

Ustawa o ochronie sygnalistów



Omawiamy...

[Główne założenia Ustawy o ochronie sygnalistów →](#)

[Katalog osób mogących uzyskać status sygnalisty →](#)

[Katalog naruszeń →](#)

[Informację o naruszeniu prawa →](#)

[Tryby i sposoby zgłaszania naruszeń →](#)

[Zgłoszenia wewnętrzne →](#)

[Zgłoszenia zewnętrzne →](#)

[Ujawnienia publiczne →](#)

[Działania następcze →](#)

[Ochronę przed działaniami odwetowymi →](#)

[Harmonogram wdrożenia ochrony sygnalistów →](#)

[Co należy zrobić już teraz →](#)

Wstęp

Poznaj obowiązki wynikające z Ustawy o ochronie sygnalistów

Mam przyjemność przekazać Państwu Informator, w którym zebrane zostały wszystkie najważniejsze informacje na temat Ustawy o ochronie sygnalistów (dalej: “Ustawa” albo “Ustawa o ochronie sygnalistów”), wchodzącej w życie 25 września 2024 r. Ustawa ma na celu implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii. Dotychczas, w polskim systemie prawnym nie było żadnej kompleksowej regulacji poświęconej ochronie osób, które działając w dobrej wierze, zgłaszają lub ujawniają informacje o naruszeniach prawa. Wkrótce na gruncie prawa polskiego sygnaliści uzyskają ochronę zgodną ze standardami europejskimi.

W niniejszym Informatorze opisujemy wszystkie istotne kwestie, związane z ochroną sygnalistów, zwracając przy tym uwagę na obowiązki, z jakimi będą musiały zmierzyć się podmioty zatrudniające w obliczu nowej regulacji. Wyjaśniamy, że Ustawa nie odnosi się wyłącznie do pracowników, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, ale obejmuje ochroną znacznie szersze grono podmiotów, dokonujących zgłoszeń lub ujawniających informacje o naruszeniach prawa. Wskazujemy, jakich naruszeń może dotyczyć dokonane przez sygnalistę zgłoszenie, a także wyjaśniamy, dlaczego w ostatecznie przyjętej wersji Ustawy nie znalazły się naruszenia z zakresu prawa pracy.

Podpowiadamy:

- które podmioty zatrudniające mają obowiązek wdrożenia procedur w zakresie dokonywania zgłoszeń wewnętrznych, a które mogą zrobić to dobrowolnie,
- jakie elementy muszą obligatoryjnie znaleźć się w każdej tego typu procedurze, a jakie podmiot zatrudniający może wdrożyć z własnej inicjatywy.
- jakie są różnice pomiędzy zgłoszeniami wewnętrznymi, zewnętrznymi oraz ujawnieniami publicznymi,
- jakiego rodzaju działania odwetowe wobec sygnalisty zostały określone w Ustawie jako niedopuszczalne.

Wyrażam nadzieję, że przygotowany Informator będzie dla Państwa cennym źródłem wiedzy i wsparciem w interpretacji nowych przepisów. Życzę miłej lektury.

Jolanta Zarzecka-Sawicka

Partner, Radca Prawny
Lider Zespołu Prawa Pracy



Główne założenia Ustawy o ochronie sygnalistów

Przepisy o ochronie sygnalistów zostały opublikowane w Dzienniku Ustaw 24 czerwca 2024 r., a w związku z 3-miesięcznym *vacatio legis* wejdą w życie 25 września 2024 r. Ustawa o ochronie sygnalistów ma spełniać rolę kompleksowej regulacji prawnej poświęconej osobom, które dokonują zgłoszenia lub ujawnienia informacji o naruszeniach prawa.

Zakresem Ustawy objęte zostało zgłaszanie określonych naruszeń prawa niezależnie od tego, czy dokonywane będzie przez świadczących pracę w ramach stosunku pracy, czy też przez inne osoby, które w kontekście związanym z pracą powzięły wiadomość o naruszeniu prawa.

Bez znaczenia będzie podstawa prawna zatrudnienia czy forma świadczenia pracy.

Co więcej, ochronie podlegać będą zarówno osoby zatrudnione, jak również kandydaci do zatrudnienia czy osoby, których zatrudnienie już ustało.



Katalog osób mogących uzyskać status sygnalisty

Ważne!

Sygnalista podlega ochronie pod warunkiem, że w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia informacji, miał **uzasadnione podstawy** sądzić, że ta informacja jest prawdziwa i że jest informacją o naruszeniu prawa.



Sygnalista to zawsze osoba fizyczna. Katalog osób, mogących uzyskać status sygnalisty, jest katalogiem otwartym.

