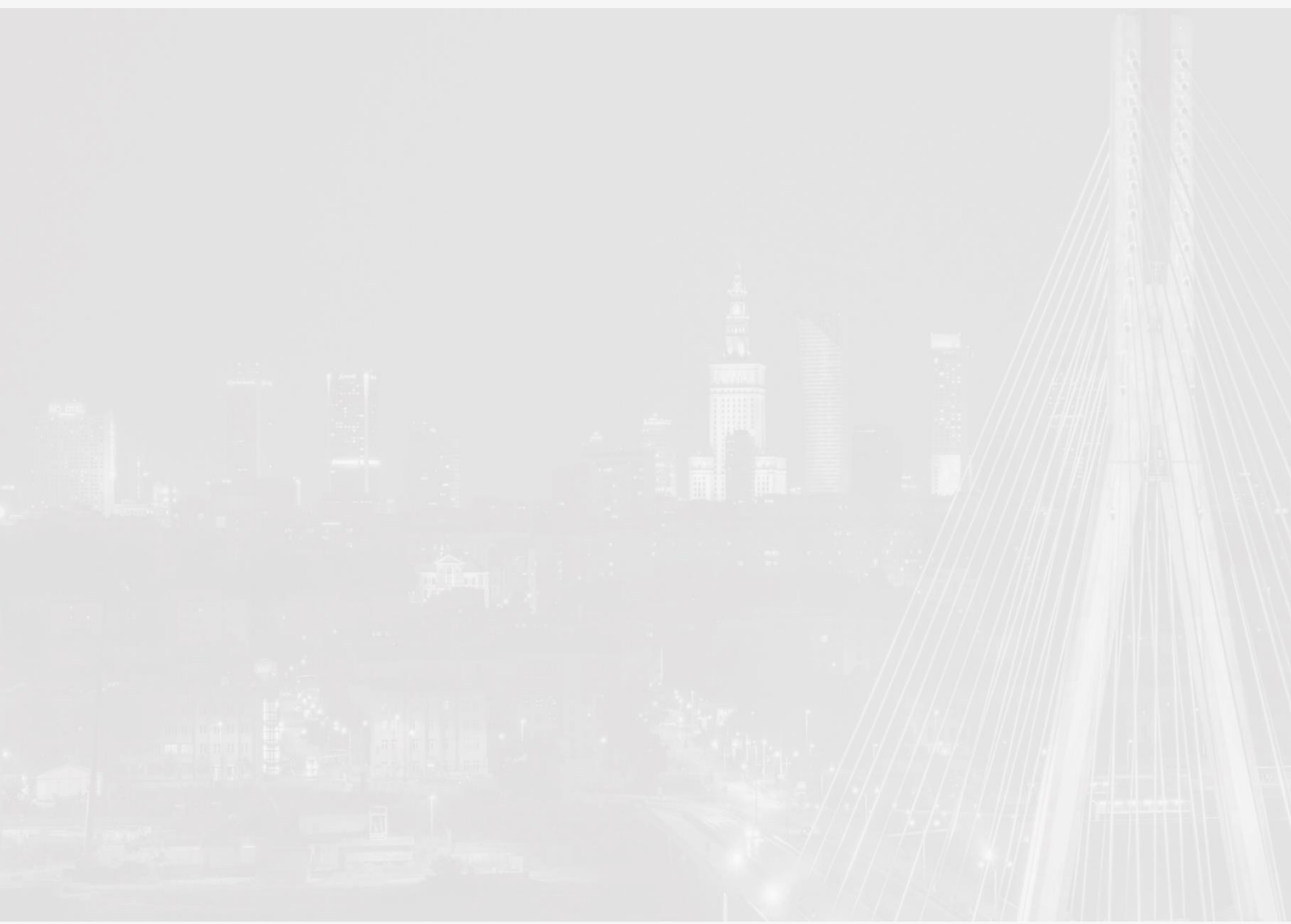


# OCHRONA SYGNALISTÓW Z PERSPEKTYWY PRZEDSIĘBIORCÓW



---

W newsletterze przedstawiamy istotne zagadnienia oraz obowiązki przedsiębiorców wynikające z ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów. Podpowiadamy na co należy zwrócić szczególną uwagę, aby spełnić wymagania ustawowe oraz nie narazić się na różnego rodzaju odpowiedzialność. Wbrew pozorom czasu nie pozostało zbyt wiele, bowiem przedsiębiorcy powinni wdrożyć postanowienia ustawy do dnia **25 września 2024 r.**

---

## **CZEMU SŁUŻY USTAWA O OCHRONIE SYGNALISTACH?**

Ustawa ma na celu zapewnienie ochrony osobom zgłaszającym nieprawidłowości i naruszenia prawa w organizacjach, w których pracują (współpracują) – tzw. sygnalistom – gwarantując im bezpieczeństwo przed działaniami odwetowymi, takimi jak zwolnienie, degradacja czy zastraszanie. Ustawa wprowadza bezpieczne i poufne kanały zgłaszania naruszeń oraz precyzyjnie określa zasady ochrony sygnalistów. Ponadto, wprowadza surowe kary dla organizacji, które podejmują działania odwetowe wobec sygnalistów, co ma na celu odstraszenie od takich praktyk. Celem ustawy jest stworzenie środowiska, w którym zgłaszanie nieprawidłowości jest wspierane i traktowane poważnie, przyczyniając się do promowania transparentności i odpowiedzialności w miejscu pracy.

