

Kilka uwag o potrzebie ochrony dóbr osobistych osoby wskazanej w zgłoszeniu sygnalizującym naruszenie prawa

A few comments on the need to protect the personal rights of the person indicated in the statement reporting a violation of the law

Streszczenie

Jedną z kluczowych zmian legislacyjnych w 2024 r. było niewątpliwie wejście w życie przepisów dotyczących ochrony sygnalistów implementujących do polskiego porządku prawnego dyrektywę 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii. Uchwalone przepisy mają zachęcić do zgłaszania naruszeń prawa i w związku z tym zapewniają osobom sygnalizującym nieprawidłowości ochronę przed działaniami odwetowymi. W ramach niniejszego artykułu zostanie przedstawiona problematyka obowiązków pracodawcy związanych z ochroną dóbr osobistych pracownika wskazanego w zgłoszeniu jako sprawca naruszenia prawa. Temat ten, choć podejmowany rzadko, wydaje się równie istotny co ochrona samych sygnalistów w związku z ryzykiem składania zgłoszeń opartych na nieprawdziwych informacjach. Głównym celem artykułu jest analiza wyzwań związanych z takimi zgłoszeniami, a także działań, jakie pracodawca powinien podjąć, aby przeciwdziałać naruszeniu dóbr osobistych osób niesłusznie posądzonych o naruszenie.

Słowa kluczowe

sygnaliści; zgłaszanie naruszeń; dobra osobiste; wewnętrzne postępowania wyjaśniające

JEL: K31, K42

Abstract

One of the key legislative changes in 2024 was undoubtedly the entry into force of provisions on the protection of whistleblowers, which were implemented into the Polish legal system Directive 2019/1937 on the protection of persons reporting violations of EU law. The adopted regulations are intended to encourage reporting of law violations and, therefore, provide those who report them with protection against retaliation. This article will present the issue of the employer's obligations related to the security of the personal rights of an employee indicated in the statement as the perpetrator of a violation of the law. Although rarely discussed, this topic is as important as the protection of whistleblowers themselves due to the risk of submitting statements based on false information. The main purpose of the article is to analyze the risks associated with such statements, as well as the actions that the employer should take to prevent the violation of the personal rights of a person unfairly accused of a violation.

Keywords

whistleblowers; reporting violations; personal rights; internal investigations

Wprowadzenie

25 września 2024 r. weszły w życie długo oczekiwane przepisy ustawy z 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. poz. 928, dalej jako „ustawa”, „ustawa o ochronie sygnalistów”) wprowadzającej liczne wytyczne dotyczące ochrony osób zgłaszających informacje o naruszenia prawa. Ustawa od początku procesu legislacyjnego wzbudzała liczne kontrowersje dotyczące

przede wszystkim zakresu ochrony sygnalistów. Wielu pracodawców (słusznie) obawiało się, iż wprowadzenie zbyt dużej ochrony może znacznie utrudnić rozwiązywanie umów z osobami nadużywającymi zgłoszeń poprzez przekazywanie nieprawdziwych informacji. Debata dotycząca ustawy toczyła się zatem głównie wokół zakazu podejmowania działań odwetowych względem sygnalistów. Ostateczna wersja ustawy wprowadziła kilka warunków, jakie muszą zostać spełnione, aby osobie zgła-

szającej naruszenie przysługiwała ochrona, co w teorii ułatwia wyciąganie konsekwencji względem osób zgłaszających nieprawdziwe informacje.

Problemem podejmowanym stosunkowo rzadko w dyskursie pozostaje natomiast kwestia ochrony dóbr osobistych osób, które w ocenie sygnalisty naruszają prawo. Wspomniane zagadnienie jest szczególnie istotne w kontekście obaw przed nadużywaniem możliwości składania zgłoszeń przez osoby przekazujące zgłoszenia oparte na nieprawdziwych informacjach. Nie powinno budzić wątpliwości, że obowiązek podjęcia odpowiednich działań po otrzymaniu zgłoszenia sygnalisty wymaga nie tylko przestrzegania wymogów wskazanych w ustawie o ochronie sygnalistów, ale także ogólnych zasad prawa, w tym zasady poszanowania przez pracodawcę godności i innych dóbr osobistych pracowników (art. 11¹ k.p.), czy też obowiązku wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt. 10 k.p.). W ramach niniejszego opracowania, autor podejmie się próby przedstawienia najważniejszych wyzwań związanych z poszanowaniem dóbr osób posądzonych o naruszenie prawa.

