

KANCELARIA SZALBIERZ

news up-date

TEMAT POD LUPĄ:

# Przepisy o Sygnalistach



[www.kancelariaszalbierz.pl](http://www.kancelariaszalbierz.pl)



## Sygnaliści nadchodzą wielkimi krokami.

**Już 25 września 2024 r. wejdą w życie przepisy o sygnalistach. W każdej organizacji zarówno prywatnej jak i publicznej może dojść do naruszenia prawa. W przypadku niezastosowania odpowiednich procedur ich przeciwdziałania pociągnąć może to za sobą daleko idące szkody.**

Wdrożenie odpowiedniej procedury ma na celu zgłaszanie nieprawidłowości oraz stworzenie przestrzeni dla wspólnego dialogu.

W zasadzie całość działań prowadzić ma do usprawnienia i wprowadzenia relacji pracownik – pracodawca. Procedura ma przełożyć się na rozwijanie zaufania i uczciwości wewnątrz organizacji, a także budowanie bezpiecznego i etycznego środowiska pracy.

Ustawa wprowadza system ochrony osób, które zdecydują się na ujawnienie nieprawidłowości oraz wprowadzenie zakazu działań odwetowych.



### **O AUTORCE:**

Autorką analizy tematu jest

Katarzyna Frieske

**Prawnik w Kancelarii Szalbierz**

*Zapraszam do lektury!*

## P Podstawa Prawna

Podstawą prawną wdrożenia procedury dotyczącej sygnalistów jest DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii i w jej konsekwencji opublikowana dnia 24 czerwca 2024 r. w Dzienniku Ustaw polska Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów.

Nowe przepisy wejdą w życie 25 września 2024 r., z wyjątkiem przepisów dotyczących zgłoszeń zewnętrznych, które zaczną obowiązywać 3 miesiące później.

Wejście przepisów  
w życie już jesienią!

Nowe przepisy wejdą w życie 25 września 2024 r., z wyjątkiem przepisów dotyczących zgłoszeń zewnętrznych, które zaczną obowiązywać 3 miesiące później.





## P Przyjrzyjmy się bliżej...

### KIM JEST SYGNALISTA?

Sięgając do art. 4 ustawy o ochronie sygnalistów, dowiadujemy się, że sygnalistą jest osoba fizyczna, która **zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa** uzyskaną w kontekście związanym z pracą. Wskazuje się m.in. na pracownika, pracownika tymczasowego, osobę świadczącą pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, przedsiębiorcę, prokurenta, akcjonariusza lub wspólnika. Warto pamiętać również, iż może nim być również partner biznesowy, podwykonawcy, urzędnicy czy klienci. **WARUNEK:** powiązanie z podmiotem, w którym nastąpiło naruszenie prawa.

Istotnym jest, iż ustawę stosuje się również do opisanej wyżej osoby fizycznej w przypadku zgłoszenia lub ujawnienia publicznej informacji o naruszeniu prawa uzyskanej w kontekście związanym z pracą **przed nawiązaniem stosunku pracy** np.: w trakcie trwania procesu rekrutacyjnego. Nadto ustawa stosowana będzie w zakresie pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu, a także pełnienia służby w podmiocie prawnym bądź już po jej ustaniu.

### JAK DEFINIUJEMY NARUSZENIE PRAWA?

Zgodnie z art. 3 ustawy o ochronie sygnalistów przez naruszenie prawa rozumiemy działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, które może dotyczyć min. korupcji, zamówień publicznych, przeciwdziałaniu praniu brudnych pieniędzy, ochrony środowiska, ochrony konsumentów, ochrony prywatności i danych osobowych czy bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych (pełen katalog spraw wykazany jest w art. 3 ustawy o ochronie sygnalistów).

### ...a co z obszarem prawa pracy?

Zgodnie z decyzją Sejmu, finalna wersja projektu wyeliminowała obszar prawa pracy z zakresu ustawy. Jest to kontrowersyjna decyzja, oznaczająca, brak możliwości zgłaszania przez sygnalistów naruszeń związanych z prawem pracy. Chcąc umożliwić takie zgłoszenie pracodawcy będą musieli we własnym zakresie wprowadzić odpowiednie procedury wewnętrzne.