---

## **KTO JEST ZOBOWIĄZANY DO WDROŻENIA USTAWY W SWOJEJ ORGANIZACJI?**

Każdy przedsiębiorca zatrudniający **co najmniej 50 osób** musi dostosować swoją działalność do wymogów nałożonych w ustawie o ochronie sygnalistach. Do tej liczby wlicza się nie tylko pracowników zatrudnionych na podstawie **umowy o pracę**, ale również osoby „świadczące pracę” na innej podstawie, np. **umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług**. Liczbę osób określa się w przeliczeniu na pełne etaty według stanu na dzień 1 stycznia i 1 lipca danego roku.

A co jeżeli przedsiębiorca zatrudnia mniej niż 50 osób? W takim przypadku nie ma obowiązku dostosowania swojej działalności do wymogów ustawy. Nie ma jednak przeszkód, aby to zrobić.

Od powyższej zasady 50 osób ustawa przewiduje wyjątki. Przedsiębiorcy, którzy wykonują działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska, muszą dostosować swoją działalność do wymogów ustawy **niezależnie od liczby zatrudnianych osób**.



*Przykład: Przedsiębiorca zatrudnia na podstawie umowy o pracę na pełen etat 16 pracowników oraz 40 pracowników na pół etatu. Taki przedsiębiorca nie będzie zobowiązany do wdrożenia procedury zgłaszania nieprawidłowości, bo według przepisów pracę na jego rzecz świadczy 36 pracowników*

---

## JAKIE OBOWIĄZKI SPOCZYWAJĄ NA PRZEDSIĘBIORCY W ZWIĄZKU Z USTAWĄ?

Ustawa nakłada na przedsiębiorców szereg obowiązków zarówno o charakterze organizacyjnym jak i prawnym, do których należą m.in.:

- przyjmowanie i rozpatrywanie zgłoszeń wewnętrznych od sygnalistów oraz podejmowanie działań następczych;
- stworzenie bezpiecznych i poufnych kanałów do zgłaszania nieprawidłowości przez sygnalistów;
- ustalenie wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa;
- podejmowanie działań następczych – rozpatrywanie zgłoszonych naruszeń prawa i podejmowanie działań zmierzających do zmniejszenia lub wyeliminowania ich negatywnych skutków;
- zapewnienie ochrony poufności tożsamości sygnalistów;
- prowadzenie rejestru zgłoszeń wewnętrznych;
- powstrzymanie się od podejmowania działań odwetowych wobec sygnalistów w związku z dokonanymi przez nich zgłoszeniami.

---

## **K**TO MOŻE ZOSTAĆ SYGNALISTĄ?

Sygnalistą jest osoba, która zgłasza informację o naruszeniu prawa uzyskaną **w kontekście związanym z pracą**. Może nim być m.in. pracownik, pracownik tymczasowy, osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. zlecenia), przedsiębiorca, prokurent, akcjonariusz lub wspólnik, członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, stażysta, wolontariusz, praktykant, funkcjonariusz służb (w tym ABW, AW, SKW, CBA, SG), żołnierz pełniący czynną służbę wojskową.



**Sygnalistą może być również kandydat do pracy lub kandydat do świadczenia pracy na innej podstawie niż umowa o pracę, a także byli pracownicy czy zleceniobiorcy którzy nie współpracują już z przedsiębiorcą, ale zdecydowali się na zgłoszenie naruszenia prawa.**

---

## **J**AKIE NARUSZENIA MOŻE ZGŁOSIĆ SYGNALISTA?

Ustawa określa katalog naruszeń prawa, których zgłoszenie przez sygnalistę będzie wiązało się z objęciem go ochroną zgodnie z ustawą o sygnalistach. Będą to zgłoszenia dotyczące:

- 1) korupcji;
- 2) zamówień publicznych;
- 3) usług, produktów i rynków finansowych;
- 4) przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
- 5) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
- 6) bezpieczeństwa transportu;
- 7) ochrony środowiska;
- 8) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
- 9) bezpieczeństwa żywności i pasz;
- 10) zdrowia i dobrostanu zwierząt;
- 11) zdrowia publicznego;
- 12) ochrony konsumentów;

- 13) ochrony prywatności i danych osobowych;
- 14) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
- 15) interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
- 16) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
- 17) konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi w pkt 1–16.