W ramach uwag wprowadzających należy zaznaczyć, że dalsze rozważania nie ograniczą się wyłącznie do postępowań wyjaśniających dotyczących naruszeń prawa wskazanych w art. 3 ust. 1 ustawy. Na podstawie art. 3 ust. 2 ustawy, procedura zgłoszeń wewnętrznych może również umożliwiać zgłaszanie naruszeń dotyczących regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych, co najczęściej sprowadza się do umożliwienia zgłaszania naruszeń takich jak dyskryminacja, molestowanie, molestowanie seksualne, czy też mobbing (Ciszek, 2024, 31). Należy również zastrzec, że chociaż opracowanie odnosi się przede wszystkim do stosunku pracy wprowadzającego liczne zasady ochronne dla pracownika, rozważania w nim zaprezentowane mogą znaleźć również odpowiednie zastosowanie do innych stosunków prawnych (np. umowy zlecenia) z uwzględnieniem ich charakteru prawnego.

Zgłoszenia oparte na nieprawdziwych informacjach a dobra osobiste osoby posądzonej o naruszenie

Ustawa o ochronie sygnalistów nakłada na podmioty prawne, na rzecz których pracę zarobkową na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje co najmniej 50 osób, obowiązek ustalenia wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następnych (art. 23 ust. 1 ustawy)¹. Ustalenie owej procedury w praktyce daje możliwość złożenia zgłoszenia, wobec którego zostanie następnie podjęte odpowiednie działanie następne tj. działanie mające na celu ocenę prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu (art. 2 pkt. 1 ustawy). Jednym z działań następnych, jakie mogą zostać podjęte w wyniku otrzymania zgłoszenia, jest przeprowadzenie tzw. postępowania wyjaśniającego mającego na celu weryfikację zarzutów wskazanych w zgłoszeniu.

Ustawa o ochronie sygnalistów nie wprowadza szczególnych wytycznych dotyczących sposobu przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego. W praktyce jego przeprowadzenie sprowadza się zasadniczo do podjęcia czynności związanych z ustaleniem stanu faktycznego, w tym zebraniem odpowiednich dowodów, co wymaga zazwyczaj odebrania wyjaśnień od osoby posądzonej o naruszenie, a także często osób z nią współpracujących. Udział w czynnościach wyjaśniających prowadzonych w ramach postępowania wyjaśniającego powinien być traktowany w kategorii obowiązku każdego pracownika. W przypadku osoby posądzonej o naruszenie prawa – złożenie wyjaśnień jest w istocie obowiązkiem wynikającym ze sprawowania przez pracodawcę funkcji nadzorczo-kontrolnych i co do zasady nie powinno być traktowane w kategorii naruszenia. Co za tym idzie, osoby wskazane w zgłoszeniu powinny zaakceptować możliwość weryfikacji podejmowanych przez nich czynności w ramach postępowań wyjaśniających. Dodatkowo udział w postępowaniu wyjaśniającym powinien być również traktowany przez osobę posądzoną o naruszenie jako szansa na obronę przed zarzutami i zakończenie postępowania bez negatywnych konsekwencji dla osoby posądzonej. Choć postępowania wyjaśniające są prowadzone w zasługującym na ochronę interesie, jakim jest walka z naruszeniami prawa, w tym nieetycznymi zachowaniami takimi jak mobbing, czy też dyskryminacja, to jednak uczestnictwo w nich jest zazwyczaj sytuacją niekomfortową i stresogenną, szczególnie dla osoby wskazanej w zgłoszeniu, zwłaszcza jeżeli stawiane jej zarzuty dotyczą poważnych naruszeń bądź też mogą wpłynąć na dalszy przebieg jej kariery zawodowej.

