

I N F O R M A T O R  
P R A W N Y

**SDO**  
LEGAL

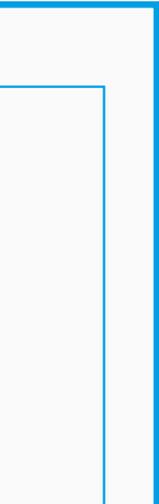
# O C H R O N A S Y G N A L I S T Ó W



YOUR BUSINESS PARTNER

# CO TUTAJ ZNAJDZIESZ?

<b>Wprowadzenie</b>	<b>01</b>
<b>1. Kim jest sygnalista?</b>	<b>02</b>
<b>2. Zgłoszenia</b>	<b>04</b>
<b>3. Zakaz działań odwetowych</b>	<b>06</b>
<b>4. Nowe obowiązki pracodawcy</b>	<b>07</b>
<b>5. Ochrona danych osobowych</b>	<b>10</b>
<b>6. Sankcje</b>	<b>10</b>



# WPROWADZENIE



*Szanowni Państwo,*

wychodząc naprzeciw Państwa oczekiwaniom przedstawiamy krótką informację o zmianach prawnych jakie zaczną niebawem obowiązywać.

24 czerwca 2024 r. opublikowana została ustawa o ochronie sygnalistów, która implementuje do polskiego systemu prawnego dyrektywę o ochronie sygnalistów. Pracę nad implementacją unijnego aktu prawnego były długotrwałe i obejmujące wiele wersji projektu ustawy. W dzisiejszym informatorze postaramy się przybliżyć najważniejsze założenia nowych przepisów.

Zapraszamy do lektury.

Ustawa o ochronie sygnalistów wejdzie w życie 25 września 2024 r. Jedyne w zakresie w jakim przepisy ustawy regulują zgłoszenia zewnętrzne ustawodawca ustanowił dłuższy okres vacatio legis - przepisy te zaczną obowiązywać dopiero 25 grudnia 2024 r.

## NAJWAŻNIEJSZE LICZBY

25 września 2024 r. - wejście w życie ustawy o ochronie sygnalistów

50 osób wykonujących pracę zarobkową - zatrudnianie tylu osób wykonujących pracę zarobkową oznacza konieczność stosowania nowych przepisów

3 lata więzienia - taka kara grozi za uporczywe działania odwetowe

# KIM JEST SYGNALISTA?

## CZY CIEBIE TO DOTYCZY?



Nowe obowiązki kierowane są do podmiotów prawnych. Do stosowania nowych przepisów zobowiązane będą podmioty zatrudniające **co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową**.

Do stosowania przepisów ustawy o ochronie sygnalistów nie są zobowiązane jednostki organizacyjne gminy lub powiatu liczących mniej niż 10 000 mieszkańców.

### UWAGA

Ustalając liczbę osób wykonujących na rzecz podmiotu prawnego pracę zarobkową należy uwzględnić nie tylko pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, ale również pracowników tymczasowych oraz osoby zatrudnione na innej podstawie prawnej, np. umów cywilnoprawnych lub w charakterze B2B.

## KIM JEST SYGNALISTA, CZYLI KOGO MUSIMY CHRONIĆ?

**Sygnalista** to osoba, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą.

Sygnalistą może być:

- pracownik (w tym pracownik tymczasowy oraz były pracownik);
- kandydat do pracy;
- osoba świadcząca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej np. zlecenie lub dzieło;
- przedsiębiorca;
- prokurent;
- akcjonariusz lub wspólnik;
- kontrahent, podwykonawca, ale także ich pracownicy lub współpracownicy;
- członek organu, np. zarządu lub rady nadzorczej;
- stażysta;
- wolontariusz;
- praktykant;
- funkcjonariusz;
- żołnierz.

**UWAGA**

Ustawę stosuje się również do osób, które dokonały zgłoszenia informacji uzyskanej w kontekście związanym z pracą również przed nawiązaniem współpracy z podmiotem prawnym jak i po jego zakończeniu.



Sygnalista podlega szczególnej ochronie prawnej w związku z dokonywanym zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym naruszenia prawa – nie mogą być względem niego podejmowane **działania odwetowe**. Z ochrony przewidzianej ustawą nie korzysta jednak wyłącznie sam zgłaszający. Ochrona taka przysługuje **osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia**, a także **osobie powiązanej z sygnalistą**. Ta ostatnia kategoria osób jest szeroka i obejmuje m.in. członków rodziny zgłaszającego czy jego współpracowników.