Co istotne, przedsiębiorca może rozszerzyć powyższy katalog o naruszenia dotyczące obowiązujących u niego regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych. Mogą to być np. regulamin pracy, regulamin wynagradzania, zasady BHP, zasady compliance.



**Tylko zgłoszenie przez sygnalistę nieprawidłowości dotyczących powyższych kwestii zapewni mu ochronę zgodnie z ustawą. Oznacza to, że jeżeli sygnalista zgłosi naruszenie prawa związane, np. z prawem pracy, a przedsiębiorca nie rozszerzył katalogu naruszeń o wewnętrzne regulacje dot. kwestii pracowniczych, to takie zgłoszenie nie będzie skutkowało przyznaniem ochrony przewidzianej w ustawie.**

Co istotne, sygnalista nie może dokonywać zgłoszeń naruszeń prawa dotyczących niektórych informacji poufnych:

- informacji objętych przepisami o ochronie informacji niejawnych;
- informacji objętych tajemnicą zawodową zawodów medycznych oraz prawniczych;
- informacji objętych tajemnicą narady sędziowskiej;
- informacji objętych postępowaniem karnym (w zakresie tajemnicy postępowania przygotowawczego oraz tajemnicy rozprawy sądowej prowadzonej w wyłączeniu jawności).

Dokonanie przez sygnalistę zgłoszenia lub ujawnienia publicznego z jednoczesnym ujawnieniem takich informacji nie będzie wiązało się z przyznaniem mu ochrony zgodnie z ustawą o sygnalistach i może skutkować jego odpowiedzialnością dyscyplinarną, cywilną a nawet karną.

---

## KIEDY SYGNALISTA PODLEGA OCHRONIE?

Sygnalista podlega ochronie przed działaniami odwetowymi pracodawcy, jeżeli:

- miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja objęta zgłoszeniem jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia, oraz
- informacja ta stanowi informację o naruszeniu prawa.

Taka ochrona obowiązuje od dnia dokonania zgłoszenia (o formach dokonania zgłoszenia zob. poniżej). Od tego momentu przedsiębiorca nie może podejmować działań odwetowych ani próby lub groźby zastosowania takich działań.

---

## DZIAŁANIA ODWETOWE — CZYLI CZEGO NIE MOŻE ZROBIĆ PRZEDSIĘBIORCA WOBEC SYGNALISTY?

Przedsiębiorca nie może podejmować tzw. **działań odwetowych** wobec sygnalisty. Najogólniej mówiąc działaniem odwetowym będzie jakiegokolwiek działanie lub nawet brak podjęcia działania, które narusza lub może naruszyć prawa sygnalisty, wyrządza lub może wyrządzić mu nieuzasadnioną szkodę, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko sygnaliście. Ustawa wskazuje otwarty katalog działań odwetowych:

- 1) odmowa nawiązania stosunku pracy;
- 2) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy;
- 3) nie zawarcie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, nie zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub nie zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę

- na czas określony – w przypadku gdy sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;
- 4) obniżenie wysokości wynagrodzenia za pracę;
  - 5) wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu;
  - 6) pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżenie wysokości tych świadczeń;
  - 7) przeniesienie na niższe stanowisko pracy;
  - 8) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
  - 9) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty;
  - 10) niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
  - 11) negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy;
  - 12) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
  - 13) przymus, zastraszanie lub wykluczenie;
  - 14) mobbing;
  - 15) dyskryminacja;
  - 16) niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie;
  - 17) wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
  - 18) nieuzasadnione skierowanie na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
  - 19) działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
  - 20) spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
  - 21) wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenie dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.



**Wyżej wskazany katalog działań ma charakter otwarty. Oznacza to, że podjęcie przez przedsiębiorcę innych niewymienionych powyżej działań, może zostać również uznane za działania odwetowe. A ponieważ definicja działań odwetowych jest bardzo szeroka i może być różnie interpretowana, przed pojęciem jakichkolwiek działań wobec sygnalisty przedsiębiorca powinien bardzo wnikliwie przeanalizować treść zgłoszenia oraz upewnić się, że działania podejmowane wobec sygnalisty nie będą działaniami odwetowymi.**

---

## JAKIE SĄ RODZAJE ZGŁOSZEŃ?

Ustawa wyróżnia 3 rodzaje zgłoszeń:

- **WEWNĘTRZNE** — gdy sygnalista przekazuje informację o naruszeniu prawa swojemu pracodawcy;
- **ZEWNĘTRZNE** — gdy sygnalista przekazuje informację o naruszeniu prawa bezpośrednio do Rzecznika Praw Obywatelskich lub do innego odpowiedniego organu publicznego;
- **UJAWNIENIE PUBLICZNE** — gdy sygnalista podaje informację o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej.