Ustawa wymienia w szczególności następujące przykłady osób, które mogą uzyskać ochronę w związku z dokonaniem zgłoszenia:

- pracownik,
- pracownik tymczasowy,
- osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- przedsiębiorca,
- prokurent,
- akcjonariusz lub wspólnik,
- członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej,
- stażysta,
- wolontariusz,
- praktykant,
- funkcjonariusz,
- żołnierz.

Katalog naruszeń: **kategorie naruszeń**

Ustawa wymienia **17 kategorii naruszeń** prawa będących działaniem lub zaniechaniem niezgodnym z prawem lub mającym na celu obejście prawa, które mogą zostać zgłoszone przez sygnalistę.

Są to naruszenia 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 punktach powyżej.



Katalog naruszeń: **prawo pracy**

Z katalogu naruszeń podlegających zgłoszeniu przez sygnalistów wykreślone zostały ostatecznie naruszenia z zakresu prawa pracy. Decyzja motywowana była postulatami ze strony pracodawców, którzy byli przeciwni obejmowaniu ochroną każdego pracownika informującego o naruszeniach.

Jak wynika z informacji przekazanych przez Państwową Inspekcję Pracy, skargi dotyczące naruszeń z zakresu prawa pracy wielokrotnie okazują się bezzasadne. Dodatkowo, zdaniem wielu pracodawców oraz ekspertów, przepisy Ustawy o ochronie sygnalistów powinny koncentrować się przede wszystkim na ochronie interesu publicznego, a nie prywatnego interesu pracowników.

W związku z usunięciem prawa pracy z katalogu naruszeń, przyznanie dodatkowej

ochrony pracownikom będzie możliwe wyłącznie, gdy dany pracodawca dobrowolnie rozszerzy katalog naruszeń podlegających zgłoszeniu o naruszenia regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych (w tym mobbingu czy dyskryminacji) obowiązujących u tego pracodawcy.

Jednocześnie, zgłoszenia w tym zakresie będą możliwe jedynie w ramach procedury zgłoszeń wewnętrznych (a nie zgłoszeń zewnętrznych czy ujawnień publicznych).



Katalog naruszeń: **wyłączenia**



W Ustawie wskazane zostały informacje, których ujawnienie nie prowadzi do objęcia sygnalisty ochroną przed działaniami odwetowymi.

Przepisów Ustawy **nie stosuje się do informacji** objętych:



przepisami o ochronie informacji niejawnych oraz innych informacji, które nie podlegają ujawnieniu z mocy przepisów prawa powszechnie obowiązującego ze względów bezpieczeństwa publicznego,



tajemnicą zawodową zawodów medycznych oraz prawniczych,



tajemnicą narady sędziowskiej,



postępowaniem karnym – w zakresie tajemnicy postępowania przygotowawczego oraz tajemnicy rozprawy sądowej prowadzonej z wyłączeniem jawności.

Ponadto, Ustawy **nie stosuje się do naruszeń prawa** w zakresie:



zamówień publicznych w dziedzinach obronności i bezpieczeństwa,



umów offsetowych,



innych środków podejmowanych w celu ochrony podstawowych lub istotnych interesów bezpieczeństwa państwa (na podstawie art. 346 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej).

Informacja o naruszeniu prawa

Informacją o naruszeniu prawa jest:

1. informacja, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie:

W podmiocie prawnym, w którym sygnalista:

- uczestniczył w procesie rekrutacji lub uczestniczył w procesie innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy,
- pracuje lub pracował.

W innym podmiocie prawnym, z którym sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą.