**CASE STUDY**

Kierownik zespołu audytowego zgłosił naruszenie dotyczące nieprawidłowości przy wyborze kontrahenta wyłonionego w ramach przetargu. Po zapoznaniu się z raportem przez kierownictwo, kierownik zespołu audytowego został przeniesiony do pracy w innym budynku oraz pozbawiono go możliwości korzystania z elastycznego systemu czasu pracy. Pozostali pracownicy jego komórki zostali przydzieleni do innych zadań. Jednemu z pracowników odmówiono udziału w szkoleniu, na które wcześniej wyrażono zgodę.

W opisanym przypadku pracodawca dopuścił się działań odwetowych w stosunku do kierownika zespołu audytowego. Jednak działania te objęły również współpracowników audytora, uczestniczących w przygotowaniu raportu. Mimo iż współpracownicy nie dokonali zgłoszenia, w tym przypadku również podlegają ochronie.

# ZGŁOSZENIA

Ustawa definiuje pojęcie **informacji o naruszeniu prawa**, które wiążą się z objęciem sygnalisty ochroną.

Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące:

- korupcji;
- zamówień publicznych;
- usług, produktów i rynków finansowych;
- przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
- bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
- bezpieczeństwa transportu;
- ochrony środowiska;
- ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
- bezpieczeństwa żywności i pasz;
- zdrowia i dobrostanu zwierząt;
- zdrowia publicznego;
- ochrony konsumentów;
- ochrony prywatności i danych osobowych;
- bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
- interesów finansowych Skarbu Państwa RP, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
- rynku wewnętrznego UE, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
- konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela - występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z wymienionymi powyżej dziedzinami.

Sygnalista może dokonać zgłoszenia naruszenia prawa w przypadku uzasadnionych podejrzeń dotyczących zaistniałego już naruszenia prawa, do którego doszło u pracodawcy. **ALE!** Zgłoszenia mogą obejmować także potencjalne naruszenia, do których prawdopodobnie dojdzie w przyszłości.

## UWAGA

Dodatkowo pracodawca, poza wskazanym wyżej katalogiem naruszeń prawa może przewidzieć zgłoszenie innych naruszeń regulacji, w tym regulacji wewnętrznych (takich jak np. polityka antymobbingowa) czy etycznych. W trakcie prac nad ustawą wyłączone z zakresu regulacji zostały informacje dotyczące naruszeń prawa pracy. Nie stoi to jednak na przeszkodzie, aby podmiot prawny uwzględnił je w regulaminie zgłoszeń wewnętrznych, nadając tym samym osobom dokonującym zgłoszeń w tym zakresie miano sygnalisty wraz z ochroną przysługującą mu na gruncie ustawy.

Zgłoszenie może mieć charakter wewnętrzny w ramach systemu wprowadzonego przez pracodawcę (**zgłoszenie wewnętrzne**) lub zewnętrzny (**zgłoszenie zewnętrzne**), które dokonywane będzie do organu publicznego lub organu centralnego, którym jest Rzecznik Praw Obywatelskich. Osoba zgłaszająca naruszenie nie ma obowiązku korzystania z wewnętrznego systemu zgłoszeń – może od razu dokonać zgłoszenia do podmiotu publicznego. To zatem od podejścia pracodawcy oraz zaufania pracowników do wprowadzonych rozwiązań będzie zależało, w jaki sposób będą dokonywane zgłoszenia.

Nowe przepisy dopuszczają także możliwość **ujawnienia publicznego** nieprawidłowości, polegającego na poinformowaniu o naruszeniu prawa opinii publicznej, np. przy wykorzystaniu mediów społecznościowych. Jednak aby skorzystać z tego rozwiązania sygnalista będzie zobowiązany dokonać wcześniej co najmniej zgłoszenia zewnętrznego.

