

# Sygnaliści

- główne założenia ustawy  
i obowiązki podmiotów  
zatrudniających

**r. pr. Justyna Nykiel**

Senior Counsel,  
Lider Zespołu Korporacyjnego Doradztwa Prawnego

**r. pr. Wojciech Kruk**

Senior Associate,  
Zespół Prawa Pracy

Poznań, 5 września 2024 r.



# Podczas prelekcji omówimy:

## Główne założenia ustawy o ochronie sygnalistów:

- Podmioty zobowiązane do realizacji obowiązków nałożonych przez Ustawę.
- Kto może być sygnalistą?
- Jakich wyróżniamy kategorie naruszeń?
- Rodzaje zgłoszeń (zgłoszenia wewnętrzne, zgłoszenia zewnętrzne, ujawnienia publiczne).
- Czym są działania następcze?
- Czym są działania odwetowe?

## Istotne aspekty praktyczne:

- Kiedy aktualizują się obowiązki podmiotów zatrudniających w zakresie ochrony sygnalistów?
- W jaki sposób wdrożyć procedurę zgłoszeń wewnętrznych w organizacji – proponowany harmonogram.
- Co powinna zawierać wewnętrzna procedura dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych?
- Jakie wymagania muszą spełniać kanały zgłoszeń wewnętrznych?
- W jaki sposób informować o procedurze zgłoszeniowej osoby spoza organizacji?
- Jakie działania odwetowe są niedozwolone i czy ich zakres jest nieograniczony?
- Problemy praktyczne związane z wdrażaniem obowiązków – case study.

# Główne założenia Ustawy o sygnalistach

# Podmioty zobowiązane do realizacji obowiązków nałożonych przez Ustawę o ochronie sygnalistów

- Podmioty wykonujące działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska (bez względu na poziom zatrudnienia), np. biura rachunkowe, firmy ubezpieczeniowe, banki.
- Podmioty prawne, na rzecz których pracę zarobkową wykonuje **co najmniej 50 osób**.
- Do liczby zatrudnionych wlicza się zarówno **pracowników (w przeliczeniu na pełne etaty)**, jak również osoby, świadczące pracę na **innej podstawie** niż stosunek pracy.
- Stan zatrudnienia liczy się na dzień **1 stycznia** lub **1 lipca** danego roku.
- Pracodawca, na rzecz którego wykonuje pracę zarobkową mniej niż 50 osób MOŻE ustalić **dobrowolnie** procedurę zgłoszeń wewnętrznych.