Szczególnym ryzykiem dla osoby posądzonej o naruszenie jest sytuacja, gdy informacje przekazane w zgłoszeniu są nieprawdziwe i mają na celu wyłącznie zdyskredytowanie osoby posądzonej bądź też jej szykanowanie. Zarówno polski, jak i unijny ustawodawca, dostrzegli ryzyko przekazywania w zgłoszeniu informacji nieprawdziwych uznając, że status sygnalisty, a co za tym idzie ochrona przed działaniami odwetowymi, przysługuje wyłącznie wówczas, gdy osoba dokonująca zgłoszenia miała uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia jest prawdziwa w momencie dokonania zgłoszenia i stanowi informację o naruszeniu prawa (art. 6 ust. 1 lit. a dyrektywy 2019/1937 oraz art. 6 ustawy o ochronie sygnalistów). Kierując się potrzebą ochrony interesów osób posądzonych o naruszenia obowiązujące przepisy dopuszczają możliwość pociągnięcia do odpowiedzialności karnej oraz cywilnoprawnej osób przekazujących fałszywe informacje. W doktrynie słusznie podnosi się, że właściwe wdrożenie modelu ochrony sygnalistów wymagało bowiem zachowania balansu pomiędzy zachęcaniem potencjalnych sygnalistów do zgłaszania nieprawidłowości, a z drugiej strony wprowadzeniem norm odstraszaających osoby zainteresowane dokonywaniem fałszywych zgłoszeń (Możdżeń-Marcinkowski, 2024, s. 413). W konsekwencji art. 57 ustawy o ochronie sygnalistów przewiduje, iż ten kto dokonał zgłoszenia wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło, podlega

grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Jak wskazuje się w literaturze, pociąganie do odpowiedzialności karnej osoby zgłaszającej nieprawdziwe informacje może okazać się jednak problematyczne – w praktyce przepis ten będzie miał zastosowanie głównie do sytuacji, w której osoba sygnalizująca naruszenie w chwili jej zgłoszenia miała pewność, że informacje w nim zawarte są nieprawdziwe, co może okazać się trudne do udowodnienia (Gospodarowicz, 2023, s. 339)². Niezależnie od odpowiedzialności karnej, art. 15 ustawy o ochronie sygnalistów przewiduje, że osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji przez sygnalistę, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych, co w założeniu ma umożliwić osobie niesłusznie posądzonej o naruszenie dochodzenie rekompensaty doznanego krzywdy, jak i również naprawienia szkody majątkowej. Przepisy ustawy o ochronie sygnalistów nie wymieniają dóbr osobistych zagrożonych działaniami osoby zgłaszającej nieprawdziwe informacje. Choć nie można wykluczyć zagrożenia dla każdego dobra osobistego pracownika, to jednak wydaje się, że najbardziej zagrożone mogą być dobra takie jak: godność, prywatność i zdrowie osoby posądzonej o naruszenie.

Jeśli chodzi o godność, to w orzecznictwie można spotkać się z konstrukcją tzw. godności pracowniczej, przez którą należy rozumieć poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych (wyrok SN z 24 czerwca 2015 r., II PK 207/14, Lex nr 1794313). Zagrożeniem dla godności pracownika może być niewątpliwie niesłuszne posądzanie go o naruszenia – w sytuacji gdy pracownik wykonuje swoją pracę sumiennie i należyte. W wyniku złożenia nieprawdziwego zgłoszenia, może dojść także do naruszenia sfery prywatności pracownika. Jak słusznie podkreśla się w literaturze, stosunek pracy jest szczególnym stosunkiem prawnym, w którym to często dochodzi do przenikania sfery życia prywatnego ze sferą życia zawodowego (Liszczy, 2017, s. 311). W praktyce może to sprzyjać przekazywaniu informacji o okolicznościach z życia prywatnego pracownika, które to jednak nie powinny być pracodawcy znane ani przez niego weryfikowane, m.in. ze względu na ochronę danych osobowych pracowników, czy też prawo do prywatności. Dodatkowo zgłoszenia oparte na nieprawdziwych informacjach mogą zagrażać zdrowiu pracownika – tak jak wskazano powyżej, udział w postępowaniu wyjaśniającym jest sytuacją zazwyczaj stresogenną dla osoby posądzonej i może oddziaływać negatywnie na jej stan zdrowotny, szczególnie jeśli działania następcze podejmowane przez pracodawcę są prowadzone w sposób nieadekwatny (o czym szerzej w dalszej części artykułu).