## CASE STUDY

Pracownik magazynu zwrócił uwagę, że przyjeżdżające na teren zakładu pracy ciężarówki mają większy ładunek niż ten określony w dokumentacji przewozowej. Co więcej, ładunek ten znacząco wykracza poza wagę przewidzianą dla tego typu pojazdów. Pracownik skorzystał z ustanowionego przez pracodawcę systemu zgłaszania nieprawidłowości i dokonał zgłoszenia wewnętrznego. Mimo upływu czasu pracownik nie tylko nie otrzymał żadnych informacji w sprawie dokonanego zgłoszenia, ale też zwrócił uwagę, że jeszcze większa liczba transportów przekracza dopuszczalne limity.

Widząc zagrożenie wynikające z przekroczenia ładowności pracownik opublikował informacje o działaniach pracodawcy w mediach społecznościowych.

## UJAWNIE NIE PUBLICZNE



Pracownik powinien najpierw dokonać zgłoszenia zewnętrznego (do organu publicznego lub organu centralnego). Pracownik może jednak dokonać **publicznego ujawnienia** bez dokonywania takiego zgłoszenia jeżeli:

- naruszenie może stanowić bezpośrednie lub oczywiste **zagrożenie dla interesu publicznego**, w szczególności gdy istnieje **ryzyko nieodwracalnej szkody** lub;
- dokonanie zgłoszenia zewnętrznego **narazi zgłaszającego na działania odwetowe** lub;
- w przypadku dokonania zgłoszenia zewnętrznego istnieje **niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu** z uwagi na szczególne okoliczności sprawy, takie jak możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów lub możliwość istnienia zмовы między organem publicznym a sprawcą naruszenia lub udziału organu publicznego w naruszeniu.

# ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH



Wobec osób dokonujących zgłoszeń nie mogą być podejmowane jakiegokolwiek **działania odwetowe**, które mogą polegać na bezpośrednich lub pośrednich działaniach lub zaniechaniach 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.

Katalog działań odwetowych jest otwarty, co oznacza, że każde działanie, któremu można przypisać opisany wyżej charakter, będzie niedopuszczalne.

## Za niedopuszczalne działania odwetowe w stosunku do pracownika może zostać uznane:

- odmowa nawiązania stosunku pracy,
- wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,
- niezawarcie kolejnej umowy o pracę,
- obniżenie wynagrodzenia za pracę,
- wstrzymanie awansu lub pominięcie przy awansowaniu, pominięcie przy typowaniu do udziału w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych;
- pominięcie przy przyznawaniu świadczeń związanych z pracą (np. benefitów);
- przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy,
- zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych, przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty;
- niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
- negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy,
- zastosowanie środka dyscyplinarnego,
- przymus, zastraszanie lub wykluczenie,
- mobbing, dyskryminacja, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie,
- nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie,
- działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego,
- spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu,
- wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenie dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.

chyba że **pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.**



### UWAGA

Nie można zrzec się uprawnień zapewniających ochronę związaną z dokonaniem zgłoszenia ani przyjąć odpowiedzialności za szkody powstałe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.

Postanowienia umów o pracę oraz aktów wewnętrznych (np. regulaminu pracy) wyłączające lub ograniczające prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub przewidujące stosowanie środków odwetowych są nieskuteczne.

Nowe przepisy zapewniają ochronę nie tylko pracownikom. Ochroną objęte są również osoby świadczące pracę na podstawie innych tytułów oraz kontrahenci.

Przepisy zapewniają ochronę osobom pomagającym w dokonaniu zgłoszenia, osobom powiązanim ze zgłaszającym oraz **osobie prawnej lub innej jednostce organizacyjnej powiązanej ze zgłaszającym, w szczególności stanowiącej własność lub zatrudniającej zgłaszającego**.

Jeżeli wobec sygnalisty dopuszczono się działań odwetowych ma on prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku lub prawo do zadośćuczynienia.

### CASE STUDY

Podmiot prawny zawarł z kontrahentem umowę na realizację prac wykonawczych na terenie podmiotu prawnego. Kontrahent zatrudnia do wykonania prac pracowników i nadzoruje ich prace. W trakcie wykonywania prac pracownik kontrahenta dowiedział się o naruszeniu prawa przez podmiot prawny w zakresie bezpieczeństwa produktów i dokonał zgłoszenia wewnętrznego w podmiocie prawnym. Po otrzymaniu zgłoszenia podmiot prawny rozwiązał umowę z kontrahentem.

