



IM.STEFANA
**FUNDACJA
BATOREGO**

Sygnalizowanie jako narzędzie zarządzania?

Marcin Waszak, Fundacja im. Stefana Batorego

Warszawa, 9 maja 2016

🕒 O projekcie „Polska ustawa o ochronie sygnalistów. W poszukiwaniu poparcia związków zawodowych oraz organizacji pracodawców” VIII 2015 – VI 2016

- regulacje *whistleblowing*-u w innych krajach: badanie poświęcone przyjmowaniu i funkcjonowaniu ustaw chroniących sygnalistów w 4 europejskich państwach;
- 33 wywiady pogłębione z reprezentantami związków zawodowych, organizacji pracodawców, pracodawcami z wybranych branż oraz ekspertami;
- działania rzecznicze: 2 warsztaty, konferencja z udziałem przedstawicieli strony rządowej oraz publikacje.

🕒 Tematy warsztatu 09.05.2016

- 1) Jakie z punktu widzenia pracodawcy istnieją powody dla których pracownicy powinni (lub nie) zajmować się identyfikowaniem nieprawidłowości w miejscu pracy?
- 2) Jak prawny obowiązek ochrony sygnalistów może wpłynąć na obecne warunki funkcjonowania pracodawców w Polsce?



Dopuszczanie pracowników do zgłaszania nieprawidłowości w miejscu pracy – głosy za i przeciw

szanse	zagrożenia
sygnaliści jako użyteczne źródło informacji	sygnaliści jako „ulepszacze”
element otwartej kultury organizacyjnej firmy i sposobu zarządzania opartego na dialogu z pracownikami	nieuzasadniona ingerencja w swobodę prowadzenia działalności gospodarczej
identyfikacja interesu pracownika z interesem pracodawcy	nadinterpretacja tzw. nieprawidłowości przez pracowników
przeciwdziałanie zмовie pracowników z pracodawcą przeciwko interesowi publicznemu	pracownicy jako obrońcy własnych interesów, bez wpływu na interes publiczny



Potencjalny wpływ ustawy o ochronie sygnalistów na sytuację pracodawców

- ❑ regulacja whistleblowing-u w połączeniu z „nieżyciowością” przepisów prawa pracy może dodatkowo zaszkodzić tak pracodawcom jak i pracownikom;
- ❑ nowa ustawa to dodatkowe obciążenie dla pracodawców z racji ograniczenia elastyczności ich działania;
- ❑ pracodawcy już teraz zmagają się nadmiarem niejasnych przepisów, w dodatku bardzo słabo egzekwowanych;
- ❑ instytucje ochrony prawnej i wymiaru sprawiedliwości nawet po zmianie prawa nie będą w stanie skutecznie chronić sygnalistów;
- ❑ warunkiem zachęcenia pracowników do sygnalizowania wyeliminowanie patologii związanych z kumoterstwem, tymczasowymi i politycznie zależnymi menadżerami.

🌀 Postępująca liczba przepisów o ochronie sygnalistów w polskim prawie ...

- rozporządzenie Parlamentu Europejskiej i Rady (UE) z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie nadużyć na rynku i dyrektywa wykonawcza z 17.12.2015;
- nowelizacja Prawa bankowego obowiązująca od 1 listopada 2015 r.;
- 2 lata na implementację dyrektywy o ochronie *know-how* i tajemnicy handlowej przyjętej przez Parlament Europejski 14.04.2016.

Dyskusja

- 1) czy powinien istnieć obowiązek po stronie pracodawcy zajmowania się doniesieniami pracowników o nadużyciach?
- 2) czy ujawnianie kwestii dotyczących wewnętrznych relacji w firmie można uznać za działanie na rzecz interesu publicznego?
- 3) co powinno być przedmiotem sygnalizowania jeśli ma ono służyć jako narzędzie zarządzania?
- 4) czy prawno-instytucjonalne uwarunkowania działalności pracodawców w Polsce gwarantują właściwe wdrożenie ewentualnych przepisów regulujących ochronę sygnalistów?



Dziękujemy za uwagę.

Zapraszamy na www.batory.org.pl