



OCHRONA SYGNALISTÓW

Poradnik dla pracodawców

listopad 2021 r.



SIENKIEWICZ I ZAMROCH
RADCOWIE PRAWNI SPÓŁKA PARTNERSKA

SŁOWO WSTĘPU

Czy wiemy, kim są sygnaliści? Za najbardziej znanych sygnalistów można uznać niewątpliwie **Edwarda Snowdena** (ujawnienia dotyczące działalności NSA), **Christophera Wylie** (ujawnienie afery Cambridge Analytica), **Juliana Assange** (założyciela WikiLeaks), a obecnie - **Frances Haugen** (ujawnienie dotyczące działalności Facebook'a). Przekazywane przez sygnalistów informacje o naruszeniach prawa nierzadko wiążą się jednak z negatywnymi konsekwencjami wobec nich samych.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

Pomimo prób podejmowanych w tym zakresie w polskim porządku prawnym brak jest jednak kompleksowej regulacji dotyczącej **ochrony tzw. sygnalistów**. Taka regulacja będzie jednak obowiązywała, a to na skutek konieczności **implementacji dyrektywy unijnej**, która powinna być wdrożona do dnia **17 grudnia 2021 r.**

Nie zostało więc już dużo czasu, aczkolwiek gotowy jest już **projekt polskiej ustawy** o ochronie sygnalistów (choć ustawa pojęcia tego nie stosuje). Wskazany projekt może pozwolić z odpowiednim wyprzedzeniem przygotować się pracodawcom do konieczności realizacji nowych obowiązków.

W naszej ocenie regulacje te są na tyle istotne, że postanowiliśmy poświęcić im cały Biuletyn specjalny, opierając się w głównej mierze na projekcie polskiej ustawy.

PODSTAWA PRAWNA

 **Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii**

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

 **Projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa**

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

KOGO OBEJMĄ OBOWIĄZKI?

Pracodawca zatrudniający powyżej 250 pracowników

Zobowiązany będzie do realizacji obowiązków po upływie 14 dni o dnia ogłoszenia polskiej ustawy. Data realizacji z Dyrektywy – 17 grudnia 2021 r.

Pracodawca zatrudniający 50-249 pracowników

Podmiot sektora prywatnego zobowiązany będzie do realizacji obowiązków do dnia 17 grudnia 2023 r.

Pracodawca zatrudniający poniżej 50 pracowników

Nie będzie miał zobowiązany do realizacji obowiązków, ale może ustalić regulamin zgłoszeń wewnętrznych fakultatywnie.

CO TRZEBA BĘDZIE ZROBIĆ?

Podstawowy obowiązek pracodawcy, to konieczność wprowadzenia odpowiednich procedur zapewniających ochronę sygnalistów. Temu celowi ma służyć regulamin zgłoszeń wewnętrznych, stosowany przez pracodawcę, określający wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych.

- **Procedura wprowadzenia:**

- 1) przygotowanie projektu Regulaminu – konieczność zapewnienia bezstronności podmiotu przyjmującego zgłoszenia i ustalenia odpowiednich kanałów zgłoszeń,
- 2) konsultacja z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników,
- 3) wejście w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania do wiadomości,
- 4) zapoznanie z treścią Regulaminu przed dopuszczeniem pracownika do pracy.

- **Co MUSI być w Regulaminie:**

- a) podmiot wewnętrzny, który będzie przyjmować zgłoszenia,
- b) wskazanie sposobów, w jaki sposób można przekazać zgłoszenie (co najmniej na piśmie i ustnie, np. telefonicznie),
- c) informacja czy pracodawca dopuszcza składanie zgłoszeń anonimowych,
- d) wskazanie podmiotu, który będzie zajmował się weryfikacją zgłoszenia i komunikowaniem ze zgłaszającym (może to być również przyjmujący zgłoszenia),
- e) obowiązek potwierdzenia zgłaszającemu przyjęcia zgłoszenia,
- f) obowiązek podjęcia działań następczych,
- g) informacja o działaniach następczych jakie są podejmowane przez pracodawcę w celu weryfikacji zgłoszenia oraz o środkach, jakie mogą być zastosowane,
- h) informacja o terminie przekazania zgłaszającemu informacji zwrotnej (maksymalnie 3 miesiące od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia),
- i) informacja o trybie dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do organów publicznych.

- **Co MOŻE być w Regulaminie:**

- a) wskazanie osób innych niż pracownicy, od których będą przyjmowane zgłoszenia (np. zleceniobiorcy),
- b) rozszerzenie zakresu naruszeń, które mogą podlegać zgłoszeniu (np. kodeks etyki, RODO),
- c) wskazanie czynników ryzyka wystąpienia naruszeń (np. szczególne ryzyko korupcjogenne czy związane z możliwością naruszenia ochrony środowiska),
- d) wskazanie naruszeń, w stosunku do których pracodawca szczególnie zachęca, aby były zgłaszane wewnętrznie (np. kodek etyki, BHP),
- e) informacja o możliwości zgłoszenia do organu publicznego z pominięciem procedury, zwłaszcza w sytuacjach określonych przepisami.