Na potrzeby niniejszego newslettera skupimy się na zgłoszeniach wewnętrznych, z którymi bezpośrednio związane są obowiązki i odpowiedzialność przedsiębiorców.

---

## W JAKI SPOSÓB SYGNALISTA MOŻE DOKONAĆ ZGŁOSZENIA WEWNĘTRZNEGO?

Przedsiębiorca musi umożliwić dokonywanie zgłoszeń naruszeń prawa sygnalistom co najmniej ustnie lub pisemnie.

### ZGŁOSZENIE PISEMNE

Przedsiębiorca może wybrać czy zgłoszenie pisemne będzie dokonywane w postaci papierowej czy elektronicznej. Nie ma przeszkód, aby przedsiębiorca umożliwił dokonywanie zgłoszeń w obu tych formach.

Obowiązek umożliwienia dokonywania zgłoszeń **w postaci papierowej** zostanie spełniony poprzez wskazanie adresu, na który zgłoszenia mogą być wysyłane lub poprzez np. umieszczenie skrzynki na zgłoszenia w zakładzie pracy.

**Skrzynka na zgłoszenia powinna znajdować się w miejscu swobodnie dostępnym dla pracownika i zapewniającym mu możliwość anonimowego wrzucenia zgłoszenia do skrzynki. Dobrym**





**rozwiązaniem będzie również stworzenie szablonu takiego zgłoszenia. Ułatwi to potencjalnemu sygnaliście podanie informacji niezbędnych do rozpatrzenia jego zgłoszenia. Taki szablon powinien znajdować się w miejscu łatwo dostępnym dla sygnalisty, np. na stronie internetowej przedsiębiorcy, intranecie czy dysku wspólnym.**

Zgłoszenia **w postaci elektronicznej** mogą być dokonywane za pośrednictwem poczty elektronicznej, dedykowanej aplikacji, platformy online, sieci intra- lub internetowej. Należy pamiętać, że takie rozwiązania powinny spełniać standardy bezpieczeństwa i być odporne na ataki cybernetyczne.

### **ZGŁOSZENIE USTNE**

Przedsiębiorca powinien umożliwić sygnaliście składanie zgłoszeń telefonicznie lub za pośrednictwem innego systemu komunikacji głosowej (np. platform służących do komunikacji Skype, Zoom czy Microsoft Teams).


Za zgodą sygnalisty przedsiębiorca może nagrać zgłoszenie. Takie zgłoszenie powinno zostać udokumentowane poprzez nagranie rozmowy, umożliwiające jej wyszukanie, lub stworzenie kompletnej i dokładnej transkrypcji rozmowy. Jeżeli zgłoszenie nie zostanie nagrane, powinno ono zostać udokumentowane w formie protokołu rozmowy. Co istotne, w przypadku sporządzenia transkrypcji rozmowy lub protokołu rozmowy, sygnalista może dokonać ich sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia poprzez ich podpisanie.



**Podpisanie transkrypcji rozmowy lub protokołu rozmowy przez sygnalistę nie jest obowiązkowe. Z perspektywy przedsiębiorcy korzystniejsze będzie, jeśli taki dokument zostanie podpisany przez sygnalistę. W przypadku sporu sygnalista nie będzie mógł się powoływać na nieprawdziwość zgłoszenia bądź zmianę jego treści przez osobę sporządzającą transkrypcję lub protokół.**

W każdym przypadku na wniosek sygnalisty przedsiębiorca powinien umożliwić dokonanie zgłoszenia podczas bezpośredniego spotkania z sygnalistą. Takie spotkanie powinno zostać zorganizowane w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku sygnalisty. W takim przypadku zgłoszenie za zgodą sygnalisty jest dokumentowane w formie nagrania rozmowy,

umożliwiającego jej wyszukanie lub protokołu spotkania odtwarzającego jego dokładny przebieg.




**Niezależnie od wyboru sposobu dokonywania zgłoszeń, w każdym przypadku przedsiębiorca powinien zapewnić poufność tożsamości sygnalisty, w szczególności poprzez uniemożliwienie dostępu do informacji objętych zgłoszeniem nieupoważnionym osobom.**

**Do decyzji przedsiębiorcy pozostawiono, czy chce on umożliwić sygnalistom składanie zgłoszeń anonimowo.**

## **KTO MOŻE PRZYJMOWAĆ ZGŁOSZENIA OD SYGNALISTÓW?**

Zgłoszenia mogą być przyjmowane przez:

- wewnętrzną jednostkę organizacyjną przedsiębiorcy (np. zespół lub komisję powołaną przez przedsiębiorcę) lub osobę w ramach struktury przedsiębiorcy, lub
- podmiot zewnętrzny, np. dostawcy platform, zewnętrzni doradcy, audytorzy, przedstawiciele związków zawodowych lub przedstawiciele pracowników.