## Co warto wiedzieć:

1. Kiedy przypadnie pierwszy termin ustalenia stanu zatrudnienia?
2. Jak ustalić stan zatrudnienia?

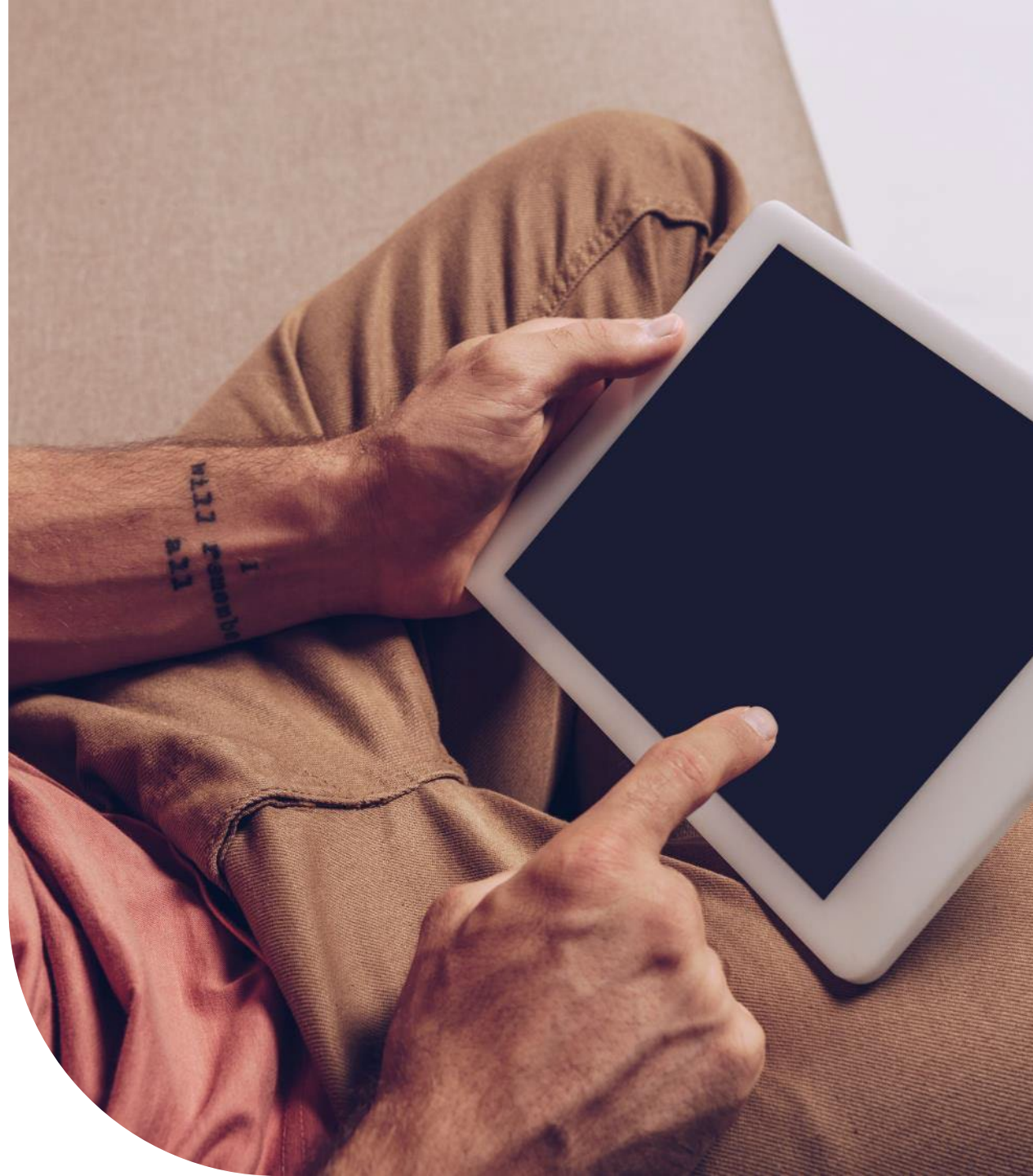
# Kto może być sygnalistą?

## Sygnalista:

- to **zawsze osoba fizyczna**
- dokonuje **zgłoszenia naruszeń prawa**
- zgłasza naruszenie w kontekście związanym z pracą, niezależnie od podstawy prawnej jej świadczenia
- jest uprawniony do dokonania zgłoszenia w trakcie trwania stosunku zatrudnienia, po jego ustaniu, a także przed jego rozpoczęciem

## To warto wiedzieć:

Podmioty, które mogą dokonać zgłoszenia i uzyskać status sygnalisty, to nie te same podmioty, które uwzględniamy, dokonując ustalenia stanu zatrudnienia w organizacji.





# Kategorie naruszeń

- Ustawa wymienia **17 kategorii naruszeń prawa będących**, zgodnie z ustawą, działaniem lub zaniechaniem niezgodnym z prawem lub mającym na celu obejście prawa w zakresie:
  - i. korupcji,
  - ii. zamówień publicznych,
  - iii. usług, produktów i rynków finansowych,
  - iv. przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu,
  - v. bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami,
  - vi. bezpieczeństwa transportu,
  - vii. ochrony środowiska,
  - viii. ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego,
  - ix. bezpieczeństwa żywności i pasz,
  - x. zdrowia i dobrostanu zwierząt,



# Kategorie naruszeń

- xi. zdrowia publicznego,
- xii. ochrony konsumentów,
- xiii. ochrony prywatności i danych osobowych,
- xiv. bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych,
- xv. interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej,
- xvi. rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych,
- xvii. konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi w punktach powyżej.

