



ŻYGLICKA
I WSPÓLNICY

AllyLaw

Cykl artykułów
#Prawnokarni



Ochrona Sygnalistów.

Przewodnik prawny.

Katowice, 21.01.2025

www.kpr.pl

Obserwuj nas



Ochrona sygnalistów – przewodnik

Do kogo skierowana jest ustawa o ochronie sygnalistów, kogo chroni, a na kogo nakłada obowiązki i jakie? O tym i wielu innych kwestiach w naszym przewodniku.

- **Zacznijmy od początku**

25 września 2024 r. weszła w życie ustawa o ochronie sygnalistów. Ustawa wdraża do naszego porządku prawnego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii. Ustawa o ochronie sygnalistów wprowadza przepisy mające na celu ochronę osób zgłaszających naruszenia prawa, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Jej głównym celem jest zapewnienie, aby osoby, które informują o nieprawidłowościach lub nadużyciach w miejscu pracy, były chronione przed ewentualnymi represjami ze strony pracodawców lub innych osób powiązanych z organizacją.

Główne aspekty ustawy o ochronie sygnalistów:

1. Ochrona przed represjami – sygnaliści nie mogą być zwalniani, degradowani, dyskryminowani ani narażani na inne negatywne konsekwencje w związku z ujawnieniem naruszeń.
2. Bezpieczeństwo zgłoszeń – ustawa przewiduje możliwość anonimowego zgłaszania naruszeń oraz nakłada na pracodawców obowiązek wprowadzenia bezpiecznych procedur zgłaszania nieprawidłowości.
3. Zakres zgłaszanych naruszeń – ustawa obejmuje zgłoszenia dotyczące szerokiego zakresu naruszeń prawa, w tym m.in.:
 - Korupcji,
 - Nadużyć finansowych,
 - Naruszeń zasad etycznych,
 - Zagrożeń dla zdrowia, bezpieczeństwa publicznego lub środowiska.
4. Ochrona osób, których zgłoszenie dotyczy – oprócz sygnalistów, ustawa chroni również osoby, które mogą być bezpośrednio związane z naruszeniem, zapobiegając ich stygmatyzacji czy niesprawiedliwemu traktowaniu.

5. Organizacyjne i instytucjonalne procedury – ustawa nakłada na organizacje obowiązek wprowadzenia formalnych procedur wewnętrznego zgłaszania oraz wyznaczenia odpowiednich osób lub organów odpowiedzialnych za przyjmowanie zgłoszeń.

- **Sygnalista czyli kto?**

Sygnalista to osoba, która zgłasza naruszenia prawa, nieprawidłowości, mające miejsce w organizacji, w której pracuje, lub z którą jest związana. Działa w interesie publicznym, ujawniając działania, które mogą być szkodliwe dla społeczeństwa, takie jak korupcja, oszustwa finansowe czy łamanie przepisów dotyczących bezpieczeństwa. Sygnalista jest chroniony przez prawo, co ma zapobiegać działaniom odwetowym ze strony pracodawcy lub innych osób, których zgłoszenie dotyczy.

Sygnalistami są przede wszystkim pracownicy, lecz nie tylko. Prócz pracowników sygnalistami mogą być również:

1. Zleceniobiorcy – osoby wykonujące prace na podstawie umów cywilnoprawnych (np. umowa zlecenie, umowa o dzieło).
2. Wolontariusze, stażyści, praktykanci – osoby, które świadczą pracę bez wynagrodzenia lub w ramach programów stażowych.
3. Byli pracownicy – osoby, które już zakończyły współpracę z daną organizacją.
4. Podwykonawcy i dostawcy – osoby lub firmy świadczące usługi lub dostarczające towary na rzecz organizacji.

Ustawa nie zawiera zamkniętego katalogu osób które mogą zyskać status sygnalisty, dlatego może nim być każdy, kto ma wiedzę o nieprawidłowościach w danej instytucji lub firmie w kontekście związanym z pracą.