**Każda osoba wyznaczona do przyjmowania zgłoszeń powinna posiadać pisemne upoważnienie od przedsiębiorcy. Dodatkowo taka osoba powinna zostać zobowiązana do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych którą uzyskała w ramach przyjmowania zgłoszeń, także po rozwiązaniu umowy o pracę lub innej umowy, na podstawie której świadczyła pracę na rzecz przedsiębiorcy.**

W przypadku zlecenia podmiotowi trzeciemu przyjmowania zgłoszeń, konieczne będzie zawarcie umowy. Ponieważ ustawa nie przewiduje szczególnej formy tej umowy, może ona zostać zawarta również w formie elektronicznej. Umowa powinna określać prawa i obowiązki podmiotu zewnętrznego, w szczególności obowiązek potwierdzania przyjęcia zgłoszenia, przekazywania informacji zwrotnej czy dostarczania informacji na temat procedury zgłoszeń. Dodatkowo umowa powinna

szczegółowo określać prawa i obowiązki podmiotu zewnętrznego związane z przetwarzaniem danych osobowych jako podmiotu przetwarzającego.

---

## **K**TO MOŻE WERYFIKOWAĆ ZGŁOSZENIA ORAZ PODEJMOWAĆ DZIAŁANIA NASTĘPCZE?

Weryfikacja i podejmowanie działań następczych mogą być dokonywane **wyłącznie przez bezstronną wewnętrzną jednostkę organizacyjną lub osobę w ramach struktury przedsiębiorcy**. Taką wewnętrzną jednostką organizacyjną może być zespół pracowników lub komisja powołana przez przedsiębiorcę. Przed wyznaczeniem takich osób przedsiębiorca powinien ocenić czy te osoby będą bezstronne oraz jakie jest ryzyko utraty przez nie bezstronności.

Tak jak w przypadku osób wyznaczonych do przyjmowania zgłoszeń, przedsiębiorca powinien udzielić im pisemnego upoważnienia do weryfikacji zgłoszeń i podejmowania działań następczych. Takie osoby powinny zostać zobowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych które uzyskają w ramach wykonywania tych obowiązków, także po rozwiązaniu umowy o pracę lub innej umowy, na podstawie której świadczyła pracę na rzecz przedsiębiorcy.

**!** **Przedsiębiorca nie może powierzyć podmiotowi zewnętrznemu prowadzenie postępowania wyjaśniającego i podejmowania działań następczych.**

---

## **J**AKIE OBOWIĄZKI SPOCZYWAJĄ NA PRZEDSIĘBIORCY PO OTRZYMANIU ZGŁOSZENIA?

W pierwszej kolejności przedsiębiorca powinien potwierdzić sygnaliście otrzymanie zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że sygnalista nie wskaże adresu do kontaktu. Takie potwierdzenie powinno

zostać przekazane na adres korespondencyjny lub poczty elektronicznej wskazany przez sygnalistę w zgłoszeniu.

Przedsiębiorca powinien też podjąć „działania następcze” mające na celu weryfikację informacji przedstawionych przez sygnalistę w zgłoszeniu oraz podjęcie kroków zmierzających do przeciwdziałania naruszeniu prawa określonego w zgłoszeniu. W szczególności będzie to przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego, w tym przesłuchanie osób wskazanych w zgłoszeniu, wszczęcie kontroli lub postępowania administracyjnego, a nawet wniesienie oskarżenia. Przedsiębiorca powinien też podjąć działania zmierzające do usunięcia negatywnych skutków naruszenia prawa objętego zgłoszeniem, a jeśli to nie jest możliwe, do zminimalizowania tych skutków. Dodatkowo, powinien też przeanalizować przyczynę wystąpienia naruszenia prawa i wdrożyć rozwiązania zmierzające do zapobieżenia takim naruszeniom w przyszłości.

Ustawa nie wskazuje terminu, w którym przedsiębiorca powinien podjąć te działania ani precyzyjnego zakresu tych działań. W naszej ocenie takie informacje należy uwzględnić w procedurze zgłoszeń.



**Każda czynność podjęta w ramach działań następczych powinna zostać udokumentowana, np. w formie protokołu lub notatki. Taką notatkę czy protokół powinna podpisać każda osoba, która brała udział w jej sporządzeniu. W przypadku sporządzenia protokołu z rozmowy z pracownikami, powinni oni oświadczyć, że zapoznali się z treścią protokołu i nie wnoszą do niego uwag oraz potwierdzi treść protokołu własnoręcznym podpisem.**

Dodatkowo, przedsiębiorca powinien przekazać sygnaliście informację o planowanych lub podjętych działaniach następczych i powodach takich działań (tzw. „informacja zwrotna”), w nieprzekraczającym terminie 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia. Jeżeli przedsiębiorca nie przekaze potwierdzenia otrzymania zgłoszenia, powinien przekazać sygnaliście informację zwrotną w terminie 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia przez sygnalistę.