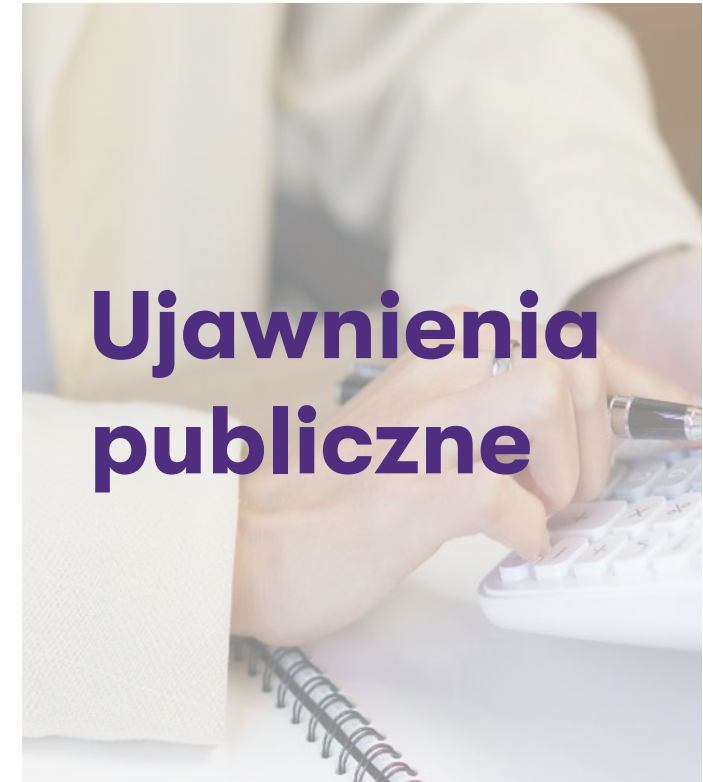
**UWAGA: Katalog nie zawiera bezpośrednio naruszeń prawa pracy.**

## Co warto wiedzieć:

1. Czy katalog naruszeń można dowolnie rozszerzyć?
2. Czy procedura zgłoszeń wewnętrznych powinna wskazywać czynniki ryzyka, związane z działalnością danego podmiotu?

# Zgłoszenia wewnętrzne, zgłoszenia zewnętrzne, ujawnienia publiczne

Ustawa przewiduje **trzy rodzaje** zgłoszeń:





# Zgłoszenia wewnętrzne

- Ochrona sygnalistów musi być zapewniona przez podmioty prawne, objęte przepisami Ustawy o sygnalistach – podmioty prowadzące działalność w określonym obszarze lub o odpowiednim poziomie zatrudnienia.
- Konieczne jest przyjęcie **wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych**, wdrożenie odpowiedniego **kanalu zgłoszeń** oraz prowadzenie **rejstru zgłoszeń wewnętrznych**.
- Sposoby przekazywania zgłoszenia mogą być (zgodnie z procedurą wewnętrzną) co najmniej **ustne** lub **pisemne**.
- Należy zadbać o dostęp do treści procedury oraz do możliwości dokonania zgłoszenia przez osoby **w ramach organizacji** oraz **spoza organizacji**.



# Zgłoszenia zewnętrzne

- Sygnalista może dokonać **zgłoszenia zewnętrznego bez uprzedniego** dokonania zgłoszenia wewnętrznego.
- Zgłoszenie zewnętrzne przyjmowane jest przez **Rzecznika Praw Obywatelskich** albo **organ publiczny**.
- RPO oraz organ publiczny będą zobowiązani do ustalenia odpowiedniej **procedury przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych oraz podejmowania działań następczych** (tylko organ publiczny) oraz do prowadzenia **rejstru zgłoszeń zewnętrznych**.
- Organ publiczny oraz RPO (w pewnym zakresie) będzie zobowiązany do umieszczenia na swojej stronie Biuletynu Informacji Publicznej informacje o danych kontaktowych umożliwiającym dokonanie zgłoszenia, warunkach objęcia ochroną sygnalisty, trybie postępowania, danych kontaktowych RPO itd.
- RPO oraz organ publiczny będą także zobowiązani do dokonywania przeglądu odpowiednich procedur raz na 3 lata.



