

Отрицательные последствия для информатора: как действовать ответственному учреждению?

Доверие жителей к системе поднятия тревоги в Латвии низкое. Согласно данным Евробарометра за 2023 год 24% жителей Латвии не готовы сообщать о наблюдаемой коррупции, так как считают, что информаторы не защищены.¹ В свою очередь, данные заказанного в 2024 году обществом “Общество за открытость – Делна” (Делна) опроса общественного мнения показывают еще более негативную картину – 71% опрошенных скорее или полностью согласны с утверждением, что, поднимая тревогу о происходящих на своем рабочем месте нарушениях, информатор столкнется с отрицательными последствиями. Эти данные демонстрируют то, насколько важно стимулировать доверие общественности к системе поднятия тревоги, и насколько важно разъяснять обществу возможности защиты своих прав. В этой статье Делна подробнее рассматривает два конкретных случая информирования, когда для информаторов наступили отрицательные последствия.

Пример: Освобождение по обоюдному согласию сторон

Гвидо (*имя изменено*) является членом правления государственного акционерного общества “А”. Со временем Гвидо обратил внимание, что ГАО “А” нецелесообразно использует публичные ресурсы. Гвидо о наблюдаемой ситуации пожелал информировать. Но, учитывая, что ГАО “А” является государственным акционерным обществом с существенным политическим и экономическим влиянием в Латвии, Гвидо был убежден, что, обратившись с заявлением информатора в компетентное учреждение, он столкнется с отрицательными последствиями, нарушение будет сокрыто или не будет предотвращено. В связи с этим, Гвидо использовал предусмотренную Законом о поднятии тревоги возможность поднять тревогу публично и опубликовал статью о наблюдаемой ситуации в медийном портале.

¹ *Īpašais Eiropbarometrs 534 (99.2)*. Отношение граждан ЕС к коррупции в 2023.году. Доступен: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2968>

После этой публикации Совет ГАО “А” обратился к Гвидо с предложением – подписать обоюдное соглашение с ГАО “А” о прекращении трудовых отношений, в результате чего он получал компенсацию и положительную оценку своей предыдущей работы, или, в случае не подписания соглашения, получить выражение недоверия от Совета, в результате чего Гвидо не получил бы компенсацию и положительную оценку. В результате Гвидо подписал обоюдное соглашение, в котором согласился уйти в отставку.

Пример: Освобождения в результате реорганизации

Эйнар (*имя изменено*) на своем рабочем месте наблюдал противозаконную, по его мнению, ситуацию. Об этом Эйнар поднял тревогу. Через некоторое время после подачи заявления работодатель Эйнара начал оценку эффективности рабочего места, чтобы выяснить, следует ли сократить количество занятых по причине дублирования обязанностей. Эта оценка, в частности, коснулась отдела Эйнара. В результате оценки констатировано, что должность Эйнара дублируется другой должностью на рабочем месте, к тому же Эйнару невозможно было обеспечить другое, соответствующее его квалификации, рабочее место, поэтому Эйнара было решено освободить от должности. Эйнар с этой ситуацией не согласился и обратился в Государственную трудовую инспекцию (ГТИ), так как был уверен, что его освобождение от должности напрямую связана с поднятой тревогой, и проведенная оценка эффективности есть искусственно созданный процесс с целью избавиться от него, создавая видимость корректности происходящего и соблюдения правовых норм.

Как действовать ответственному учреждению?

Оба вышеупомянутых случая демонстрируют то, что возможные для информатора отрицательные последствия не всегда настолько очевидно выражаются как внезапное одностороннее освобождение информатора от занимаемой должности. Зачастую это представляется как обоюдное соглашение или какой-либо внутренний организационный процесс. Но в основе подобных процессов часто просматривается желание освободиться от конкретного лица.

В соответствии с Законом поднятия тревоги, ГТИ обеспечивает консультации о возможностях предотвратить созданные для информатора, его родственников или связанных лиц неблагоприятные последствия в сфере трудовых и правовых отношений или в сфере безопасности труда. Также предусматривает, что ГТИ проводит процесс административного нарушения о создании отрицательных последствий для информатора.

К сожалению, до сих пор Делна наблюдало, что ГТИ к делам поднятия тревоги относится формально, неэффективно. Например, в деле Эйнара ГТИ указала, что в компетенцию ГТИ не входит оценка обоснования необходимости сокращения количества работников. Также,

что в деле вообще нет доказательств того, что работодатель знал, что именно Эйнар является информатором. Такой подход ГТИ на практике указывает на несколько проблем.

Во-первых, сокращение количества работников видимо является удобным методом, как работодатель может освободиться от информатора, так как ГТИ этот вопрос вообще не будет оценивать. Делна согласна с указанием ГТИ на то, что ГТИ не вправе оценивать сокращение количества работников, по сути, но ГТИ должна бы по крайней мере оценивать методику сокращения количества работников. Например, в деле Эйнара оценка, на основании которой было проведено сокращение количества работников, затронуло только отдел Эйнар. Возникает вопрос, почему сначала не была проведена оценка идентификации конкретного отдела, в котором пройдет сокращение количества работников, но вместо этого был выбран один отдел без объективного на то обоснования. Также ГТИ могла бы вникнуть в общие принципы и обстоятельства, которые учитывались в процессе сокращения количества работников. Конечно, ГТИ не будет оценивать, является ли сокращение количества работников для работодателя экономически и хозяйственно необходимой, но ГТИ должна бы оценить, произошло ли оно объективно и обоснованно.

Во-вторых, из заключений ГТИ создается впечатление, что при отрицании работодателем того, что он знал о факте поднятия тревоги, факт неблагоприятных последствий для информатора с ним связан не будет. В понимании Делна и такой подход не защищает информатора. Вместо этого надо бы оценить то, есть ли основание думать, что работодатель знал о факте поднятия тревоги.

Заключения

К сожалению, дело Эйнара не единственный случай, когда ГТИ не обеспечила должную защиту информатора. Также ГТИ не единственное учреждение, в котором необходимо укреплять понимание о защите информаторов. Необходимо на национальном уровне укреплять компетенцию работающих лиц с делами информаторов. Мы не можем ожидать, что увеличится количество жителей, верящих, что информирование без неблагоприятных последствий возможно, и увеличится количество тех жителей, которые информируют о возможных нарушениях на своем рабочем месте, до тех пор, пока не утвердится более стабильная практика в вопросах защиты информаторов.

08.10.2024.

Статья подготовлена с финансовой поддержкой фонда Интеграции общества из предоставленных Министерством Культуры средств государственного бюджета. За содержание статьи отвечает общество “Общество за открытость – Делна”.



Kultūras ministrija



Sabiedrības integrācijas
fonds