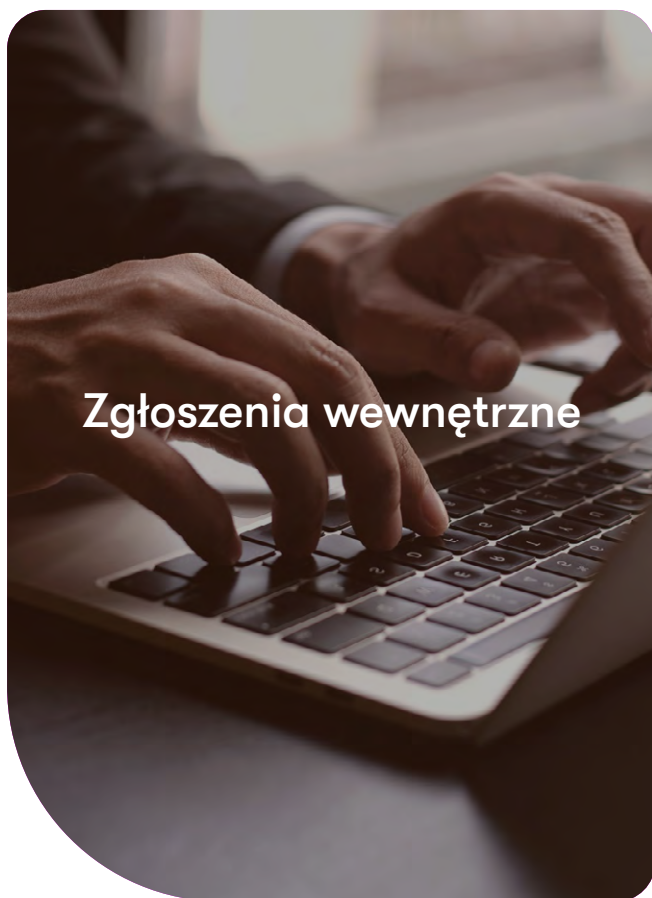
lub

2. informacja dotycząca próby ukrycia takiego naruszenia prawa.



Tryby i sposoby zgłaszania naruszeń

Ustawa przewiduje trzy rodzaje zgłoszeń:



Zgłoszenia wewnętrzne



Zgłoszenia zewnętrzne



Ujawnienia publiczne

Zgłoszenia wewnętrzne

Podmioty zobowiązane do wdrożenia procedury

Zobowiązane do ustalenia odpowiedniej wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych są 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.

Stan zatrudnienia liczy się na dzień 1 stycznia oraz na dzień 1 lipca danego roku.

Wyjątek!

Próg zatrudnienia nie ma zastosowania w przypadku podmiotów, wykonujących 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.

Pracodawca, na rzecz którego wykonuje pracę zarobkową mniej niż 50 osób może ustalić dobrowolnie procedurę zgłoszeń wewnętrznych.

Proces ustalenia procedury

Procedurę zgłoszeń wewnętrznych ustala się po konsultacjach z zakładową organizacją związkową lub z przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz podmiotu prawnego, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego podmiotu prawnego (jeśli w tym podmiocie nie działają organizacje związkowe).

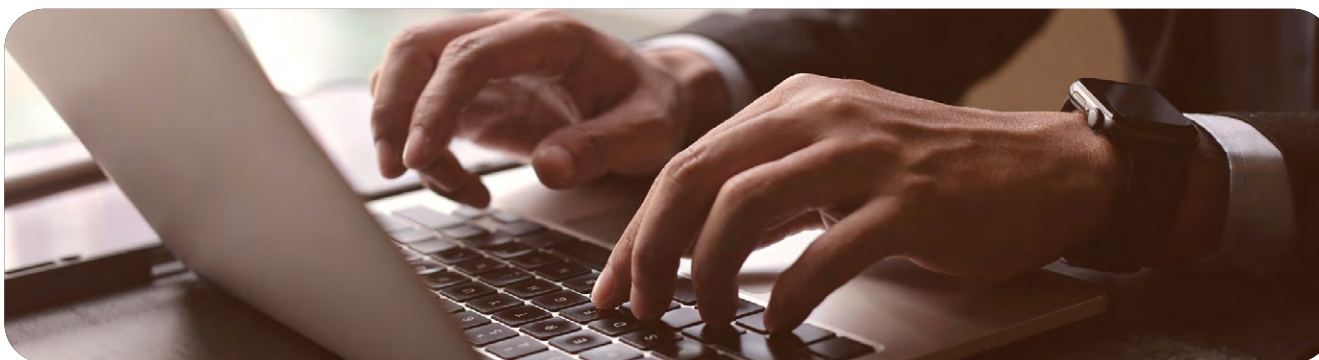
Proces konsultacji trwa nie krócej niż 5 oraz nie dłużej niż 10 dni, liczonych od dnia przedstawienia przez podmiot zatrudniający projektu procedury.

Procedura zgłoszeń wewnętrznych wchodzi w życie po upływie 7 dni od podania jej do wiadomości osób wykonujących pracę w sposób przyjęty w podmiocie prawnym.

Osobie ubiegającej się o pracę, informację o procedurze zgłoszeń wewnętrznych należy podać wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.

Uwaga

Uwzględniając datę wejścia w życie Ustawy, tj. 25 września 2024 r., projekt procedury należy przekazać do konsultacji najpóźniej do dnia 11 września 2024 r.



Zgłoszenia wewnętrzne c.d.