# Ujawnienia publiczne

- Sygnalista może dokonać ujawnienia publicznego i **będzie podlegał ochronie, jeżeli:**
  - dokonał wcześniej zgłoszenia wewnętrznego, a następnie zewnętrznego – w braku działań podmiotu zatrudniającego oraz bezczynności organu
  - dokonał od razu zgłoszenia zewnętrznego – a organ nie podjął żadnych działań
  - dokonał od razu ujawnienia publicznego, gdyż ma uzasadnione podstawy, by sądzić, że naruszenie może stanowić zagrożenie interesu publicznego, dokonanie zgłoszenia zewnętrznego naraziłoby go na działania odwetowe lub w sytuacji, gdy dokonanie zgłoszenia zewnętrznego daje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu z uwagi na możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów, istnienia zмовы między organem publicznym a sprawcą naruszenia lub udziału organu publicznego w naruszeniu.
- Powyższych wymogów **nie stosuje się**, gdy przekazanie informacji o naruszeniu prawa następuje **bezpośrednio do prasy** (stosuje się wtedy ustawę Prawo prasowe).





# Działania następcze

- **Działania następcze** są podejmowane przez podmiot prawny lub organ publiczny;
- Celem tych działań jest:
  - ochrona prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu
  - przeciwdziałania naruszeniom prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia;
- Przykładami działań następczych są:
  - postępowanie wyjaśniające,
  - wszczęcie kontroli lub postępowania administracyjnego,
  - wniesienie oskarżenia,
  - działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych.



# Ochrona sygnalistów – zakaz działań odwetowych

- **Działania odwetowe** to bezpośrednio lub pośrednio działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę sygnaliście, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko sygnaliście.
- Sygnalista będzie podlegać **ochronie od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego**, jeżeli zostaną spełnione określone warunki.
- W przypadku dokonania **zgłoszenia zewnętrznego**, na żądanie sygnalisty, organ publiczny właściwy do podjęcia działań następczych w **terminie miesiąca** wydaje **zaświadczenie** potwierdzające, że sygnalista podlega **ochronie**.
- **Przykładami działań odwetowych są:** odmowa nawiązania stosunku pracy; wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy; obniżenie wysokości wynagrodzenia za pracę; wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu; przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy; zastraszanie; mobbing; dyskryminacja, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie; naruszenie dobrego imienia sygnalisty.

# Istotne aspekty praktyczne



# Od kiedy?

Trzy poglądy dotyczące terminu wdrożenia procedur dotyczących ochrony signalistów w przedsiębiorstwie:

## 25 września 2024 r.

Art. 64 Ustawy: Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia (za wyjątkiem wskazanych przepisów)

Data ogłoszenia: 24 czerwca 2024 r.

**Uwaga!** na pomioty wykonujące działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska. Te podmioty mają obowiązek wdrożenia procedury zgłoszeń wewnętrznych bez względu na poziom zatrudnienia.

## Po 25 września 2024 r.

Ustawa wejdzie w życie 25 września = pojawi się norma (podstawa) prawna do podjęcia określonych ustawą działań

Działania podjęte przed tym terminem są **nieważne** (nie mają podstawy prawnej)