CO TRZEBA BĘDZIE ZROBIĆ?

Pracodawca zobowiązany będzie również do prowadzenia **REJESTRU** zgłoszeń wewnętrznych.

- Rejestr może być prowadzony przez pracodawcę lub upoważniony podmiot.
- Rejestracji podlegają **wszystkie zgłoszenia wewnętrzne**.
- Powinien zawierać informację o numerze sprawy, przedmiocie naruszenia, dacie zgłoszenia, **podjętych działaniach następczych** oraz datę zakończenia sprawy.
- Dane przechowuje się przez okres **5 lat** od przyjęcia zgłoszenia.

CZY OBSŁUGĘ MOŻNA ZLECIĆ?

Obowiązki nie muszą być realizowane bezpośrednio przez pracodawcę.

- Pracodawca może upoważnić podmiot (inny niż pracownik lub wewnętrzna jednostka organizacyjna) do wykonywania czynności:
 - a) przyjmowania zgłoszeń jako podmiot wewnętrzny,
 - b) podejmowania działań następczych – weryfikacji zgłoszenia i komunikacji ze zgłaszającym, występowania o dodatkowe informacje, przekazywania informacji zwrotnej,
 - c) prowadzenia rejestru zgłoszeń wewnętrznych.
- Powierzenie **wymaga zawarcia odrębnej umowy** z podmiotem, który będzie świadczył usługi w tym zakresie (może to być np. firma HR czy kancelaria prawna).
- W przypadku pracodawców sektora prywatnego zatrudniających od 50 do 249 pracowników mogą zawrzeć umowę, w oparciu o którą będą się **dzielić zasobami** w zakresie przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń oraz podejmowania działań następczych, a więc wyznaczają wspólnie osoby lub komórki odpowiedzialne za zgłoszenia albo łącznie zawrą umowę o świadczenie usług z podmiotem zewnętrznym.

JAKIE SĄ WYMOGI KANAŁÓW ZGŁOSZEŃ?

Przy projektowaniu kanałów zgłoszeń konieczne jest zapewnienie:

- a) **bezstronności** weryfikacji zgłoszeń,
- b) ochrony **poufności tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia** i osoby, której dotyczy zgłoszenie – ma to znaczenie kluczowe w kontekście przepisów chroniących sygnalistów,
- c) możliwości przekazywania zgłoszeń co najmniej **na piśmie lub ustnie**,
- d) w przypadku zgłoszeń ustnych – umożliwienie zgłoszenia **telefonicznego** lub za pośrednictwem innego systemu komunikacji głosowej oraz za pomocą **bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 7 dni** od dnia zgłoszenia (na wniosek).

JAKICH NARUSZEŃ PRAWA DOTYCZY OCHRONA?

Za naruszenie prawa w kontekście ochrony sygnalistów ma być uznane działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące:

- a) zamówień publicznych (np. zmowa przetargowa);
 - b) usług, produktów i rynków finansowych;
 - c) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
 - d) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami (np. brak oznaczenia CE);
 - e) bezpieczeństwa transportu (np. zawiadomienie o niesprawnych pojazdach poruszających się po drogach publicznych);
 - f) ochrony środowiska (np. nielegalne odprowadzanie ścieków);
 - g) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądowego (np. stosowanie aparatów radiologicznych przez osobę nieposiadającą uprawnień);
 - h) bezpieczeństwa żywności i pasz (np. przekraczanie norm pozostałości środków ochrony roślin w żywności);
 - i) zdrowia i dobrostanu zwierząt (np. nieprzestrzeganie procedury ogłuszania zwierząt);
 - j) zdrowia publicznego;
 - k) ochrony konsumentów (np. różnice pomiędzy właściwościami rzeczywistymi produktu a deklarowanymi przez producenta);
 - l) ochrony prywatności i danych osobowych;
 - m) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
 - n) interesów finansowych Unii Europejskiej;
 - o) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych.
- **Pracodawca w Regulaminie może rozszerzyć zakres naruszeń prawa, np. związane z naruszeniem prawa pracy, przestrzeganiem regulacji wewnętrznych czy przyjętych standardów etycznych.**

CZY ZGŁOSZENIE MOŻE BYĆ ANONIMOWE?

- Ochrona obejmuje tzw. zgłaszającego, czyli osobę fizyczną, która zgłasza lub ujawnia informację uzyskaną w kontekście związanym z pracą.
- Zgłaszającym może być w szczególności pracownik (w tym tymczasowy), były pracownik, kandydat do pracy lub do zatrudnienia, osoba świadcząca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, przedsiębiorca, akcjonariusz, wspólnik, członek organu osoby prawnej, osoby zatrudnione przez wykonawcę, podwykonawcę lub dostawcę, stażyści czy wolontariusze.
- Zgłoszenie może być **anonimowe** wyłącznie, gdy przewiduje to Regulamin zgłoszeń wewnętrznych lub procedura organu publicznego.