Obligatoryjne elementy procedury

Procedura zgłoszeń wewnętrznych **powinna obowiązkowo określać** następujące kwestie:

- jednostkę wewnętrzną/ osobę w ramach struktury organizacyjnej/ 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;
- 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 do organów publicznych oraz, w stosownych przypadkach, do instytucji/ organów/ jednostek UE.

Fakultatywne elementy procedury

Procedura zgłoszeń wewnętrznych **może dodatkowo określać**:

- naruszenia wewnętrzne oraz naruszenia zasad etycznych, podlegających zgłoszeniu w danym podmiocie;
- czynniki ryzyka odpowiadające profilowi działalności danego podmiotu, które sprzyjają możliwości wystąpienia określonych naruszeń;
- informację o możliwości dokonania zgłoszenia do Rzecznika Praw Obywatelskich z pominięciem procedury zgłoszeń wewnętrznych;
- system zachęt do korzystania z procedury zgłoszeń wewnętrznych.

Zgłoszenia **wewnętrzne** c.d.

Procedura wewnętrzna powinna przewidywać możliwość dokonania zgłoszenia wewnętrznego co najmniej w formie ustnej lub pisemnej.

Przekazanie w formie pisemnej

- Zgłoszenie pisemne może być dokonane w postaci papierowej lub elektronicznej.

Przekazanie w formie ustnej

- Zgłoszenie ustne może być dokonane telefonicznie lub za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.
- Zgłoszenie ustne może być także dokonane w czasie bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 14 dni od otrzymania wniosku w tej sprawie od sygnalisty.
- Zgłoszenia ustne są dokumentowane poprzez nagranie rozmowy lub sporządzenie kompletnej i dokładnej transkrypcji z rozmowy w formie protokołu. Utrwalenie zgłoszenia może nastąpić wyłącznie za zgodą sygnalisty.
- W przypadku, gdy zgłoszenie nie jest nagrywane, dokumentuje się je poprzez protokół z rozmowy.
- Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia transkrypcji lub protokołu poprzez ich podpisanie.

Zgłoszenia wewnętrzne c.d.

Ochrona poufności informacji oraz tożsamości

Podmiot prawny, zobowiązany do wdrożenia procedury zgłoszeń wewnętrznych, 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;
- zapewnią ochronę poufności osób trzecich, wskazanych w zgłoszeniu.

Decydując się na powierzenie przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych podmiotowi zewnętrznemu na podstawie udzielonego upoważnienia, podmiot upoważniający ma obowiązek zawrzeć z podmiotem zewnętrznym stosowną umowę, w której szczegółowo

określone zostaną prawa i obowiązki podmiotu zewnętrznego, związane z przetwarzaniem danych osobowych, osób dokonujących zgłoszenia oraz osób, których zgłoszenie dotyczy.

Rejestr zgłoszeń wewnętrznych

Każdy podmiot, zobowiązany do wdrożenia procedury zgłoszeń wewnętrznych, ma obowiązek prowadzenia rejestru zgłoszeń wewnętrznych. Wpisu do rejestru dokonuje się każdorazowo na podstawie zgłoszenia wewnętrznego.

Rejestr wewnętrzny prowadzi wewnętrzna jednostka organizacyjna lub osoba w ramach struktury organizacyjnej, upoważniona do tego celu przez podmiot, odpowiedzialny za prowadzenie rejestru.

Rejestr zgłoszeń wewnętrznych powinien obligatoryjnie obejmować następujące informacje:

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.

Ważne!

Dane osobowe oraz pozostałe informacje w rejestrze mogą być przechowywane przez okres nie dłuższy niż 3 lata po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

Zgłoszenia zewnętrzne

Złożenie zgłoszenia

Zgłoszenie zewnętrzne przyjmowane jest przez Rzecznika Praw Obywatelskich albo organ publiczny (np. organ administracji rządowej, organ jednostki samorządu terytorialnego).

RPO oraz organ publiczny są zobowiązani do ustalenia odpowiedniej procedury przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych oraz do prowadzenia rejestru zgłoszeń zewnętrznych. Organ publiczny dodatkowo ma obowiązek podjąć działania następcze w przypadku pozytywnej weryfikacji zgłoszenia.

RPO oraz organ publiczny zapewniają dostęp do informacji na temat praw i środków ochrony sygnalistów, udzielają porad sygnalistom, a także udzielają informacji o organach, które mogą podjąć działania służące ochronie sygnalistów przed działaniami odwetowymi.

Ważne

Sygnalista może dokonać zgłoszenia zewnętrznego bez uprzedniego dokonania zgłoszenia wewnętrznego.