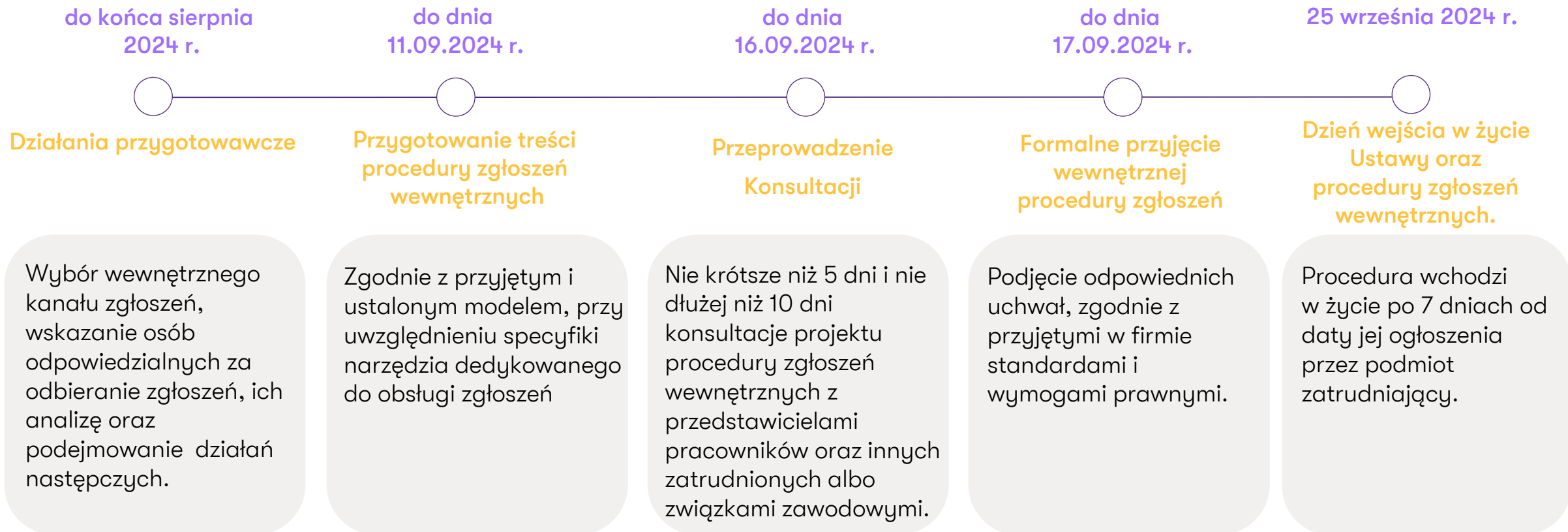
## 1 stycznia 2025 r.

Art. 23 ust. 1 Ustawy: Przepisy niniejszego rozdziału stosuje się do podmiotu prawnego, na rzecz którego według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób.

Pierwszy raz przedsiębiorca będzie zobowiązany do **dokonania weryfikacji poziomu zatrudnienia 1 stycznia 2025 r.**

# W jaki sposób wdrożyć procedurę zgłoszeń wewnętrznych?

Harmonogram działań, przygotowany przy założeniu uruchomienia procedury 25 września 2024 r.



# Co powinna zawierać procedura?

Wewnętrzna procedura dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych **MUSI** zawierać następujące elementy:

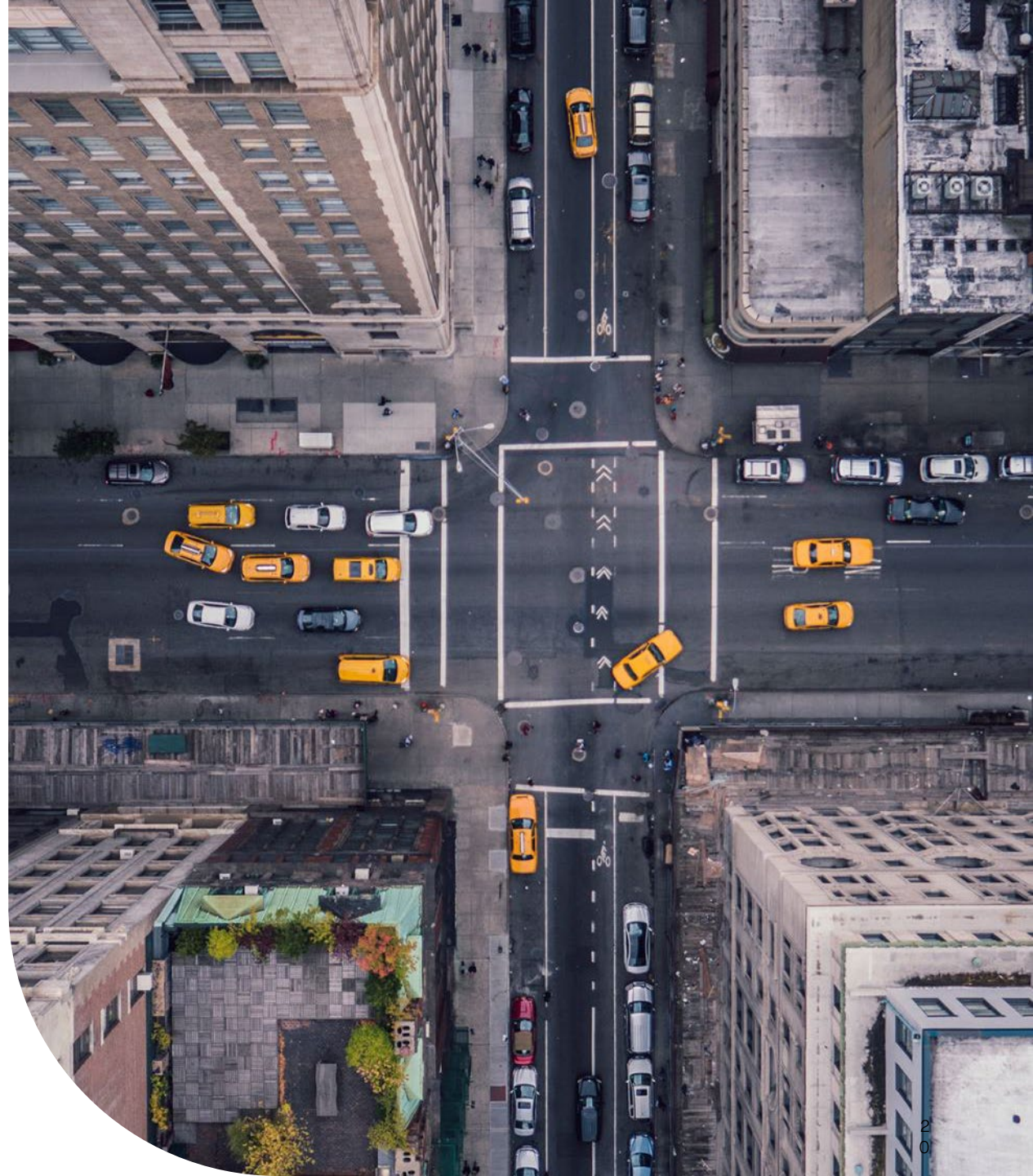
- wskazanie jednostki wewnętrznej albo osoby w ramach struktury organizacyjnej albo podmiot zewnętrzny, który **będzie upoważniony do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych**;
- **sposoby przekazywania przez sygnalistę zgłoszeń** wraz z jego adresem korespondencyjnym lub adresem poczty elektronicznej;
- bezstronną wewnętrzną jednostkę/osobę w ramach struktury organizacyjnej, która będzie **upoważniona do podejmowania działań następczych**;
- **tryb postępowania z informacjami o naruszeniach zgłoszonymi anonimowo** (Ustawa nie przewiduje obowiązku anonimizacji danych sygnalistów);
- obowiązek **potwierdzenia sygnaliście przyjęcia zgłoszenia** (w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania);
- obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, **działań następczych** przez osoby do tego upoważnione;
- maksymalny **termin na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej** (nieprzekraczający 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia);
- zrozumiałe i łatwo dostępne **informacje na temat dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organów publicznych** oraz - w stosownych przypadkach - do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej.



