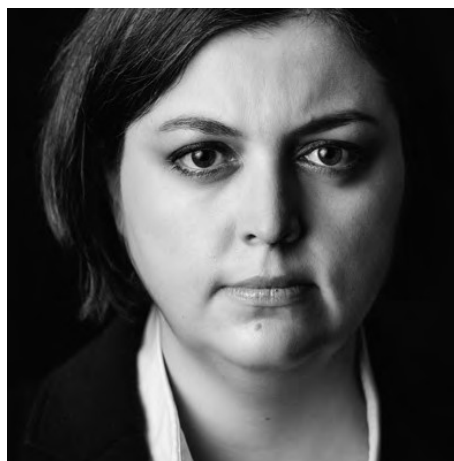


G

Granice wewnętrznych postępowań wyjaśniających

Pracownik działu sprzedaży spółki zajmującej się sprzedażą produktów własnych zgłosił członkowi jej zarządu swoje podejrzenia, że jego przełożony – kierownik działu sprzedaży – przekazuje poufne informacje konkurentowi spółki. Pracownik dowiedział się o tym, gdyż był przypadkowym odbiorcą mejla wysłanego przez jego przełożonego do konkurenta spółki. Spółka postanowiła wszcząć wewnętrzne postępowanie wyjaśniające.



dr Marta Derlacz-Wawrowska



Katarzyna Żukowska

W omawianej sytuacji postępowanie wyjaśniające miało chronić zasoby informacyjne spółki, określić rozmiary zaistniałej szkody i zapobiec podobnym przypadkom na przyszłość. Celem pracodawcy było wprowadzenie zabezpieczeń technicznych i organizacyjnych, a także podjęcie sankcji wobec pracownika, który naruszył swoje obowiązki. Na marginesie warto jednak dodać, że niekiedy podjęcie czynności wyjaśniających przez pracodawcę jest obowiązkiem prawnym. Tak jest np. w przypadku naruszeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy czy też zgłoszeń dotyczących molestowania i mobbingu, a to ze względu na przewidziane prawem obowiązki pracodawcy dotyczące przeciwdziałania zagrożeniom w środowisku pracy.

Skutecznie, ale w granicach prawa

Gdy trzeba wszcząć wewnętrzne postępowanie wyjaśniające, pracodawca staje przed pytaniem, jakie działania podejmować i w jakich granicach prawnych się poruszać. Chodzi bowiem o to, by skutecznie zrealizować cele postępowania, ale nie narazić się przy tym na zarzuty naruszenia prawa. Mogłyby one spowodować odpowiedzialność pracodawcy lub umożliwić podważenie zebranych dowodów albo uniemożliwić posługiwanie się nimi. Choć bowiem w polskim systemie prawnym generalnie nie obowiązuje reguła „owoców zatrutego drzewa”, która uniemożliwiałaby posługiwanie się w postępowaniach sądowych dowodami zebranymi z naruszeniem prawa, to jednak posługiwanie się takimi dowodami może być podstawą roszczeń osób trzecich (np. byłych pracowników, których prywatność została naruszona). Może też wpływać na ocenę działalności pracodawcy w kontekście zasad współżycia społecznego, co mogłoby negatywnie oddziaływać na rozstrzygnięcie sporu dotyczącego roszczeń cywilnych.

Postępowanie na pewno przebiegnie sprawniej, jeżeli u pracodawcy wcześniej wdrożono odpowiednie zasady prowadzenia wewnętrznych postępowań dotyczących wyjaśniania nieprawidłowości, wprowadzono politykę prywatności, a także prawidłowo uregulowano kwestie związane z monitoringiem. Uregulowane powinny też być zasady przekazywania danych osobowych pomiędzy pracodawcą a innymi podmiotami, w szczególności spółkami grupy. Przepisy prawa z reguły bowiem nie określają bezpośrednio zasad prowadzenia takiego postępowania, nawet jeśli prawo wymaga od pracodawcy podjęcia działań wyjaśniających.

Kłopoty mogą powstać przykładowo, jeżeli pracodawca nie wdrożył, zgodnie z wymogami Kodeksu pracy, zasad monitoringu udostępnionych pracownikom narzędzi pracy, w tym komputerów, telefonów i zainstalowanych na nich aplikacji, m.in. służbowej poczty elektronicznej i komunikatorów internetowych. Pracodawca powinien określić zakres takiego monitoringu (czy zbiera jedynie metadane, czy ma też dostęp do treści przesyłanych wiadomości, a jeżeli tak, to w jakich przypadkach) i poinformować o tym pracowników w wymagany sposób. Jeśli pracodawca tego zaniedbał, to na etapie pozyskania informacji o nie-