Obowiązek przekazania informacji zwrotnej wygasa, jeżeli sygnalista nie poda adresu do kontaktu w zgłoszeniu.



Rekomendujemy stworzenie wzoru informacji zwrotnej przekazywanej sygnaliście. Dzięki temu przedsiębiorca zmniejszy ryzyko nieprawidłowego przekazania informacji zwrotnej sygnaliście przez osoby upoważnione do przesyłania takiej informacji.

---

## REJESTROWANIE ZGŁOSZEŃ

Przedsiębiorca jest zobowiązany do prowadzenia rejestru zgłoszeń otrzymanych od sygnalistów. Obowiązek ten może zostać przekazany osobie odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń lub osobie odpowiedzialnej za podejmowanie działań następczych. Podstawą wpisu do rejestru jest zgłoszenie dokonane przez sygnalistę.

Rejestr zgłoszeń powinien obejmować: numer zgłoszenia, przedmiot naruszenia prawa, dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób, adres do kontaktu sygnalisty, datę dokonania zgłoszenia, informację o podjętych działaniach następczych, datę zakończenia sprawy.

---

## PROCEDURA ZGŁOSZEŃ

Jednym z podstawowych obowiązków przedsiębiorcy wynikających z ustawy jest ustalenie **wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych**.

Procedura powinna określać:

- wewnętrzną jednostkę lub osobę upoważnioną do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych;
- sposoby przekazywania zgłoszeń wewnętrznych przez sygnalistę;
- wewnętrzną jednostkę lub osobę upoważnioną do podejmowania działań następczych w związku ze zgłoszeniem;
- tryb postępowania ze zgłoszeniami wykonanymi anonimowo;
- obowiązek potwierdzania sygnaliście przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie;

- obowiązek podjęcia działań następnych przez osobę lub podmiot wyznaczony przez przedsiębiorcę;
- maksymalny termin na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej nieprzekraczający 3 miesięcy;
- zrozumiałe i łatwo dostępne informacje na temat dokonywania zgłoszeń zewnętrznych.

Powyższy zakres procedury jest obowiązkowy. Nie ma przeszkód, żeby procedura określała inne istotne z punktu widzenia przedsiębiorcy zagadnienia.



**W procedurze można również określić zasady przetwarzania danych osobowych sygnalistów i osób naruszających. Dzięki temu przedsiębiorca spełni wobec tych osób obowiązek informacyjny wynikający z RODO. Procedura powinna również szczegółowo określać obowiązki osób upoważnionych do przyjmowania zgłoszeń, prowadzenia postępowań wyjaśniających i podejmowania działań następnych.**

Przed przyjęciem procedury przedsiębiorca powinien przeprowadzić konsultacje dotyczące procedury z zakładową organizacją związkową lub zakładowymi organizacjami związkowymi albo przedstawicielami osób świadczących pracę na jego rzecz wyłonionymi w trybie przyjętym u przedsiębiorcy, jeżeli nie działają u niego związki zawodowe. Takie konsultacje powinny trwać nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 10 dni od dnia przedstawienia przez przedsiębiorcę projektu procedury do konsultacji.

Po przyjęciu procedury przedsiębiorca powinien poinformować pracowników o treści procedury w sposób przyjęty u przedsiębiorcy. W praktyce powinno to nastąpić w taki sam sposób w jaki przedsiębiorca informował pracowników np. o treści regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, czy wprowadzeniu monitoringu. Należy pamiętać, że w przypadku sporu pracownika z przedsiębiorcą, to na przedsiębiorcy będzie ciążył obowiązek wykazania, że poinformował pracownika o treści procedury.

Procedura wchodzi w życie w terminie 7 dni od dnia podania jej do wiadomości pracownikom.



Informację o procedurze zgłoszeń należy przekazać również kandydatowi do pracy w momencie rozpoczęcia rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy. Przepisy nie precyzują momentu, w którym rozpoczyna się rekrutacja. W naszej ocenie moment ten rozpoczyna się z chwilą złożenia aplikacji przez kandydata.



Ciekawą alternatywą, która może obniżyć koszty wdrożenia procedury i obsługi zgłoszeń (np. poprzez podział kosztów związanych z korzystaniem z platformy online do przyjmowania zgłoszeń) może być ustalenie wspólnych zasad przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń przez kilku przedsiębiorców. Takie rozwiązanie jest dopuszczalne, jeżeli ci przedsiębiorcy zatrudniają co najmniej 50 lecz nie więcej niż 249 osób oraz zawrą umowę określającą zasady współpracy. Należy pamiętać, że jeden przedsiębiorca nie powinien uzyskać dostępu do danych osobowych pozyskanych przez innego przedsiębiorcę.