# Co powinna zawierać procedura?

Wewnętrzna procedura dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych **MOŻE** dodatkowo zawierać (w szczególności) następujące elementy:

- wskazanie naruszeń dotyczących obowiązujących w tym podmiocie prawnym regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych, które zostały ustanowione przez podmiot prawny na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego i pozostają z nimi zgodne jeżeli podmiot prawny przewidział możliwość zgłaszania takich naruszeń;
- wskazanie **czynników ryzyka** odpowiadających profilowi działalności danego podmiotu, które sprzyjają możliwości wystąpienia określonych naruszeń;
- wskazanie, że informacja o naruszeniu prawa może być zgłoszona do Rzecznika Praw Obywatelskich z pominięciem procedury zgłoszeń wewnętrznych;
- system zachęt do korzystania z procedury zgłoszeń wewnętrznych, w przypadku gdy naruszeniu prawa można skutecznie zaradzić w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, a sygnalista uważa, że nie zachodzi ryzyko działań odwetowych.



# Jakie wymagania muszą spełniać kanały zgłoszeń wewnętrznych?

- **Ustawa przewiduje możliwość dokonywania zgłoszeń w formie ustnej lub pisemnej**
  - **Zgłoszenie pisemne** może być dokonane w formie elektronicznej bądź papierowej. Dedykowany temu formularz powinien być zrozumiały, jasny czytelny, intuicyjny.
  - **Zgłoszenie ustne** może być dokonane w formie telefonicznej, za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej albo w trakcie spotkania. Za zgodą sygnalisty zgłoszenie może zostać utrwalone (nagranie bądź transkrypcja), a gdy nie jest nagrywane sporządza się z niego protokół rozmowy
- **Brak obowiązku zachowania anonimowości**, ale podmiot ma obowiązek zagwarantować, że procedura zgłoszeń wewnętrznych oraz związane z przyjmowaniem zgłoszeń przetwarzanie danych osobowych:
  - uniemożliwią osobom nieupoważnionym uzyskanie dostępu do informacji objętych zgłoszeniem;
  - zapewnią ochronę poufności tożsamości **sygnalisty**;
  - zapewnią ochronę poufności tożsamości **osoby, której dotyczy zgłoszenie** oraz **osób trzecich**, wskazanych w zgłoszeniu.
- Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych osób, wskazanych powyżej osób, **mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie podmiotu prawnego**. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskały w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, oraz podejmowania działań następczych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę.



# W jaki sposób informować o procedurze zgłoszeniowej osoby spoza organizacji?

- Sygnalistą może być także **kandydat** do pracy, czy **były pracownik**.
- Podmiot zatrudniający jest zobowiązany przekazać informację o procedurze zgłoszeń wewnątrznych **wraz z rozpoczęciem rekrutacji** lub **negocjacji poprzedzających zawarcie umowy**.

## Co warto wiedzieć:

Czy kandydatowi do pracy należy umożliwić wgląd do pełnej treści procedury zgłoszeniowej?



# Jakie działania odwetowe są niedozwolone i czy ich zakres jest nieograniczony?

- **Ograniczony zakres ochrony sygnalisty** – działania odwetowe są ściśle związane z dokonaniem przez sygnalistę zgłoszeniem, ochrona obejmuje wyłącznie okoliczności, których dotyczy dokonane zgłoszenie.
- Za działania odwetowe uważa się także **groźbę** oraz **próbę** zastosowania środków przeciwko sygnaliście.
- Ciężar dowodu, że coś nie było działaniem odwetowym spoczywa na pracodawcy.
- Sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emerytalnych, lub prawo do zadośćuczynienia.

