

Newsletter Prawa Pracy i HR

Sygnaliści – najnowszy projekt

Już wkrótce polscy przedsiębiorcy zostaną obciążeni licznymi obowiązkami z dziedziny compliance, tym razem związanymi z ochroną osób zgłaszających nadużycia czy naruszenia prawa – tzw. **sygnalistów** (ang. whistleblowing czyli „dmuchanie w gwizdek”). Polska musi bowiem wdrożyć unijną dyrektywę skutecznie chroniącą sygnalistów (Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii). Już wiadomo, że Polska wdroży przepisy unijne w postaci ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa, a najnowszy projekt tej ustawy jest z 6 kwietnia 2022 r. Kancelaria Prawa Pracy i HR Rycak przedstawia najważniejsze założenia projektu ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa. To co zostało już przesądzone, to konieczność przygotowania odpowiednich procedur przez pracodawców, w tym **procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, zwaną dalej „procedurą wewnętrzną”**. Do najtrudniejszych zadań należy zaliczyć również stworzenie odpowiedniego systemu zgłaszania nadużyć, kanałów komunikacji, wewnętrznego postępowania wyjaśniającego czy zapewnienie ochrony samego sygnalisty, w tym danych osobowych zgłaszającego oraz innych danych pozwalających na ustalenie jego tożsamości.

Sygnaliści to osoby zgłaszające naruszenia prawa Unii Europejskiej, które dokonując zgłoszenia kwalifikują się do objęcia ochroną pod warunkiem że miały uzasadnione podstawy, by sądzić, że będące przedmiotem zgłoszenia informacje na temat naruszeń są prawdziwe w momencie dokonywania zgłoszenia oraz dokonały zgłoszenia wewnętrznego albo zgłoszenia zewnętrznego lub dokonały

ujawnienia publicznego. Chodzi tu o naruszenia związane z zamówieniami publicznymi, usługami, produktami i rynkami finansowymi, bezpieczeństwem produktów i ich zgodność z wymogami, bezpieczeństwem transportu, ochroną środowiska, ochrona radiologiczną i bezpieczeństwem jądrowym, bezpieczeństwem żywności i pasz, zdrowiem i dobrostaniem zwierząt, zdrowiem publicznym, ochroną konsumentów, ochroną prywatności i danych osobowych oraz bezpieczeństwo sieci i systemów informacyjnych interesami finansowymi Unii. Sygnaliści ujawniają informacje dotyczące szeregu spraw o różnym ciężarze gatunkowym: od poważnych nadużyć polegających na fałszowaniu wyników badań stężenia metanu w kopalniach, poprzez informacje o korupcji w służbie zdrowia, aż po nadużywanie władzy przez przełożonych. Ujawnienie takich informacji często pozwala zapobiec poważnym zagrożeniom w miejscu pracy, dzięki czemu pracodawca unika poniesienia szkody, a pracownicy – utraty miejsc pracy.

Czym zatem różni się sygnalista od donosiela? Swym zgłoszeniem sygnalista zmierza do ochrony interesu publicznego, podczas gdy donosicielstwo służy wyłącznie donosicielowi. W tym zakresie prawo przewiduje trzy rodzaje zgłoszeń:

1. Zgłoszenie **wewnętrzne** dokonane z wykorzystaniem wewnętrznych kanałów komunikacji; jest to preferowany sposób dokonania zgłoszenia, jeżeli danej nieprawidłowości można zaradzić środkami wewnętrznymi, a osoba posiadająca informację o takim naruszeniu ma podstawy sądzić, że nie zostaną wobec niej zastosowane środki odwetowe;
2. zgłoszenie **zewnętrzne** przedstawione właściwym organom władzy publicznej, zgodnie z dyrektywą, nie jest warunkiem skorzystania z możliwości zgłoszenia zewnętrznego bez wykorzystania najpierw kanałów wewnętrznych; osoba taka jest objęta ochroną na równi z sygnalistą zewnętrznym;

3. ujawnienie **publiczne**, które polega na podaniu informacji o naruszeniach do wiadomości publicznej, w dowolnej formie.

Ustawa ma bardzo **szeroki zakres zastosowania**.

Ustawę stosuje się do bowiem osoby fizycznej, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym do: 1) pracownika, także w przypadku, gdy stosunek pracy już ustał, 2) pracownika tymczasowego, 3) osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, 4) przedsiębiorcy, 5) akcjonariusza lub wspólnika, 6) członka organu osoby prawnej, 7) osoby świadczącej pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, 8) stażysty, 9) wolontariusza, 10) praktykanta, 11) funkcjonariusza, 12) żołnierza zawodowego. Ustawę stosuje się także do osoby fizycznej w przypadku zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacji o naruszeniu prawa uzyskanej w kontekście związanym z pracą, przed nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji albo dostarczania towarów, lub gdy taki stosunek już ustał.

Obowiązki wynikające z ochrony sygnalistów obejmują zarówno pracodawców w sektorze prywatnym (zasadniczo przedsiębiorstwa zatrudniające więcej niż 50 pracowników), jak również pracodawców w sektorze publicznym. W praktyce oznacza to, że **wszyscy „więksi” pracodawcy** będą zmuszeni do wdrożenia odpowiednich procedur.