Na gruncie ustawy sygnalistami są również osoby świadczące pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy. Sygnalista jest objęty szczególną ochroną, która zakazuje podejmowania wobec niego działań odwetowych. Ochroną taką objęte są również osoby pomagające w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązane z sygnalistą, a także osoby prawne lub jednostki organizacyjne zatrudniające sygnalistę. Wypowiedzenie umowy kontrahentowi z powodu dokonania zgłoszenia przez jego pracownika będzie działaniem nieuprawnionym na gruncie ustawy.

# NOWE OBOWIĄZKI

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników zobowiązani będą zapewnić przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych. W praktyce oznacza to, że pracodawcy powinni móc wykazać, że zorganizowali w pełni sprawny i działający system zgłoszeń.



W tym celu konieczne jest wdrożenie oraz stałe monitorowanie procedur zapewniających sprawne i bezpieczne funkcjonowanie systemu zgłoszeń wewnętrznych. Jednym z najważniejszych dokumentów będzie procedura zgłoszeń wewnętrznych, która musi określać takie elementy jak:

- podmiot lub jednostkę organizacyjną uprawnioną do przyjmowania zgłoszeń;
- sposoby przekazywania zgłoszeń;
- jednostkę lub osobę w ramach struktury upoważnioną do podejmowania działań następczych;
- informację, czy wewnętrzna procedura obejmuje przyjmowanie **zgłoszeń anonimowych**;
- obowiązek potwierdzenia zgłaszającemu;
- **działania następcze** podejmowane przez pracodawcę w celu zweryfikowania informacji o naruszeniach prawa oraz środki, jakie mogą zostać zastosowane w przypadku stwierdzenia naruszenia prawa;
- zrozumiałe i jednoznaczne informacje na temat trybu dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do organów publicznych.



Regulamin może zawierać także dodatkowe elementy takie jak **system zachęt do korzystania z procedury zgłoszeń wewnętrznych** oraz **czynniki ryzyka odpowiadające profilowi działalności podmiotu prawnego**, sprzyjające możliwości wystąpienia określonych naruszeń prawa związanych w szczególności z naruszeniem obowiązków regulacyjnych lub innych obowiązków określonych w przepisach prawa lub z ryzykiem korupcji.

W regulacji wewnętrznej można przewidzieć także dodatkowe rodzaje naruszeń które podlegają raportowaniu czy wyszczególnienie czynników ryzyka odpowiadających profilowi działalności pracodawcy sprzyjających możliwości wystąpienia określonych naruszeń prawa. Regulamin musi zostać skonsultowany z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników, jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa.

Po otrzymaniu informacji o zgłoszeniu pracodawca będzie zobowiązany do podjęcia działań następczych, które podejmowane są w celu oceny prawdziwości zarzutów zawartych w zgłoszeniu oraz, w stosownych przypadkach, w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w tym przez dochodzenie wewnętrzne, postępowanie wyjaśniające, wniesienie oskarżenia, działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń.

W celu realizowania tych obowiązków pracodawca będzie musiał wyznaczyć **bezstronną jednostkę organizacyjną lub osobę w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego**, upoważnioną do podejmowania działań następczych, obejmujących weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację ze zgłaszającym.

## ZGŁOSZENIA ANONIMOWE



Ustawodawca **nie przewiduje obowiązku przyjmowania zgłoszeń anonimowych**. Przyjmowanie takich zgłoszeń będzie zależało od indywidualnej decyzji pracodawcy. Z przyjmowaniem zgłoszeń imiennych wiąże się jednak obowiązek **zapewnienia poufności** tożsamości osoby zgłaszającej naruszenie.

Dodatkowo pracodawca będzie zobowiązany do prowadzenia rejestru zgłoszeń wewnętrznych, w których powinny być odnotowywane informacje dotyczące każdego z dokonanych zgłoszeń.

## OBOWIĄZEK INFORMACYJNY



Podmiot prawny jest zobowiązany do przekazania informacji o procedurze zgłoszeń wewnętrznych każdej osobie ubiegającej się o zatrudnienie na podstawie dowolnego stosunku prawnego wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.