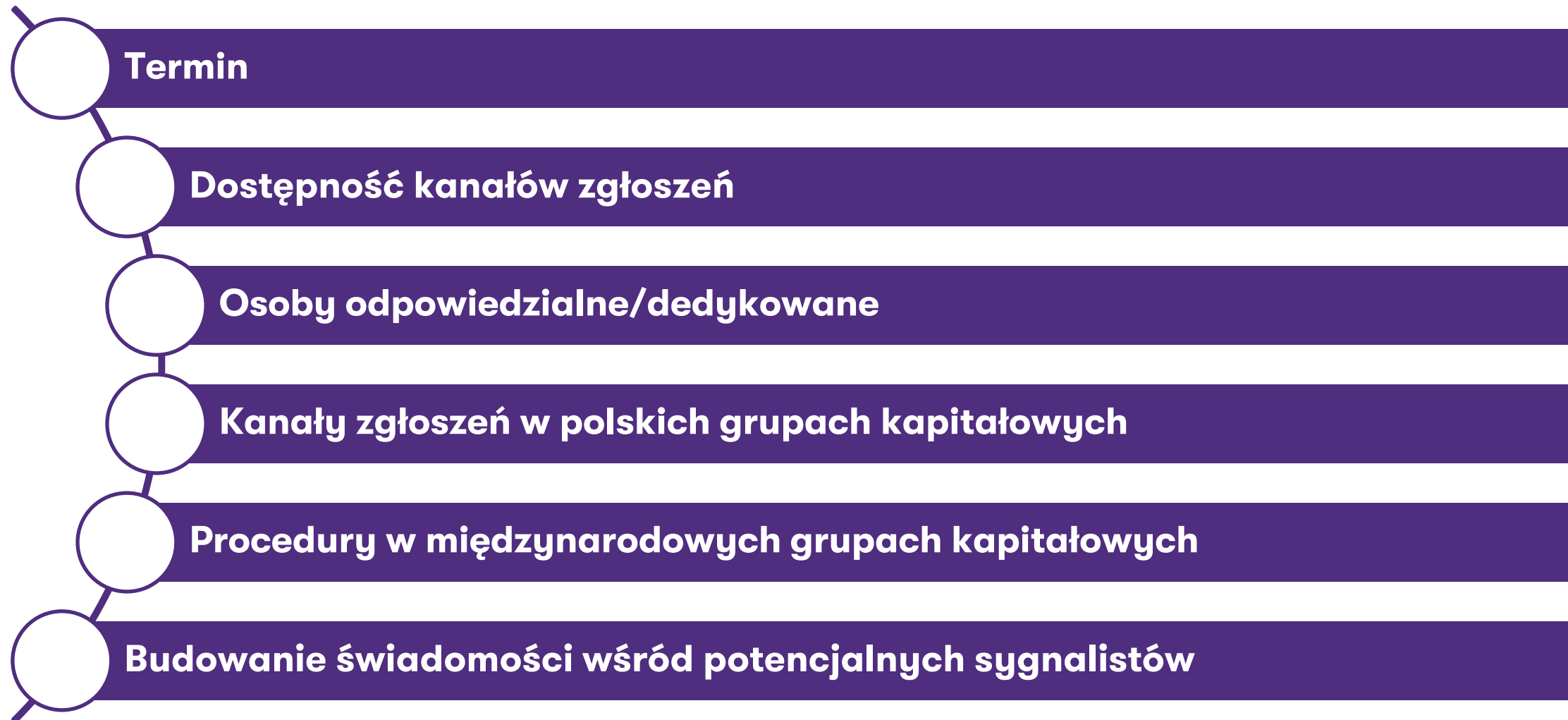
## Co warto wiedzieć?

Czy sygnalista to pracownik szczególnie chroniony tak jak np. kobieta w ciąży albo działacz związku zawodowego?





# Problemy praktyczne związane z wdrażaniem obowiązków



# Skontaktuj się z nami!



**Justyna Nykiel**

Senior Counsel, Radca Prawny  
Lider Zespołu Korporacyjnego Doradztwa  
Prawnego

E [justyna.nykiel@pl.gt.com](mailto:justyna.nykiel@pl.gt.com)

M +48 601 256 678



**Wojciech Kruk**

Senior Associate, Radca Prawny  
Zespół Prawa Pracy

E [wojciech.kruk@pl.gt.com](mailto:wojciech.kruk@pl.gt.com)

M +48 885 888 636