza Ciupa Figat i Wspólnicy

Każdy pracodawca musi rozstrzygnąć czy w jego interesie leży sprzyjanie ujawnianiu nadużyć popełnianych na terenie zakładu pracy przez jego pracowników. Często najistotniejszym źródłem ich wykrywania są inni pracownicy, którzy w interesie i dla dobra pracodawcy, a także w interesie publicznym, dokonują ich ujawnienia (tzw. *whistle-blower*).

Trzeba, zatem oszacować zagrożenia, związane z nim ryzyko wystąpienia i szukać metod jego ograniczania. Jeżeli pracodawca uważa, że to warte wysiłku i w efekcie opłacalne wówczas powinien rozważyć wprowadzenie w zakładzie pracy systemu ujawniania takich nadużyć. System taki powinien:

- sprzyjać ujawnianiu informacji o nadużyciach lub uzasadnionych podejrzeniach w tym zakresie oraz w pewien sposób tworzyć platformę i procedurę, które go obsługują,
- umożliwiać ochronę demaskatorów jako źródeł informacji,
- zapewniać możliwość zgłaszania i wyjaśniania różnego rodzaju problemów i wątpliwości, co do oceny konkretnych działań lub zaniechań, aby dokonywane zgłoszenia były uzasadnione.

Pracodawca chcący wdrożyć u siebie system wykrywania nadużyć musi zdecydować:

- kto i jak ma przyjmować im oceniać takie zgłoszenia (pojedyncza osoba czy jakieś gremium, jaka ma to być osoba lub gremium, jaka ma być procedura),
- czy zgłoszenia mają być jawne, czy mogą być także anonimowe,
- w jaki sposób gwarantować i chronić poufność źródła informacji, także wobec działań odwetowych,
- jak gwarantować i chronić prawa i wolności pracowników przed zgłoszeniami w złej wierze,
- jakie działania lub zaniechania i ważkich okolicznościach będą uznawane za nadużycia oraz jak zapewnić tutaj wyważenie praw i interesów pracodawcy, demaskujących i oskarżanych o nadużycia,
- jak będzie wyjaśniane zgłoszenie i czym zakończy się procedura wyjaśniająca i jaka rola przypadnie demaskatorowi.

Należy podkreślić, że w polskiej rzeczywistości, z pełnieniem roli demaskatora narażone związane na szereg ryzyk. Przede wszystkim nieprzyjazne środowisko prawne (brak odpowiednich regulacji, a także brak, z pewnymi wyjątkami, ochrony demaskatora w aktualnie obowiązujących przepisach), środowisko pracy i społeczne (kultura piętnowania donosicielstwa i działania odwetowe). Niejeden demaskator skończył więc jako bezrobotny, zwolniony z pracy ze względu chociażby na utratę zaufania, czy inny bardziej ukryty i bezpieczny powód (np. reorganizacja, likwidacja stanowiska pracy).