## Zapamiętaj

### Do kiedy należy wprowadzić system zgłoszeń sygnalistów?

Czasu nie pozostało dużo. Zgodnie z przepisami ustawy, podmioty, na których nałożony jest obowiązek muszą wdrożyć przepisy do dnia **25 września 2024 r.**

### Kto musi wdrożyć procedurę?

System musi być wprowadzony przez każdą organizację prywatną lub publiczną na rzecz, której, pracę wykonuje **minimum 50 pracowników**. Liczbę pracowników przelicza się na pełne etaty. Zatem etaty niepełne należy zsumować.



## UWAGA!

Co istotne, **do ilości pracowników nie zaliczamy wyłącznie pracowników zatrudnionych na umowie o pracę**. Pod uwagę brane są wszelkiego rodzaju umowy cywilnoprawne czy tzw. kontakty B2B. Forma prawna umowy nie ma w tym przypadku znaczenia.

Do ilości pracowników nie wliczani są min. pracownicy tymczasowi czy wolontariusze oraz praktykanci nie otrzymujący wynagrodzenia.

Co ważne, podmioty prawne będą zobowiązane do tego, aby **na bieżąco monitorować** skalę swojego zatrudnienia.

Wprowadzany system zgłoszeń powinien być skonsultowany z organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników.



## F Formalności

### JAKIE BĘDĄ FUNKCJONOWAĆ RODZAJE ZGŁOSZEŃ?

W zakresie sygnalistów przewidziano zgłoszenia:

- wewnętrzne,
- zewnętrzne
- i ujawnienia publiczne.

Jak wynika z art. 30 ust. 1 OchrSygnalU, sygnalista może dokonać zgłoszenia zewnętrznego bez uprzedniego dokonania zgłoszenia wewnętrznego. Zgłoszenie zewnętrzne ma formę skierowania informacji do organu publicznego lub Rzecznika Praw Obywatelskich. Na potrzeby zgłoszeń zewnętrznych, mają powstać dedykowane formularze internetowe lub aplikacje.

Natomiast ujawnienie publiczne stanowi przekazanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej przez samego sygnalistę z pominięciem pozostałych możliwości zgłoszeń.

### CO NALEŻY ZROBIĆ W RAMACH PROCEDURY WEWNĘTRZNEJ?

Podmioty prawne podlegające pod ustawę, będą musiały indywidualnie opracować procedurę dokonywania zgłoszeń wewnętrznych. Podstawowy obowiązek polega na podjęciu przez pracodawcę wszelkich działań, aby każdy z potencjalnych sygnalistów miał swobodny dostęp do przedstawionego systemu zgłoszeń.

System w gruncie rzeczy musi spełniać określone funkcje i elementy. Dane osobowe muszą być ochronione, a osoby przyjmujące takie zgłoszenia muszą być zobowiązane do zachowania poufności.

W pierwszej kolejności pracodawca musi **podjąć decyzje o wyborze kanału zgłoszeń**. Zgłoszenia mogą być dokonywane m.in. w formie pisemnej, ustnej (zgłoszenie musi zostać nagrane lub udokumentowane w formie protokołu), telefonicznej (wdrożony musi zostać nagrywany system komunikacji głosowej), za pomocą specjalnego oprogramowania, czy poprzez przygotowaną skrzynkę podawczą, w której będzie możliwość umieszczenia zgłoszenia o naruszeniu praw.



## F Formalności

Niezbędnym będzie utworzenie **wewnętrznej jednostki organizacyjnej**, która będzie **przyjmowała zgłoszenia** dokonywane przez sygnalistów.

Zamiennie, można upoważnić do podejmowania takich działań osobę fizyczną w ramach struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa lub zlecić działania podmiotowi zewnętrznemu, który przejmie na siebie obowiązek przyjmowania zgłoszeń.