Przedsiębiorcy należący do grupy kapitałowej mogą ustalić wspólną procedurę zgłoszeń wewnętrznych, pod warunkiem, że zapewnią zgodność wykonywanych czynności z ustawą. W takim przypadku nie obowiązują ograniczenia w liczbie zatrudnianych osób w grupie kapitałowej, o których mowa powyżej.

---

## **ZGŁOSZENIE ZEWNĘTRZNE I UJAWNIE NIE PUBLICZNE**

### **ZGŁOSZENIE ZEWNĘTRZNE**

Sygnalista może dokonać zgłoszenia zewnętrznego w każdym czasie, niezależnie od tego czy zgłosił już takie naruszenie do przedsiębiorcy. Organami właściwymi do przyjmowania takich zgłoszeń są Rzecznik Praw Obywatelskich lub organ publiczny.

### **UJAWNIE NIE PUBLICZNE**

Sygnalista może dodatkowo dokonać tzw. ujawnienia publicznego, czyli podać informację o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej. W takim przypadku sygnalista również będzie chroniony zgodnie z ustawą o sygnalistach, ale dopiero po spełnieniu określonych warunków.

Sygnalista, który decyduje się na dokonanie ujawnienia publicznego, będzie objęty ochroną, jeżeli:

- najpierw dokona zgłoszenia wewnętrznego (do przedsiębiorcy), a następnie zgłoszenia zewnętrznego (do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego), a przedsiębiorca, jak i następnie RPO lub organ publiczny w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w procedurze wewnętrznej, a następnie w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w procedurach zewnętrznych RPO i organu publicznego nie podejmą żadnych odpowiednich działań następczych ani nie prześlą sygnaliście informacji zwrotnej; lub
- od razu dokona zgłoszenia zewnętrznego i RPO lub organ publiczny w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w swoich procedurach zewnętrznych nie podejmą żadnych odpowiednich działań następczych ani nie prześlą sygnaliście informacji zwrotnej.

Dodatkowo, sygnalista będzie podlegał ochronie, jeżeli ma uzasadnione podstawy sądzić, że:

- naruszenie, które chce zgłosić, może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie interesu publicznego, zwłaszcza jeśli istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub
- dokonanie zgłoszenia zewnętrznego narazi go na działania odwetowe ze strony przedsiębiorcy, lub
- w przypadku dokonania zgłoszenia zewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu prawa ze względu na szczególne okoliczności, takie jak możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów, istnienie zmywy między organem publicznym a sprawcą naruszenia lub udział organu publicznego w naruszeniu.

**Sygnalista, który przekaze informacje o naruszeniu prawa bezpośrednio do prasy, nie zostanie objęty ochroną zgodnie z ustawą o sygnalistach. W takim przypadku przysługuje mu ochrona wynikająca z ustawy - Prawo Prasowe.**





---

## DANE OSOBOWE

Wdrożenie procedury zgłaszania naruszeń prawa wymaga od przedsiębiorcy przeanalizowania szeregu aspektów związanych z ochroną danych osobowych. Z naszego doświadczenia wynika, że już na początkowym etapie projektowania procedury zgłoszeń konieczne jest uwzględnienie wymogów wynikających z RODO zgodnie z zasadą „privacy by design”. Nieuwzględnienie tych wymogów może potencjalnie prowadzić do konieczności zmiany modelu przyjmowania zgłoszeń na późniejszym etapie. To zaś może generować dodatkowe i niepotrzebne koszty po stronie przedsiębiorcy.

**Nieprawidłowe wdrożenie zasad przetwarzania danych osobowych zbieranych i przetwarzanych przez przedsiębiorcę może skutkować nałożeniem kary przez Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.**

Podstawową zasadą dotyczącą ochrony danych osobowych jest zakaz ujawniania danych osobowych sygnalisty nieupoważnionym osobom bez jego wyraźnej zgody. Zakaz ten nie dotyczy sytuacji, gdy ujawnienie jego danych jest niezbędne w związku z postępowaniami prowadzonymi przez organy publiczne lub sąd.

Należy pamiętać, że przedsiębiorca będzie administratorem danych osobowych zawartych w zgłoszeniu, w szczególności danych osobowych sygnalisty, osoby naruszającej oraz osób trzecich wskazanych w zgłoszeniu. W związku z tym przedsiębiorca będzie musiał spełnić obowiązek informacyjny wynikający z RODO wobec tych osób:

- w przypadku sygnalisty obowiązek ten najlepiej spełnić we wzorze formularza zgłoszeń (zarówno w przypadku wersji papierowej jak i elektronicznej);
- w przypadku osoby naruszającej, której dotyczy zgłoszenie, obowiązek ten należy spełnić przy pierwszym kontakcie; należy pamiętać, że klauzula informacyjna nie może zawierać informacji o źródle pochodzenia danych, chyba że sygnalista wyraźnie wyraził na to zgodę;
- w przypadku osób trzecich obowiązek ten należy spełnić przy pierwszym kontakcie.