W doktrynie podkreśla się, że dobra osobiste osób posądzonych o naruszenie są szczególnie zagrożone w przypadku umożliwienia przez pracodawcę składania zgłoszeń anonimowo, co może być traktowane jako zachęta do informowania o nieprawdziwych wydarzeniach

z niezasługujących na aprobatę pobudek takich jak chęć zemsty, rewanż, czy też hejt (Kuźniecowa, 2022, s. 110). W takim przypadku, wewnętrzne kanały zgłoszeń mogą być traktowane jako narzędzie zastraszania pozostałych pracowników tj. grożenia im złożeniem nieprawdziwych donosów (Szewczyk, 2020, s. 217). Nie można także wykluczyć, że dokonywanie zgłoszeń będzie w istocie stanowiło działanie odwetowe względem przełożonych za ich – podjęte zgodnie z prawem – decyzje, np. o nieprzyznaniu awansu pracownikowi, czy też przekazaniu mu zastrzeżeń co do wadliwości wykonywanej przez niego pracy, czy też naruszania innych obowiązków pracowniczych. Informowanie pracodawcy o nieprawdziwych naruszeniach może być zatem przejawem zjawiska *staffingu* polegającego na podejmowaniu działań przeciwko przełożonemu, m.in. celem zdyskredytowania go i podważenia jego kompetencji.

W konsekwencji pracodawcy powinni przyjąć, że otrzymywane zgłoszenia dotyczące naruszeń – poza swoją podstawową rolą, jaką jest informowanie pracodawcy o zagrożeniach związanych z nieprzestrzeganiem prawa – mogą być potencjalnie narzędziem stosowania różnych form przemocy względem pracowników, w tym m.in. *mobbingu*. Za *mobbing* na gruncie art. 94³ § 2 k.p. uznaje się działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Uporczywe i wielokrotne składanie nieprawdziwych i zniesławiających zgłoszeń dotyczących pracownika skutkujące przeprowadzeniem licznych postępowań wyjaśniających, może zostać uznane za formę nękania pracownika i prowadzić do pojawienia się typowych skutków *mobbingu*, w tym zaburzenia poczucia własnej wartości.

Z powyższych względów, właściwe zarządzanie wewnętrznym kanałem zgłoszeń wymaga traktowania jako zagrożenie dla organizacji nie tylko informacji wskazanych w zgłoszeniu jako naruszenie prawa, ale także potencjalnie samego zgłoszenia – nie można nigdy wykluczyć, że wewnętrzny kanał jest traktowany instrumentalnie przez osobę zgłaszającą. Pracodawca powinien być świadomy, iż każde zgłoszenie wewnętrzne może doprowadzić do naruszenia dóbr osobistych chronionych prawem osoby posądzonej o naruszenie. Uregulowanie w ustawie o ochronie sygnalistów odpowiedzialności osób dokonujących nieprawdziwych zgłoszeń nie zwalnia pracodawcy od obowiązku poszanowania godności pracownika, a także jego innych dóbr osobistych (art. 11¹ k.p.), czy też wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt. 10 k.p.). Wprost przeciwnie – pracodawca jako podmiot otrzymujący zgłoszenie – powinien zapewnić, że proces jego weryfikacji nie naruszy dóbr osobistych pracownika bądź też zminimalizuje stopień ich naruszenia w szczególności w związku z ryzykiem przekazania pracodawcy nieprawdziwych informacji. Inaczej ujmując, pracodawca powinien zachować na-

leżyta staranność przy podejmowaniu działań następnych po otrzymaniu zgłoszenia, w szczególności powinien ograniczyć ryzyko wykorzystywania zgłoszeń jako narzędzia przemocy względem pracownika. Obowiązek poszanowania dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.) wymaga bowiem od pracodawcy nie tylko respektowania dóbr, ale także podejmowania działań przeciwdziałających naruszaniu owych dóbr (tak m.in. Szablowska, 2012, s. 46), co w założeniu ma sprzyjać kształtowaniu prawidłowych stosunków międzyludzkich (tak m.in. Góral, 2017, s. 1064).