uprawnionych kontaktach pracownika z konkurencją sięgnięcie do tych danych będzie się wiązało z ryzykiem nie tylko naruszenia dóbr osobistych pracownika, w szczególności jego prywatności, ale także z ryzykiem zarzutu przetwarzania danych osobowych bez należytej podstawy. Grozi za to nie tylko przewidziana RODO kara administracyjna, ale także odpowiedzialność karna na gruncie ustawy z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych, ewentualnie zarzut niedopełnienia obowiązku informacyjnego wymaganego przez RODO, co także zagrożone jest ww. ryzykiem nałożenia kary administracyjnej. Kwestia ta komplikuje się jeszcze bardziej, jeżeli u pracodawcy dopuszczalne jest korzystanie z narzędzi pracy i aplikacji również w celach prywatnych. Pamiętać należy, że zasadniczo wdrożenie jakichkolwiek form monitorowania pracowników lub osób zatrudnionych na innej podstawie prawnej niż umowa o pracę może wiązać się z koniecznością przeprowadzenia oceny skutków monitorowania dla ochrony danych osobowych. Przewidziano ją w art. 35 RODO. Niedokonanie takiej oceny także może skutkować nałożeniem kary administracyjnej. Ocena powyższych ryzyk zawsze zależy od okoliczności konkretnej sprawy, niemniej jednak wszelkie nieprawidłowości w tych obszarach mogą potencjalnie stać się przedmiotem kontroli Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, jeśli podejmie on wiadomości na ich temat.

Dziś dobra praktyka, wkrótce obowiązek

Można się spodziewać, że w ciągu kilku lat na pracodawców zostanie nałożony obowiązek wprowadzenia wewnętrznych regulacji dotyczących badania zgłoszonych przez pracowników nieprawidłowości zaistniałych w organizacji (2018/0106(COD)). W kwietniu 2018 r. opublikowano projekt dyrektywy w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii. Przewiduje on, że od połowy 2021 r. zasadniczo wszyscy pracodawcy zatrudniający pięćdziesiąt lub więcej osób będą musieli wprowadzić procedury zgłaszania i badania przypadków działań lub zaniechań mogących naruszać zasady dotyczące określonych dziedzin prawa, w tym m.in. zamówień publicznych, usług finansowych, bezpieczeństwa produktów, żywności czy transportu, ochrony środowiska, konsumentów czy ochrony prywatności i danych osobowych, a także bezpieczeństwa sieci i systemów informatycznych.

Zgodnie z projektem procedura taka powinna przewidywać formy dokonywania zgłoszeń zapewniające poufność tożsamości zgłaszającego. Powinna też wskazywać osobę lub jednostkę, która starannie zbada sprawę w rozsądnym czasie, nieprzekraczającym zasadniczo trzech miesięcy od zgłoszenia, a także przekazać zgłaszającemu informacje zwrotne dotyczące efektów przeprowadzonych działań. Analogiczne projekty pojawiły się także na gruncie polskim. Przewiduje je rządowy projekt ustawy o jawności życia publicznego, nad którym jednak prace w ostatnich miesiącach zostały praktycznie zatrzymane, oraz, w odniesieniu do podmiotów sektora finansów publicznych, obywatelski projekt ustawy o ochronie sygnalistów, który nie został jeszcze wniesiony do Sejmu.

postępowania
wewnętrzne

procedury
pracownicze

sygnaliści

ochrona dóbr
osobistych

bezpodstawne
oskarżenie

Ochrona danych naruszciciela?

Badając zasady, jakimi należy się kierować, prowadząc postępowania wyjaśniające, należy odwołać się do regulacji z różnych gałęzi prawa. Trzeba uwzględnić kwestie ochrony dóbr osobistych zgłaszającego oraz osób, których dotyczy postępowanie, ochrony ich danych osobowych, a w pewnych okolicznościach faktycznych także regulacje prawa karnego.

Z perspektywy poufności postępowań wyjaśniających istotne znaczenie ma realizacja obowiązku informacyjnego wobec osób, których dane osobowe są przetwarzane w związku z tym postępowaniem, wymaganego na gruncie art. 13-14 RODO. Realizacja tego obowiązku następuje poprzez poinformowanie podmiotu danych m.in. o tożsamości i danych kontaktowych administratora, kategoriach przetwarzanych danych, źródle ich pozyskania, celu ich przetwarzania, a także komu są one przekazywane i jakie prawa przysługują podmiotowi danych w związku z przetwarzaniem jego danych. Zasadniczo zatem, w okolicznościach niniejszej sprawy, należało poinformować osobę obwinioną o naruszenie oraz pracownika konkurenta (a zatem również konkurenta) o tym, że spółka prowadzi wobec nich postępowanie wyjaśniające, a w zależności od jego wyników może podejmować wobec nich dalsze działania prawne.

Przekazanie takiej informacji na etapie postępowania wyjaśniającego wydaje się co najmniej niepożądane, jednak niedopełnienie przez administratora obowiązku informacyjnego wiąże się z ryzykiem odpowiedzialności na gruncie RODO. Na szczęście w opisywanej sprawie wprowadzony w spółce system wyjaśniania nieprawidłowości oparty o wytyczne przedstawione w opinii Grupy Roboczej Art. 29 nr 1/2006, a także wytyczne Europejskiego Inspektora Danych Osobowych z lipca 2016 r. (dotyczące jednak instytucji unijnych, a nie podmiotów sektora prywatnego) szczegółowo określał nie tylko zasady prowadzenia postępowań wewnętrznych, ale także zawierał informacje wymagane na gruncie art. 14 RODO. W związku z tymi regulacjami pracodawcy poinformowanie osób, których postępowanie dotyczy, o jego wszczęciu mogło zostać odroczone, a nawet zaniechane.