- **Na kogo ustawa nakłada szczególne obowiązki związane z ochroną sygnalistów?** Obowiązek
a. wdrożenia procedury ochrony sygnalistów spoczywa przede wszystkim na podmiotach tak prywatnych jak i sektora publicznego, które na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku kalendarzowego zatrudniają minimum 50 osób. Pojęcie zatrudnionych należy rozumieć szeroko, ponieważ nie chodzi jedynie o osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, ale także osoby wykonujące pracę zarobkową na innej podstawie. Kolejną grupą
b. zobowiązaną do wdrożenia procedur ochrony sygnalistów są wszyscy przedsiębiorcy, a zatem bez względu na liczbę osób zatrudnionych, którzy posiadają status instytucji obowiązanej na podstawie ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu (popularnie nazywana ustawą AML), czyli np. Biura rachunkowe, pośrednicy w obrocie nieruchomościami, podmioty świadczące usługi w zakresie kryptowalut, przedsiębiorcy w zakresie, w jakim przyjmują lub dokonują płatności za towary

w gotówce o wartości równej lub przekraczającej równowartość 10 000 euro, instytucje finansowe, kantory wymiany walut, lombardy, instytucje kredytowe, a także wiele innych (Krajowe oraz Małe Instytucje Płatnicze).

- c. Ostatnią grupą podmiotów zobowiązanych do stosowania ustawy o ochronie sygnalistów są jednostki samorządu terytorialnego liczące przynajmniej 10 tysięcy mieszkańców

- **W jaki sposób sygnalista może dokonać zgłoszenia naruszenia prawa?**

Ustawa o ochronie sygnalistów przewiduje trzy rodzaje zgłoszenie naruszenia prawa, tj.:

1. Zgłoszenie wewnętrzne – zgłoszenie wewnętrzne jest dokonywane wewnątrz podmiotu prawnego lub publicznego, którego dotyczą nieprawidłowości
2. Zgłoszenie zewnętrzne – zgłoszenie zewnętrzne jest dokonywane do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organu publicznego
3. Ujawnienie publiczne – zgłoszenie polega na podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej.

- **Zgłoszenia wewnętrzne**

Z założenia ustawa o ochronie sygnalistów wprowadza regulacje, które w pierwszej kolejności mają umożliwić dokonywanie pisemnych i ustnych zgłoszeń wewnętrznych. Wyżej pisaliśmy już na jakich podmiotach ciąży obowiązek wdrożenia procedury ochrony sygnalistów.

UWAGA To iż jakiś podmiot nie ma obowiązku wprowadzenia procedury ochrony sygnalistów nie oznacza, że sygnalista jest pozbawiony ochrony, ta bowiem bez względu na wielkość pracodawcy przysługuje sygnaliście „*od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, pod warunkiem, że miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że stanowi informację o naruszeniu prawa*” – art. 6 ustawy o ochronie sygnalistów

➤ Procedura zgłoszeń wewnętrznych

A.Konsultacje i wejście w życie procedury Procedura zgłoszeń wewnętrznych

Procedura zgłoszeń wewnętrznych powinna być skonsultowana z:

1. wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi,

2. przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz podmiotu prawnego, jeżeli nie działa w nim zakładowa organizacja związkowa.

Konsultacje powinny trwać nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 10 dni od momentu przedstawienia przez pracodawcę projektu procedury zgłoszeń wewnętrznych. Procedura zgłoszeń wewnętrznych wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania jej do wiadomości osób wykonujących pracę w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

B.Elementy procedury zgłoszeń wewnętrznych.

Procedura musi:

1. jednoznacznie wskazywać kto, czyli jaka osoba lub wewnętrzna jednostka organizacyjna lub zewnętrzny podmiot, jest odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń.
2. określać sposoby w jakie sygnalista może przekazywać zgłoszenia np. poczta tradycyjna, poczta elektroniczna, elektroniczny formularz na stronie, ustnie na pośrednictwem infolinii, ustnie wyznaczonemu pracownikowi.

UWAGA

Ustawa zawiera konkretne wytyczne, dotyczące organizacji zgłoszeń ustnych i pisemnych – art. 26 ustawy o ochronie sygnalistów

3. wskazywać bezstronny podmiot, tj. osobę lub jednostkę organizacyjną, który będzie odpowiedzialny za procedowanie zgłoszenia, tj. jego weryfikację, kontakt z sygnalistą w tym przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej.
4. określać tryb postępowania ze zgłoszeniami anonimowymi – pracodawca nie ma obowiązku procedowania zgłoszeń anonimowych, niemniej musi w swojej procedurze określić tryb postępowania co do takich zgłoszeń
5. zawierać potwierdzenie sygnaliście przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni od jego otrzymania,
6. określać maksymalny termin na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej, nie dłuższy niż 3 miesiące,
7. zawierać zrozumiałe i łatwo dostępne informacje o możliwości dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organów publicznych