JAK CHRONI SIĘ ZGŁASZAJĄCYCH?

Zgłoszenie lub ujawnienie naruszenia prawa nie może prowadzić do naruszenia prawa zgłaszającego lub wyrządzenia mu szkody. Są to tzw. działania odwetowe, które są zakazane.

- Zakaz działań odwetowych oraz środki ochrony zależą od statusu zgłaszającego:

Zgłaszający	Zakazane działanie odwetowe lub środek ochrony
Pracownik	<ul style="list-style-type: none">• Nie może być niekorzystnie traktowany z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia.• W szczególności nie może dojść do: odmowy nawiązania stosunku pracy, wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, niezawarcia umowy, obniżenia wynagrodzenia, wstrzymania awansu, pominięcia przy świadczeniach, degradacji, zawieszenia, przekazania obowiązków innemu pracownikowi, niekorzystnej zmiany miejsca pracy lub rozkładu czasu pracy, wystawienia negatywnej oceny, zastosowania środka dyscyplinarnego, pominięcia przy szkoleniach, nieuzasadnionego skierowania na badania lekarskie, utrudnienie znalezienia zatrudnienia w branży.• Ciężar dowodu kierowania się obiektywnymi powodami spoczywa na pracodawcy.
Zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej, samozatrudniony	<ul style="list-style-type: none">• Nie może być niekorzystnie traktowany z powodu dokonana zgłoszenia lub ujawnienia.• W szczególności nie może dojść do: rozwiązania, wypowiedzenia lub odmowy nawiązania stosunku prawnego.• Jednostronne rozwiązanie stosunku prawnego jest bezskuteczne.• Działanie inne niż rozwiązanie lub wypowiedzenie wiąże się z prawem do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie.
W szczególności: przedsiębiorca, osoba zatrudniona u dostawcy, wykonawcy, podwykonawcy	<ul style="list-style-type: none">• Dokonanie zgłoszenia nie może stanowić podstawy odpowiedzialności, w tym odpowiedzialności za szkodę, z tytułu naruszenia praw innych osób lub obowiązków prawnych.• W szczególności nie może stanowić podstawy odpowiedzialności w przedmiocie zniesławienia, naruszenia dóbr osobistych, praw autorskich, przepisów o ochronie danych osobowych, obowiązku zachowania tajemnicy, tajemnicy przedsiębiorstwa.• Zgłoszenie lub ujawnienie wyłącza bezprawność działania.
Przedsiębiorca	<ul style="list-style-type: none">• Wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy w obrocie gospodarczym, której stroną jest zgłaszający z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia jest bezskuteczne.• W szczególności dotyczy sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług.
Każda osoba	<ul style="list-style-type: none">• Dokonanie zgłoszenia nie może stanowić podstawy nałożenia obowiązku bądź przyznania, ograniczenia lub odebrania uprawnienia (koncesji, zezwolenia, ulgi) przez organ administracyjny ani być podstawą odpowiedzialności dyscyplinarnej (w stosunku do osób, które podlegają takiej odpowiedzialności, np. w oparciu o pragmatyki służbowe, wykonujących zawody regulowane).

CZY TYLKO ZGŁASZAJĄCY SĄ CHRONIENI?

Wszystkie przepisy dotyczące ochrony zgłaszających mają być stosowane odpowiednio wobec:

- 1) osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia
 - 2) osoby powiązanej ze zgłaszającym – w tym współpracownika lub członka rodziny,
 - 3) osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej powiązanej ze zgłaszającym, w szczególności stanowiącej własność lub zatrudniającej zgłaszającego.
- **Ochrony nie można się zrzec** ani nie można przyjąć odpowiedzialności za szkodę.
 - Postanowienia umów o pracę, umów cywilnoprawnych, innych aktów, na podstawie których świadczona jest praca, porozumień zbiorowych, regulaminów lub statutów, w zakresie w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia (tzw. **klauzule kneblujące**) **nie obowiązują lub są nieważne**.

CO GROZI ZA NARUSZENIE PRZEPISÓW?

Zgodnie z projektem zabronione ma być:

- a) utrudnianie dokonania zgłoszenia,
 - b) podejmowanie działań odwetowych wobec osoby, która dokonała zgłoszenia lub ujawnienia publicznego,
 - c) naruszenie obowiązku zachowania poufności tożsamości osoby, która dokonała zgłoszenia,
 - d) dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji,
 - e) **nieustanowienie wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych lub ustanowienie procedury naruszającej przepisy określające jej obowiązkowe elementy.**
- Odpowiedzialność jest surowa, gdyż przewidziane są **nawet kary izolacyjne**. Wszystkie czyny mają być zagrożone karą grzywny, karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.

W przypadku pytań lub wątpliwości jesteśmy do Państwa dyspozycji.

Poradnik został przygotowany przez kancelarię **Sienkiewicz i Zamroch. Radcowie prawni sp. p.**

www.radcowie.biz



SIENKIEWICZ I ZAMROCH
RADCOWIE PRAWNI SPÓŁKA PARTNERSKA