Podmiotom odpowiedzialnym za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych należy przekazać wytyczne, dotyczące sposobu działania w przypadku otrzymania zgłoszenia oraz szczegółowe informacje związane z terminami na przyjęcie zgłoszenia oraz udzieleniem informacji zwrotnej sygnaliście.

**Weryfikacja zgłoszeń** powinna być dokonywana przez bezstronną wewnętrzną jednostkę organizacyjną lub osobę fizyczną w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego.

## BUDOWANIE ŚWIADOMOŚCI

Następnym etapem długofalowym dla pracodawcy jest rozwijanie świadomości, a w zasadzie pewnego rodzaju ukazanie, iż sygnaliści nie są „donosicielami”. Pracodawca powinien szerzyć świadomość, iż wprowadzone procedury niosą za sobą korzyści dla usprawniania dialogu i działań w danym podmiocie. Ma być to niejako stworzenie przestrzeni dla relacji pracownik – pracodawca, co w dużych podmiotach na ten moment jest znacznie utrudnione.

## OCHRONA SYGNALISTÓW

Ustawa zakazuje stosowania jakichkolwiek działań odwetowych wobec sygnalisty.

Zgodnie z ustawą o ochronie sygnalistów, działanie odwetowe należy rozumieć jako *„bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę sygnaliście, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko sygnaliście”*



## F Formalności

W art. 12 ustawy o ochronie sygnalistów wskazany jest przykładowy katalog działań odwetowych, do którego należą min. mobbing, dyskryminacja, wstrzymanie awansu, obniżenie wysokości wynagrodzenia za pracę, odmowa nawiązania stosunku pracy czy przeniesienie na niższe stanowisko. W sytuacji, w której zastosowano działania odwetowe, sygnalista może żądać odszkodowania lub zadośćuczynienia.

Sygnalista musi działać w dobrej wierze, a przekazywana informacja musi stanowić naruszenie prawa. Gdy spełnione zostaną przesłanki ustawowe sygnalista zostaje objęty ochroną od momentu dokonania zgłoszenia.

### ODPOWIEDZIALNOŚĆ SYGNALISTY

Ustawodawca chcąc uniknąć nadużyć związanych z zgłaszaniem nieprawdziwych informacji przez sygnalistów wprowadził odpowiednie regulacje ochronne.

Zgodnie z art. 15 ustawy o ochronie sygnalistów, w przypadku zgłaszania lub ujawniania publicznego nieprawdziwych informacji przez sygnalistę, każdy kto poniósł szkodę ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia od sygnalisty.

### CO JEŚLI SYSTEM NIE ZOSTANIE WDROŻONY?

Za brak wdrożenia procedury odpowiedzialność karną ponoszą osoby które odpowiedzialne są za jej ustanowienie (co do zasady w spółkach będzie to zarząd).

Zgodnie z **art. 58 ustawy**: „Kto, będąc odpowiedzialnym za ustanowienie procedury zgłoszeń wewnętrznych, wbrew przepisom ustawy procedury tej nie ustanawia lub ustanawia ją z istotnym naruszeniem wynikających z ustawy wymogów, podlega karze grzywny.”

W pewnych sytuacjach brak wdrożenia może wiązać się z odpowiedzialnością karną, za którą przewidziana jest grzywna, kara ograniczenia wolności lub nawet pozbawienia wolności.

Zgodnie z art. 54 pkt 1 ustawy „Kto, chcąc, aby inna osoba nie dokonała zgłoszenia, uniemożliwia jej to lub istotnie utrudnia, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.”



# KANCELARIA SZALBIERZ



*Dziękujemy za lekturę!*



**JESTEŚMY DO  
PAŃSTWA DYSPOZYCJI**

Damian Bartczak  
Manager ds. kluczowych Klientów  
**tel. +48 502 441 966**  
[www.kancelariaszalbierz.pl](http://www.kancelariaszalbierz.pl)