Co istotne, przedsiębiorca może zbierać tylko dane osobowe które mają znaczenie dla rozpatrzenia zgłoszenia. Wszelkie inne dane osobowe nie mogą być zbierane, a w razie przypadkowego zebrania powinny zostać niezwłocznie usunięte nie później niż w terminie 14 dni od chwili ustalenia, że nie są one potrzebne.

Ustawa przewiduje dwa różne okresy przechowywania danych osobowych pozyskanych w związku ze zgłoszeniem:

- 3 lata licząc od końca roku kalendarzowego w którym zakończono działania następcze;
- do momentu zakończenia postępowań wszczętych przeciwko sygnaliście. To w praktyce może okazać się, że dane te będą przechowywane nawet przez okres kilkunastu lat (np. w przypadku wszczęcia postępowania karnego).



**Obowiązek usuwania danych osobowych, które nie są potrzebne do rozpatrzenia zgłoszenia, ciąży na przedsiębiorcy. W związku z tym, w przypadku przyjmowania zgłoszeń przez podmiot trzeci w ramach platformy online, przedsiębiorca powinien szczegółowo uregulować zasady usuwania tych danych z tej platformy.**

---

## **ODPOWIEDZIALNOŚĆ CYWILNA PRZEDSIĘBIORCY**

Podjęcie działań odwetowych przez przedsiębiorcę wobec sygnalisty, który podlega ochronie zgodnie z ustawą, może narazić przedsiębiorcę na odpowiedzialność odszkodowawczą wobec takiego sygnalisty. W takim przypadku sygnalista będzie mógł domagać się odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emerytalnych w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, lub zadośćuczynienia.

**Ustawa nie określa górnego limitu odszkodowania lub zadośćuczynienia.**



## ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNA PRZEDSIĘBIORCY

CZYN	KWALIFIKACJA	KARA
Uniemożliwienie lub istotne utrudnianie dokonania zgłoszenia przez sygnalistę;	przestępstwo	grzywna, kara ograniczenia wolności, albo pozbawienie wolności do roku.
Podejmowanie działań odwetowych wobec sygnalisty, osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą	przestępstwo	kara grzywny, kara ograniczenia wolności, albo pozbawienie wolności do roku
Ujawnienie tożsamości sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą	przestępstwo	kara grzywny, kara ograniczenia wolności, albo pozbawienie wolności do roku
Nieustanowienie procedury zgłoszeń lub ustanowienie ją z istotnym naruszeniem ustawy	wykroczenie	kara grzywny

## ODPOWIEDZIALNOŚĆ SYGNALISTY

Zasadą jest, że sygnalista nie ponosi odpowiedzialności za szkodę wynikłą z dokonanego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego. Wyjątkiem od tej reguły jest sytuacja, w której sygnalista świadomie poda nieprawdziwe informacje w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym. Wtedy osoba, która według sygnalisty dokonała naruszenia, ma prawo domagać się od niego odszkodowania lub zadośćuczynienia.

**Przyznanie odszkodowania lub zadośćuczynienia przez sąd będzie uzależnione od tego czy taka osoba poniosła szkodę wskutek zgłoszenia lub ujawnienia publicznego przez sygnalistę, a ich wysokość zależeć będzie od rozmiaru tej szkody.**

Zgłoszenie lub ujawnienie publiczne naruszenia prawa dokonane przez sygnalistę w sytuacji, w której wiedział, że do takiego naruszenia naraża go również na odpowiedzialność karną. W takim przypadku sygnaliście grozi grzywna, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

## KONTAKT

**djp** | DOKTOR  
JERSZYŃSKI  
PIETRAS

### Adres

ul. Ursynowska 62  
02-605 Warszawa

### Kontakt

Tel. +48(22)4605590  
Faks:+48(22)4605591  
[kancelaria@djp.pl](mailto:kancelaria@djp.pl)

### Strona internetowa

<http://www.djp.pl>



**Jarosław Jerszyński**

*Radca prawny*

Tel.: +48 22 460 55 94

E-Mail: [jjerszynski@djp.pl](mailto:jjerszynski@djp.pl)



**Marcin Liszka**

*Radca prawny*

Tel.: +48 22 460 57 84

E-Mail: [mliszka@djp.pl](mailto:mliszka@djp.pl)



**Bartosz Gózdź**

*Radca prawny*

Tel.: +48 22 460 03 44

E-Mail: [bgozdz@djp.pl](mailto:bgozdz@djp.pl)