Tak jak już wspomniano, istotnym obowiązkiem pracodawcy będzie ustalenie **procedury wewnętrznej**, określającej wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, zgodną z wymogami określonymi w ustawie. Zgodnie z projektem ustawy, procedurę wewnętrzną pracodawca ustala po konsultacji z: 1) zakładową organizacją związkową albo 2) przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa. Konsultacje powinny trwać nie krócej niż 7 dni i nie dłużej niż 14 dni od dnia przedstawienia przez podmiot prawny projektu procedury wewnętrznej.

Procedura wewnętrzna składa się z elementów obligatoryjnych i fakultatywnych. Do elementów obligatoryjnych zaliczamy:

1. wewnętrzną jednostkę organizacyjną, osobę w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego lub podmiot zewnętrzny, upoważnione przez podmiot prawny do przyjmowania zgłoszeń;
2. sposoby przekazywania zgłoszeń przez zgłaszającego wraz z jego adresem do kontaktu (przynajmniej możliwość dokonywania zgłoszeń ustnie lub w postaci papierowej lub elektronicznej);
3. bezstronną, wewnętrzną jednostkę organizacyjną lub osobę w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, upoważnione do podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację ze zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie zgłaszającemu informacji zwrotnej; rolę tę może pełnić wewnętrzna jednostka organizacyjna lub osoba, o których mowa w pkt 1, jeżeli zapewniają bezstronność;
4. obowiązek potwierdzenia zgłaszającemu przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że zgłaszający nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie;
5. obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, działań następczych przez jednostkę organizacyjną lub osobę, o których mowa w pkt 3;
6. maksymalny termin na przekazanie zgłaszającemu informacji zwrotnej, nieprzekraczający 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub, w przypadku nieprzekazania potwierdzenia 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia, chyba że zgłaszający nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną;
7. zrozumiałe i łatwo dostępne informacje na temat dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organów publicznych oraz, w stosownych przypadkach, do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej.

Do elementów fakultatywnych procedury wewnętrznej zaliczamy w szczególności:

1. wskazanie naruszeń dotyczących obowiązujących w tym podmiocie prawnym regulacji wewnętrznych lub

standardów etycznych, jeżeli podmiot prawny ustanowi zgłaszanie takich naruszeń;

2. wskazanie czynników ryzyka odpowiadających profilowi działalności podmiotu prawnego sprzyjających możliwości wystąpienia określonych naruszeń prawa związanych w szczególności z naruszeniem obowiązków regulacyjnych, innych obowiązków określonych w przepisach prawa lub ryzykiem korupcji;
3. określenie systemu zachęt do korzystania z procedury wewnętrznej;
4. informację, że zgłoszenie może w każdym przypadku nastąpić również do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego z pominięciem procedury wewnętrznej.

Warto zatem **przeanalizować czy i ewentualnie** które elementy fakultatywne warto byłoby ustalić w tejże procedurze wewnętrznej, uwzględniając interes pracodawcy.

Pracodawcy będą musieli zapewnić, aby procedura wewnętrzna oraz związane z tym przetwarzanie danych osobowych uniemożliwiały uzyskanie dostępu do informacji objętych zgłoszeniem nieupoważnionym osobom oraz zapewniały ochronę poufności tożsamości zgłaszającego, osoby, której dotyczy zgłoszenie, oraz osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu. Ochrona poufności ma dotyczyć wszystkich informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób. Dodatkowo pracodawcy będą zobowiązani do prowadzenia rejestru zgłoszeń wewnętrznych oraz pełnienia funkcji administratora danych zgromadzonych w tym rejestrze.

Prawo unijne zobowiązuje do przyjęcia odstraszących sankcji za działania odwetowe utrudniające dokonanie zgłoszenia lub prowadzenie postępowania albo naruszające obowiązek zachowania w tajemnicy tożsamości

sygnalisty. Polski ustawodawca przewidział **następujące kary dla pracodawców**. I tak, utrudnianie dokonania zgłoszenia podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności. Z kolei nieustanowienie wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych albo ustanowienie procedura naruszającej przepisy ustawy podlega karze grzywny. Dodatkową zachętą dla prawidłowego stworzenia systemu zgłoszeń wewnętrznych jest fakt, że w przeciwnym razie pracownicy być może chętniej skorzystają z zgłoszenia zewnętrznego. Kancelaria Prawa Pracy i HR Rycak świadczy profesjonalną pomoc prawną pracodawcom, w tym także w realizacji obowiązków wynikających z ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa, a w szczególności Kancelaria opracowuje wewnętrzne procedury zgłaszania naruszeń prawa oraz procedury wewnętrzne.

Rycak Kancelaria Prawa Pracy i HR

Rycak Kancelaria Prawa Pracy i HR prowadzi obsługę prawną podmiotów gospodarczych, w tym korporacji międzynarodowych oraz instytucji publicznych w zakresie prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, sporów sądowych i różnych obszarów HR.

office@rycak.pl
tel. +48 601071221
biuro: +48 22 612 64 62



Opracowanie Newslettera:
Dr Michał Szypniewski

RYCAK KANCELARIA PRAWA PRACY I HR