# OCHRONA DANYCH



Nowe przepisy są zgodne z przepisami o ochronie danych osobowych, w szczególności z RODO. Przede wszystkim należy mieć na uwadze, że dane osobowe zgłaszającego oraz inne dane pozwalające na ustalenie jego tożsamości **nie podlegają ujawnieniu**, za wyjątkiem wyraźnej zgody zgłaszającego.

Przy przetwarzaniu danych jednym z podstawowych obowiązków jest spełnienie obowiązku informacyjnego. W ten sposób ewentualny sprawca naruszenia mógłby jednak uzyskać informacje na temat osoby zgłaszającej (informacja o źródle danych). Przepisy jednak w takim przypadku **wyłączają obowiązek ujawnienia tych informacji**.

Dane osobowe przetwarzane w związku z przyjęciem zgłoszenia są przechowywane przez pracodawcę, nie dłużej niż przez okres **3 lat** po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

## SANKCJE

Wdrożenie nowych przepisów to dodatkowe obowiązki dla pracodawców. Aby zapewnić ich stosowanie ustawodawca przewidział liczne sankcje karne. Każdy kto:

- utrudnia dokonanie zgłoszenia,
- podejmuje działania odwetowe wobec osoby, która dokonała zgłoszenia lub ujawnienia publicznego,
- narusza obowiązek zachowania poufności tożsamości osoby, która dokonała zgłoszenia,
- wbrew przepisom ustawy **nie ustanowił wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń** prawa i podejmowania działań następczych **albo ustanowiona przez niego procedura narusza przepisy**

podlega sankcjom przewidzianym w ustawie, **w tym karze grzywny, karze ograniczenia wolności lub karze pozbawienia wolności**.

## JAK MOŻEMY TOBIE POMÓC?



Aby pomóc bezpiecznie i sprawnie zaimplementować nowe rozwiązania Kancelaria SDO świadczy usługi polegające na opracowaniu i wdrożeniu wewnętrznych procedur dokonywania zgłoszeń oraz dodatkowych dokumentów związanych z tym procesem.

W ramach usług przeprowadzimy **analizę organizacji i jej otoczenia biznesowego** i na tej podstawie przygotowujemy m.in.:

- procedurę wyboru przedstawicieli pracowników dla konsultacji regulaminu zgłoszeń wewnętrznych;
- informację o zapoznaniu się pracownika z regulaminem zgłoszeń wewnętrznych;
- regulamin zgłoszeń wewnętrznych;
- wzór umowy z podmiotem zewnętrznym, któremu można powierzyć wykonywanie zadań;
- rejestr zgłoszeń wewnętrznych;
- dokumenty wypełniające obowiązek informacyjny związany z przetwarzaniem danych osobowych;
- ocenę ryzyka związaną w szczególności z wybranymi sposobami komunikacji;
- szkolenie z zakresu nowych procedur.

# MASZ PYTANIA?

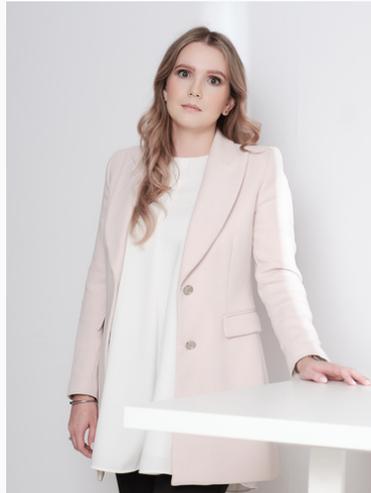
skontaktuj się z autorami



## Paweł Tański

radca prawny, partner zarządzający,  
specjalista z obszaru danych  
osobowych i nowych technologii

[ptanski@sdo.com.pl](mailto:ptanski@sdo.com.pl)  
tel.: 698 494 917



## Klaudia Jakubowska

radca prawny, specjalista prawa pracy

[kjakubowska@sdo.com.pl](mailto:kjakubowska@sdo.com.pl)  
tel.: 698 492 770



## Klaudia Pudełko

asystentka prawna

[kpudelko@sdo.com.pl](mailto:kpudelko@sdo.com.pl)  
tel.: 600 461 260

albo z prawnikiem, który Ciebie obsługuje lub napisz na:

[ALERT@SDO.COM.PL](mailto:ALERT@SDO.COM.PL)

# CHCESZ BYĆ NA BIEŻĄCO?

**SDO**  
LEGAL

*Zaobserwuj nas!*