Zasady prowadzenia postępowań wyjaśniających minimalizujące ryzyko naruszenia dóbr osobistych

Należyta ochrona dóbr osobistych pracowników wskazanych w zgłoszeniu zasadniczo wymaga podejmowania przez pracodawcę działań na każdym etapie wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następnych. Za kluczową należy uznać decyzję dotyczącą dalszego procedowania zgłoszenia otrzymanego przez pracodawcę. Mianowicie po otrzymaniu zgłoszenia, należy zdecydować co do rodzaju działania następczego, które zostanie podjęte. Przepisy ustawy o ochronie sygnalistów pozwalają na podjęcie decyzji, by działaniem następczym podjętym w wyniku otrzymania zgłoszenia było zamknięcie procedury (art. 2 pkt. 1 ustawy). Zakończenie procedury ogranicza liczbę osób posiadających wiedzę o zgłoszeniu i jego treści, a co za tym idzie minimalizuje stopień naruszenia dóbr osobistych osoby wskazanej w zgłoszeniu. Decyzja o zamknięciu procedury wydaje się uzasadniona, szczególnie gdy w treści zgłoszenia powołano się na niewymagające wyjaśnienia okoliczności (Tokarczyk, 2020, s. 58), okoliczności nierealne, czy też okoliczności dotyczące sfery życia prywatnego pracownika, które to nie powinny być poddawane przez pracodawcę weryfikacji w związku brakiem jakiegokolwiek związku bądź oddziaływania na pracodawcę/wykonywanie pracy przez pracownika. Wszczywanie postępowania wyjaśniającego wydaje się również niezasadne w przypadku, gdy zgłoszenie opiera się na zaprezentowaniu dowodów *prima facie* sfałszowanych z wykorzystaniem sztucznej inteligencji (oczywiście w przypadku wątpliwości co do prawdziwości dowodów, wszczęcie postępowania wyjaśniającego wydaje się w pełni uzasadnione).

W przypadku podjęcia decyzji o przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, zasady jego prowadzenia powinny sprzyjać zabezpieczeniu dóbr osobistych nie tylko sygnalisty, ale również osoby wskazanej w zgłoszeniu, także gdy istnieją uzasadnione podstawy, by sądzić, że okoliczności wskazane w zgłoszeniu są prawdziwe. Warto pamiętać, że osoba posądzona o naruszenie powinna być traktowana jak osoba niewinna do czasu zakończenia postępowania wyjaśniającego. Wniosek ten wynika z orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, w którym podkreśla się, że domniemanie niewinności ma zastosowanie nie tylko w przypadku postępowań

karnych, ale również innych „postępowań represyjnych, tzn. postępowań, których celem jest poddanie obywatela jakiejś formie ukarania lub jakiejś sankcji” (wyrok TK z 19 marca 2007 r., K 47/05, Dz.U. 2007 nr 57, poz. 390, s. 3523). W związku z tym pracodawca nie powinien zasadniczo wyciągać jakichkolwiek konsekwencji wobec osoby posądzonej o naruszenie przed wyjaśnieniem okoliczności wskazanych w zgłoszeniu.

