

Newsletter Prawa Pracy i HR

Kancelaria wspiera przedsiębiorców w opracowaniu regulaminów zgłoszeń wewnętrznych i wdrożeniu ustawy o sygnalistach oraz dyrektywy.

Sygnaliści – nowe obowiązki pracodawców

17 grudnia 2021 r. wchodzi w życie dyrektywa 2019/1937

✓ Polscy pracodawcy od **17 grudnia** 2021 r. zostaną obciążeni licznymi obowiązkami z dziedziny compliance, tym razem związanymi z ochroną osób zgłaszających naruszenia prawa – tzw. **sygnalistów** (ang. whistleblowing).

✓ Do tego czasu Polska musi bowiem wdrożyć unijną Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.

✓ Obecnie trwają prace legislacyjne nad projektem ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa.

Najważniejsze założenia dyrektywy i ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa:

» poprawa egzekwowania prawa w określonych dziedzinach poprzez ustanowienie minimalnych norm zapewniających wysoki poziom ochrony sygnalistów,

» ustanowienie **zakazu działań odwetowych** i zapewnienie środków ochrony sygnalistów, w tym ochrony przez rozwiązaniem umowy o pracę i ich tożsamości,

» konieczność wdrożenia odpowiednich procedur przez

pracodawców, w tym **regulaminu zgłoszeń wewnętrznych**,

» stworzenie odpowiednich kanałów komunikacji,

» penalizacja działań odwetowych i utrudniania zgłaszania naruszeń prawa.

Kto to jest sygnalista?

Sygnaliści to osoby zgłaszające naruszenia prawa, które dokonując zgłoszenia kwalifikują się do objęcia ochroną, pod warunkiem, że miały uzasadnione podstawy, by sądzić, że informacje będące przedmiotem zgłoszenia na temat naruszeń są prawdziwe w momencie dokonywania zgłoszenia („działanie w dobrej wierze”) oraz dokonały zgłoszenia wewnętrznego albo zgłoszenia zewnętrznego lub dokonały ujawnienia publicznego.

Naruszenie prawa odnosić się powinno do określonego katalogu dziedzin, w tym związanych 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 dobrostanem zwierząt, zdrowiem publicznym, ochroną konsumentów, **ochroną prywatności i danych osobowych** oraz bezpieczeństwo sieci i systemów informacyjnych interesami finansowymi Unii.

Przykład

Pracownik dowiedział się, że w jego firmie nagminnie naruszane są przepisy o ochronie prywatności i ochronie danych osobowych.

Teczki z danymi pracowników są przechowywane w niezamkniętych szafach w otwartych pokojach, do których mają dostęp np. osoby sprzątające. Pracownik chce o tym poinformować pracodawcę. Po przekazaniu tych informacji będzie podlegał ochronie przed działaniami odwetowymi, np. przed rozwiązaniem umowy o pracę.

UWAGA

Pracodawca może dodatkowo ustanowić zgłaszanie w zakładzie pracy innych naruszeń niż naruszenia odnoszące się do ww. dziedzin, w tym dotyczących obowiązujących u tego pracodawcy regulacji wewnętrznych (regulaminy, polityki) lub standardów etycznych.

Sygnalista a donosiciel – czym się różni?

Swoim zgłoszeniem sygnalista zmierza do ochrony interesu publicznego, podczas gdy donosicielstwo służy wyłącznie prywatnemu interesowi donosiciela.

Kto może być sygnalistą?

Ustawa obejmować będzie ochroną każdą osobę fizyczną, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym:

1. pracownika, także w przypadku, gdy stosunek pracy już ustał,
2. osobę ubiegającą się o zatrudnienie, która uzyskała informację o naruszeniu prawa w procesie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy,
3. osobę świadczącą pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,

4. przedsiębiorcę,
5. akcjonariusza lub wspólnika,
6. członka organu osoby prawnej,
7. osobę świadczącą pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
8. stażystę,
9. wolontariusza.