Procedura może:

1. wskazywać inne niż ustawowe rodzaje naruszeń, które mogą być zgłaszane, a dotyczące regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych ustanowionych przez pracodawcę
2. wskazywać czynniki ryzyka, które sprzyjają możliwości występowania określonych naruszeń prawa

3. zawierać informację o możliwości zgłoszenia naruszenia prawa bezpośrednio Rzecznikowi Praw Obywatelskich lub organowi publicznemu
4. określać system zachęt do korzystania z procedury zgłoszeń wewnętrznych

➤ Rejestr zgłoszeń wewnętrznych

Prócz procedury zgłoszeń wewnętrznych, pracodawca musi prowadzić rejestr zgłoszeń wewnętrznych, do którego wpisów dokonuje się na podstawie zgłoszeń wewnętrznych. Rejestr zgłoszeń wewnętrznych obejmuje: 1. numer zgłoszenia; 2. przedmiot naruszenia prawa; 3. dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób; 4. adres do kontaktu sygnalisty; 5. datę dokonania zgłoszenia; 6. informację o podjętych działaniach następczych; 7. datę zakończenia sprawy.

Zgłoszenia zewnętrzne

Zgłoszenia zewnętrznego można dokonać bez wcześniejszego zgłoszenia wewnętrznego. Zazwyczaj będzie to dotyczyło sytuacji gdy z różnych powodów sygnalista nie może dokonać zgłoszenia wewnętrznego (np. pracodawca nie wdrożył procedury z uwagi na liczbę zatrudnionych), jak i sytuacji, gdy nie chce dokonać zgłoszenia wewnętrznego np. z obawy przed działaniami odwetowymi.

Zgodnie z ustawą o ochronie sygnalistów zgłoszenia zewnętrzne można kierować do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organów publicznych czyli np. inspekcji, urzędów, organów wymiaru sprawiedliwości.

Podobnie jak w przypadku zgłoszeń wewnętrznych, również i te zewnętrzne mogą być dokonywane ustnie lub pisemnie, a organ publiczny zobowiązany jest do ustalenia procedury przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych oraz podejmowania działań następczych.

Ujawnienie publiczne

Ujawnienie publiczne jest ostatecznym sposobem zgłoszenia nieprawidłowości, które sygnalista może wykorzystać zachowując pełną ochronę, po wyczerpaniu ścieżki zgłoszenia wewnętrznego i/lub zewnętrznego, jeśli nie przyniosły one spodziewanych działań podmiotów i organów do tego zobowiązanych.

Sygnalista dokonując ujawnienia publicznego podlega ochronie także wówczas gdy istnieje zgłoszenie naruszenia dotyczy bezpośredniego zagrożenie dla interesu publicznego w szczególności gdy istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, gdy ma uzasadnione podstawy by zakładać, że dokonanie zgłoszenia zewnętrznego narazi go na działania odwetowe, a także gdy dokonanie zgłoszenia zewnętrznego może spowodować ukrycie lub zniszczenie dowodów, istnieje zмова między organem publicznym a sprawcą naruszenia lub organ publiczny sam brał udział w naruszeniu.

- **Z jakiej ochrony korzystają sygnaliści?**

Polska ustawa o ochronie sygnalistów, wprowadza kilka kluczowych mechanizmów ochrony sygnalistów. Ochrona ta obejmuje następujące aspekty:

1. **Ochrona przed działaniami odwetowymi:** Sygnalista nie może być narażony na działania odwetowe w związku z dokonaniem zgłoszenia. Zakazane działania odwetowe obejmują m.in.:
 - a. Zwolnienie z pracy,
 - b. Obniżenie wynagrodzenia,
 - c. Zmianę zakresu obowiązków na mniej korzystne,
 - d. Utrudnienia w awansie lub degradację,
 - e. Przemoc psychiczną lub fizyczną w miejscu pracy.
2. **Zakaz dyskryminacji i nierównego traktowania:** Sygnalista nie może być dyskryminowany lub nierówno traktowany z powodu zgłoszenia naruszeń. Ochrona dotyczy zarówno osób zgłaszających w formie wewnętrznej (w ramach organizacji), jak i zewnętrznej (do organów publicznych).
3. **Zwolnienie z odpowiedzialności:** Sygnaliści nie ponoszą odpowiedzialności za zgłoszenie nieprawidłowości, o ile działali w dobrej wierze i w przekonaniu, że informacja była prawdziwa w momencie jej zgłaszania. Dotyczy to zarówno odpowiedzialności karnej, cywilnej, jak i dyscyplinarnej.
4. **Poufność tożsamości:** Ustawa zobowiązuje podmioty przyjmujące zgłoszenia do zachowania poufności tożsamości sygnalisty oraz osób, które były przedmiotem zgłoszenia. Dane mogą być ujawnione jedynie za zgodą sygnalisty lub w przypadkach określonych prawem (np. w postępowaniu sądowym).
5. **Prawo do odszkodowania:** W przypadku podjęcia wobec sygnalisty działań odwetowych, ma on prawo do odszkodowania lub przywrócenia do pracy, jeśli działania te były bezprawne i związane ze zgłoszeniem.
6. **Wsparcie prawne:** Sygnalista może korzystać z bezpłatnej pomocy prawnej, jeśli jego zgłoszenie doprowadzi do postępowania prawnego.

- **Odpowiedzialność karna przewidziana w ustawie o ochronie sygnalistów**

Polska ustawa o ochronie sygnalistów wprowadza również odpowiedzialność karną dla osób, które naruszają przepisy związane z ochroną sygnalistów. Przepisy te mają na celu zapobieganie działaniom odwetowym wobec sygnalistów oraz nieprawidłowemu postępowaniu z ich zgłoszeniami. Ustawa przewiduje odpowiedzialność karną w kilku kluczowych obszarach:

1. Utrudnianie zgłoszenia

Osoby, które podejmują działania mające na celu utrudnienie sygnaliście dokonania zgłoszenia, mogą podlegać odpowiedzialności karnej. Dotyczy to zarówno działań bezpośrednich (np. zakazanie pracownikowi zgłaszania naruszeń), jak i bardziej subtelnych działań mających na celu zastraszenie lub niechęcenie sygnalisty.

Utrudnianie zgłoszenia jest zagrożone karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.

2. Działania odwetowe

Działania odwetowe skierowane wobec sygnalisty, w szczególności zwolnienie z pracy, obniżenie wynagrodzenia, czy inne formy represji, są zakazane. Osoby odpowiedzialne za takie działania mogą podlegać odpowiedzialności karnej. Działania odwetowe mogą skutkować karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2, a w przypadku uporczywości w działaniu sprawcy, kara pozbawienia wolności może sięgać 3 lat.

3. Naruszenie obowiązku zachowania poufności

Jeśli osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń lub zarządzanie procesem zgłaszania naruszeń ujawni tożsamość sygnalisty bez jego zgody, narażając go tym samym na negatywne konsekwencje, może zostać pociągnięta do odpowiedzialności karnej. Za naruszenie poufności przewidziana jest kara grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do 1 roku.

4. Fałszywe zgłoszenia

Osoba, która świadomie dokonuje fałszywego zgłoszenia (tj. zgłoszenia naruszeń, które nie miały miejsca), może również zostać pociągnięta do odpowiedzialności karnej.

Fałszywe zgłoszenia mogą skutkować karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

5. Brak procedury

Z kolei brak ustanowienia procedury zgłoszeń wewnętrznych lub ustanowienie jej z istotnym naruszeniem wymogów ustawy stanowi wykroczenie, za które osoba odpowiedzialna za ustanowienie procedury może zostać ukarana karą grzywny w wysokości do 5.000 zł.

Dziękujemy za uwagę.

adw. Jarosław Pawłowski
adw. Beata Bieniek-Wiera
adw. Michał Korszla

#PRAWNOKARNI

Masz więcej pytań?
Skontaktuj się z naszym
zespołem

radcowie@kpr.pl

**„Adwokaci
i Radcowie Prawni”**
Żyglińska i
Wspólnicy sp.k.

Siedziba:

40-007 Katowice, ul. Uniwersytecka 13,
tel. +48 32 603 04 30,
+48 32 603 04 40,
fax +48 32 603 04 35,
email: biuro@kpr.pl

Oddział:

Park Avenue
00-687 Warszawa
ul. Wspólna 70