W tym kontekście, potencjalnym zagrożeniem dla dóbr osobistych, a także podstawowych uprawnień pracownika, może okazać się podjęcie decyzji o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy na czas trwania postępowania wyjaśniającego. Decyzja ta – choć jest często podejmowana w praktyce – nie jest oparta na obowiązujących przepisach prawa pracy, co od lat stanowi przejaw przedmiot ożywionej dyskusji w doktrynie. Istotą umownego stosunku pracy jest przecież wykonywanie przez pracownika pracy, które jest zarówno obowiązkiem, jak i uprawnieniem pracownika – pracodawca podejmując jednostronną decyzję o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy bez podstawy prawnej narusza zatem obowiązujące przepisy (tak m.in. Prusinowski, 2012, s. 175). Niektórzy autorzy (m.in. Frąckowiak, 2021, s. 30) wskazują, że niezależnie od braku podstawy prawnej, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy może być w niektórych przypadkach uzasadnione ze względu na szczególne okoliczności, np. z uwagi na interes pracodawcy, jakim jest rzetelne zweryfikowanie zasadności skargi na zachowanie pracownika, i co więcej okoliczności te powinny wpływać na potencjalną odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie obowiązujących przepisów. Nie ulega jednak wątpliwości, że decyzja o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy powinna być podejmowana jedynie w sytuacjach wyjątkowych, uzasadnionych okolicznościami i dowodami zebranymi w sprawie. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy nie może być traktowane w kategorii standardowego środka podejmowanego względem osób posądzonych o naruszenie ze względu na ryzyko naruszenia ich dóbr prawnie chronionych. W ocenie SN – „odsunięcie od pracy z inicjatywy pracodawcy (...) podważa pozycję pracownika w oczach innych pracowników, kontrahentów lub klientów zakładu, najczęściej też jest zapowiedzią dalszych niekorzystnych zdarzeń” (wyrok SN z 13 marca 2013 r., II PK 214/12, OSNP 2014 nr 1, poz. 3, s. 10) i może być uznane za naruszenie fundamentalnego obowiązku pracodawcy jakim jest obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy (wyrok SN z 20 września 2013 r., II PK 6/13, OSNP 2014 nr 6, poz. 81, s. 285). Odsunięcie pracownika od pracy – nawet przy zachowaniu prawa do wynagrodzenia – nie powinno być zatem uzasadnione wyłącznie okolicznością prowadzenia postępowania wyjaśniającego, lecz powinno być oparte na realnym ryzyku wpływania przez pracownika na czynności wyjaśniające, przykładowo poprzez usuwanie dowodów w sprawie, ingerencję w zeznania świadków. Pracodawca może również powołać się na obowiązek ochrony dóbr osobistych pracowników (art. 11¹ k.p.) oraz obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, jeżeli pracownik jest posądzony

o zachowania przemocowe, a w świetle zgromadzonych materiałów istnieje ryzyko, iż pracownik dopuścił się ich i będą one kontynuowane w trakcie prowadzenia postępowania wyjaśniającego. W takich sytuacjach, wydaje się, że pracodawca jest uprawniony do zestawienia pracowniczego uprawnienia do wykonywania pracy ze swoimi innymi obowiązkami, a także dobrem zakładu pracy i interesami pracodawcy, czy też bezpieczeństwem innych pracowników i może podjąć decyzję o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy osoby posądzonej. Ważne jest, by tego rodzaju decyzja została podjęta tymczasowo, a okres jej trwania był możliwie najkrótszy – w interesie pracodawcy, osoby posądzonej o naruszenie, a także innych współpracowników jest bowiem, aby postępowanie wyjaśniające zostało przeprowadzone w sposób sprawny.

Zasadą sprzyjającą ochronie dóbr osobistych osoby posądzonej o naruszenie jest zapewnienie poufności postępowania wyjaśniającego. Poufność prowadzonych czynności wyjaśniających minimalizuje bowiem ryzyko wpływu osób trzecich na postępowanie, ułatwia bezstronną i obiektywną ocenę zebranych materiałów, a także ogranicza rozpowszechnianie informacji o zgłoszeniu, a także jego treści w zakładzie pracy. Ostatnia ze wskazanych okoliczności jest istotna z perspektywy osoby posądzonej o naruszenie, szczególnie w przypadku, gdy naruszenie jest oparte na nieprawdziwych informacjach. Poufność w tym przypadku minimalizuje bowiem stopień naruszenia dobrego imienia osoby wskazanej w zgłoszeniu. Celem skutecznej realizacji zasady poufności wszystkie osoby składające wyjaśnienia w sprawie powinny zostać pouczone o obowiązku zachowania wszystkich informacji dotyczących postępowania w tajemnicy.