Sposoby zgłoszeń

W tym zakresie prawo przewiduje trzy sposoby zgłoszeń:

1. zgłoszenie **wewnętrzne (u pracodawcy)** 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** przedstawiane właściwym organom publicznym; osoba taka jest objęta ochroną na równi z sygnalistą wewnętrznym;
3. ujawnienie **publiczne**, które polega na podaniu informacji o naruszeniach do wiadomości publicznej, w dowolnej formie. Ochrona dla sygnalisty, który ujawnia publicznie nieprawidłowości bez zgłoszenia wewnętrznego i zewnętrznego, uzależniona jest od kilku warunków.

Czy wszyscy pracodawcy będą mieli obowiązek stosować ustawę?

Obowiązki wynikające z ochrony sygnalistów obejmą zarówno pracodawców w sektorze prywatnym, jak również pracodawców w sektorze publicznym. Obowiązki przygotowania procedur zgło-

szeń wewnętrznych obejmą od 17.12.2021 r. pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Realizacja obowiązku ustalenia regulaminu zgłoszeń wewnętrznych przez pracodawców w sektorze prywatnym zatrudniających co najmniej 50 i mniej niż 250 pracowników następuje do dnia 17 grudnia 2023 r.

Obowiązki pracodawców

1. ustanowienie stosownego systemu zgłoszeń (system ma być dostępny dla wszystkich, którzy chcą zgłosić nieprawidłowości, mający zapewniać poufność danych osoby zgłaszającej i utrzymania kontaktu z sygnalistą),

2. ustalenie i przestrzeganie **regulaminu zgłoszeń wewnętrznych** określającego wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, zgodną z wymogami określonymi w ustawie; od treści regulaminu będzie zależała w szczególności możliwość zgłoszenia informacji o naruszeniu prawa **anonimowo**;

3. prowadzenie rejestru zgłoszeń.

Jak ustalić regulamin i jaka ma być jego treść?

Zgodnie z projektem ustawy regulamin zgłoszeń wewnętrznych 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.

Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu przed dopuszczeniem go do pracy.

Regulamin zgłoszeń wewnętrznych określać powinien w szczególności:

1. podmiot wewnętrzny upoważniony przez pracodawcę do przyjmowania zgłoszeń;
2. sposoby przekazywania zgłoszeń;
3. informację, czy wewnętrzna procedura obejmuje przyjmowanie zgłoszeń anonimowych;
4. niezależny organizacyjnie podmiot, upoważniony 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 podmiot, o którym mowa w pkt 1;
5. obowiązek potwierdzenia zgłaszającemu przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że zgłaszający nie podał adresu, na który należy przekazać potwierdzenie;
6. obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, działań następczych przez upoważniony podmiot;
7. działania następcze podejmowane przez pracodawcę w celu zweryfikowania informacji o naruszeniach prawa oraz środki, jakie mogą zostać zastosowane w przypadku stwierdzenia naruszenia prawa;
8. maksymalny termin na przekazanie zgłaszającemu informacji zwrotnej, nieprzekraczający 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub, w przypadku nieprzekazania potwierdzenia zgłaszającemu, nieprzekraczający 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia;
9. zrozumiałe i jednoznaczne informacje na temat trybu dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do organów publicznych oraz, w stosownych przypadkach, do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej.

Karalność niektórych działań i zaniechań

W projekcie ustawy przewiduje się, że niektóre działania lub zaniechania stanowiąc będą przestępstwa ścigane z oskarżenia publicznego.

Karze grzywny, ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności podlegać będą:

1. utrudnianie dokonania zgłoszenia,
2. podejmowanie działań odwetowych wobec sygnalisty,
3. naruszenie obowiązku zachowania poufności tożsamości sygnalisty,

4. nieustanowienie wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych albo ustanowienie procedury naruszającej przepisy ustawy.

Karalne będzie także zgłoszenie lub ujawnienie publiczne nieprawdziwych informacji (działanie sygnalisty w „złej wierze”).

Rycak Kancelaria Prawa Pracy i HR

Rycak Kancelaria Prawa Pracy i HR świadczy profesjonalną pomoc prawną pracodawcom, w tym w zakresie realizacji obowiązków wynikających z ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa.

Ochrona sygnalistów z Rycak Kancelaria



adwokat dr Artur Rycak

+48 601 071 221
artur.rycak@rycak.pl



Dr Michał Szypniewski

+48 500 318 100
michal.szypniewski@rycak.pl