W tym zakresie pojawiło się pytanie o zgodność takich regulacji z RODO. Zasadniczo bowiem obowiązku informacyjnego należy dopełnić w rozsądnym terminie po pozyskaniu danych osobowych, najpóźniej w ciągu miesiąca. Jeżeli zaś planuje się ujawnić dane osobowe innemu odbiorcy (przykładowo innej spółce grupy zajmującej się prowadzeniem postępowań wyjaśniających w grupie) – najpóźniej przy ich pierwszym ujawnieniu. Jednakże w sytuacji, gdy przekazanie informacji przewidzianych w art. 14 ust. 1 i 2 RODO może uniemożliwić lub poważnie utrudnić realizację celów przetwarzania danych, obowiązek informacyjny może ulec wyłączeniu, przy zapewnieniu jednak przez administratora odpowiednich środków, aby chronić prawa i wolności oraz prawnie uzasadnione interesy osoby, której dane dotyczą.

W omawianej sprawie spółka zdecydowała się skorzystać z tego wyjątku w odniesieniu do obwinionego i pracownika konkurenta spółki.

Udział podmiotów trzecich

Jeśli w prowadzenie postępowania wyjaśniającego zaangażowane są podmioty inne niż tylko pracodawca, przykładowo inna spółka grupy (jak to miało miejsce w niniejszej sprawie) czy też zewnętrzne podmioty świadczące usługi w zakresie dochodzeń wewnętrznych i zbierania dowodów, konieczne jest uregulowanie kwestii związanych z dostępem takich podmiotów do informacji, w tym danych osobowych, zebranych i przetwarzanych w ramach udzielonego przez nie pracodawcy wsparcia. W omawianej sprawie postępowanie wyjaśniające prowadził na zlecenie zarządu spółki zespół *compliance* wspólnika spółki z siedzibą w Unii Europejskiej. Pomiędzy spółką i wspólnikiem została zawarta umowa powierzenia przetwarzania zgodna z wymogami art. 28 RODO, co jest jednym z możliwych rozwiązań – zasadniczo okoliczności faktyczne i rzeczywista rola podmiotów zaangażowanych w przetwarzanie danych powinny mieć rozstrzygające znaczenie w tym zakresie.

Skutki dla zgłaszającego

Prowadząc postępowanie wyjaśniające, należy się zastanowić, co jeśli po zbadaniu sprawy oskarżenia o bezprawne kontakty z konkurencją się nie potwierdzą. W omawianej sprawie pracownik miał wystarczające podstawy, by rozsądnie przypuszczać, że nieuprawnione kontakty z konkurencją faktycznie mają miejsce. Forma zgłoszenia też była stonowana. Pozwalało to uznać jego działanie za podjęte w dobrej wierze i w granicach prawa.

Nawet więc gdyby na dalszym etapie badania zarzuty miały się nie potwierdzić, nie powinno to uzasadniać sankcji wobec zgłaszającego ani ze strony obwinionego, ani jego pracodawcy. Pracodawca powinien zadbać, by w przyszłości zgłaszający nie doznawał reperkusji ze strony swojego przełożonego, którego dotyczyło zgłoszenie. Chociaż bowiem obecnie prawo, poza przepisami branżowymi, nie przewiduje szczególnej ochrony dla osób dokonujących zgłoszeń w dobrej wierze (sygnalistów), to zakaz sankcji z tego tytułu można wywieść z przepisów prawa pracy, w tym z nakazu równego traktowania i zakazu dyskryminacji pracowników. Odpowiada to także uznanym standardom międzynarodowym. Warto przy tym wskazać, że potrzebę ochrony sygnalistów dostrzega orzecznictwo sądowe (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 6 marca 2018 r., II PK 75/17).

Należy jednak podkreślić, że na ochronę nie zasługują zgłoszenia dokonane w złej wierze, czyli m.in. takie, co do których zgłaszający wiedział, że nie mają pokrycia w faktach, lub których dokonano w formie przekraczającej granice dozwolonej krytyki. W takim wypadku uzasadnione są roszczenia wobec zgłaszającego z tytułu naruszenia dóbr osobistych osoby, której zgłoszenie dotyczyło. Pracodawca

postępowania
wewnętrzne

procedury
pracownicze

sygnaliści

ochrona dóbr
osobistych

bezpodstawne
oskarżenie

może też np. rozwiązać umowę ze zgłaszającym, który działał w złej wierze.

Podsumowując, warto rozważyć wprowadzenie wewnętrznych procedur wyjaśniania zgłoszonych nieprawidłowości, z należyтым uwzględnieniem granic postępowania wyznaczonych zwłaszcza przez przepisy dotyczące ochrony dóbr

osobistych i danych osobowych – mimo że określenie takich procedur, co do zasady, nie jest obecnie obowiązkowe.

dr Marta Derlacz-Wawrowska, radca prawny, praktyka prawa pracy

Katarzyna Żukowska, adwokat, praktyka prawa pracy