Ważnym aspektem dbania o dobra osobiste osoby posądzonej jest również właściwy dobór metod i środków weryfikacji zgłoszenia. Mianowicie osoby odpowiedzialne za zweryfikowanie prawdziwości zarzutów powinny stosować metody i środki adekwatne do postawionego zarzutu. W szczególności istotne wydaje się określenie kręgu osób zobowiązanych do złożenia wyjaśnień w sprawie – wydaje się, że osoby te powinny zostać wybrane w oparciu o ich potencjalne powiązanie ze sprawą. Odbieranie wyjaśnień od wszystkich bądź dużej grupy pracowników, którzy w większości – najprawdopodobniej nie posiadają jakiegokolwiek wiedzy o okolicznościach wskazanych w zgłoszeniu – naraża bowiem osobę posądzoną na rozpowszechnienie informacji o zgłoszeniu i naruszenie prawa do dobrego imienia w przypadku niepotwierdzenia zarzutów. Ponadto osoby weryfikujące zasadność zgłoszenia powinny dokonać szczegółowej oceny wiarygodności przedłożonych dowodów, co może czasami wymagać przeprowadzenia dodatkowych eks-

pertyz i weryfikacji. Rozwój nowoczesnych technologii, zwłaszcza sztucznej inteligencji ułatwia bowiem fałszowanie dowodów, w tym poprzez wygenerowanie nieprawdziwych wiadomości, nagranie fikcyjnego filmu, czy przygotowanie fikcyjnego nagrania głosowego. Okoliczność ta powinna zostać uwzględniona przez osoby prowadzące postępowanie wyjaśniające i powinna przemawiać za ograniczeniem dostępu do takich dowodów wyłącznie dla osób, które mogą potwierdzić ich prawdziwość (przykładowo uczestników nagranej rozmowy).

Zakończenie

Podsumowując warto podkreślić, że postępowania wyjaśniające prowadzone na podstawie ustawy o ochronie sygnalistów, choć dozwolone prawem, mogą stanowić zagrożenie dla dóbr osobistych pracowników wskazanych w zgłoszeniu jako sprawcy naruszeń. Stopień naruszenia owych dóbr jest jednak częściowo zależny od działań następczych podjętych w wyniku otrzymania zgłoszenia, w tym sposobu prowadzenia wewnętrznego postępowania wyjaśniającego. Z tego to względu pracodawcy, mając na uwadze obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, powinni podejmować działania ograniczające ryzyko naruszenia interesów osoby posądzonej. Niezachowanie należytej staranności przy rozpatrywaniu zgłoszeń i prowadzenie rozbudowanych postępowań wyjaśniających w ramach których pracownicy są pomawiani o liczne nieprawdziwe zachowania, które *prima facie* nie miały bądź nie mogły mieć miejsca ułatwia osobie zgłaszającej – szykanowanie pracownika.

W ocenie autora opracowania, pracownicy wielokrotnie niesłusznie posądzeni o naruszenia w tego rodzaju przypadkach mogą zarzucić pracodawcy naruszenie obowiązku dbałości o ich dobra osobiste. Nie można również wykluczyć zarzutu mobbingu, szczególnie przy stosowaniu metod i środków prowadzenia postępowań w sposób nieprofesjonalny i uwłaczający godności pracownika. Powyższe nie oznacza, że pracodawcy nie powinni podejmować jakichkolwiek czynności w wyniku otrzymania zgłoszenia o naruszeniu prawa. Pracodawcy powinni jednak zachować równowagę pomiędzy potrzebą prowadzenia postępowań wyjaśniających a ochroną dóbr osobistych pracownika i zachować należytą staranność przy wyjaśnianiu okoliczności wskazanych w skardze, w tym m.in. starać się ograniczyć liczbę osób posiadających informację o zgłoszeniu. Zasadna wydaje się również edukacja pracowników dotycząca sygnalizowania nieprawidłowości, w tym między innymi konsekwencji składania zgłoszeń opartych na nieprawdziwych informacjach, czy też właściwego rozumienia pojęcia naruszenia prawa.

Przypisy/Notes

¹ Na marginesie, należy dodać, że obowiązek ten spoczywa również na innych podmiotach określonych w art. 23 ustawy.

² Wyjątkiem może być sytuacja, gdy do zgłoszenia dołączono sfałszowane dowody.