RPO lub organ może zwrócić się do sygnalisty na podany przez niego adres o przedstawienie wyjaśnień lub dodatkowych informacji. Sygnalista może sprzeciwić się przestaniu żądanych wyjaśnień lub dodatkowych informacji.

Forma zgłoszenia

Zgłoszenie zewnętrzne może być dokonane w formie ustnej lub pisemnej (na przykład za pośrednictwem przeznaczonego do tego celu formularza internetowego lub aplikacji).

Co dalej?

W przypadku pozytywnej weryfikacji zgłoszenia, organ publiczny podejmuje stosowne działania następcze oraz przekazuje informację zwrotną sygnaliście.

Na żądanie sygnalisty, w terminie miesiąca od dnia otrzymania żądania, organ wydaje zaświadczenie o podleganiu przez sygnalistę ochronie, przewidzianej w Ustawie.



Ujawnienia publiczne

Z ujawnieniem publicznym mamy do czynienia w przypadku podania przez sygnalistę informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej.

Sygnalista, dokonujący ujawnienia publicznego, będzie mógł zostać objęty ochroną w przypadku, gdy:



Dokonał wcześniej zgłoszenia wewnętrznego, a następnie zgłoszenia zewnętrznego – a w następstwie zgłoszenia nie zostały podjęte stosowne działania przez podmiot prawny w ramach procedury zgłoszeń wewnętrznych, jak również nie zostały podjęte stosowne działania przez organ publiczny ani nie została przekazana informacja zwrotna sygnaliście (chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną).



Dokonał zgłoszenia zewnętrznego – a w następstwie zgłoszenia organ publiczny nie podjął stosownych działań ani nie przekazał informacji zwrotnej sygnaliście (chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną).

Warto pamiętać

Sygnalista podlega ochronie w przypadku ujawnienia publicznego także, gdy ma uzasadnione podstawy, by sądzić, że:

- naruszenie może stanowić **bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie interesu publicznego**, w szczególności gdy istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub
- dokonanie zgłoszenia zewnętrznego narazi sygnalistę na **działania odwetowe**, lub
- w przypadku dokonania zgłoszenia zewnętrznego istnieje **niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu z uwagi na szczególne okoliczności sprawy** (możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów, istnienia zмовы między organem publicznym a sprawcą naruszenia lub udziału organu publicznego w naruszeniu).

Działania następcze



W następstwie otrzymania zgłoszenia, podmiot prawny lub organ publiczny zobowiązane będą do podjęcia działań następczych.

Do zakresu obowiązków podmiotu prawnego lub organu należy w szczególności przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego, wszczęcie kontroli lub postępowania administracyjnego, wniesienie oskarżenia, a także podjęcie działań w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury realizowanej w ramach procedury przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych lub zewnętrznych i podejmowania działań następczych.

Działania następcze mają na celu **ochronę prawdziwości informacji** zawartych w zgłoszeniu oraz **przeciwdziałanie naruszeniu prawa**, będącemu przedmiotem zgłoszenia.

Ochrona przed działaniami odwetowymi

Odpowiedzialność podmiotu zatrudniającego

Sygnalista będzie podlegać ochronie:

- przed działaniami odwetowymi, próbami oraz groźbami zastosowania takich działań.
- od chwili dokonania zgłoszenia lub od chwili ujawnienia publicznego, pod warunkiem, że miał uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacja jest prawdziwa i że informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa.

Ważne!

Ciężar dowodu, że coś nie było działaniem odwetowym, spoczywał będzie na pracodawcy.

Sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych będzie miał prawo do:

- odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emerytalnych, lub
- zadośćuczynienia.



Ochrona przed działaniami odwetowymi c.d.

Katalog działań zabronionych

Ustawa zawiera otwarty katalog zakazanych działań odwetowych.
Do najważniejszych z nich zaliczyć należy:

1. odmówienie sygnaliście nawiązania stosunku pracy lub zatrudnienia na innej podstawie;
2. wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, zawartej z sygnalistą;
3. obniżenie wynagrodzenia sygnalisty wynikającego z umowy;
4. wstrzymanie awansu lub pominięcie sygnalisty przy awansie;
5. przeniesienie sygnalisty na inne stanowisko;
6. zawieszenie sygnalisty w wykonywaniu obowiązków służbowych;
7. zmiana miejsca wykonywania lub rozkładu czasu pracy sygnalisty;
8. nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinującego wobec sygnalisty;
9. zastraszanie lub wykluczenie sygnalisty;
10. mobbing;
11. dyskryminację;
12. niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie sygnalisty;
13. wtrzymanie lub pominięcie w typowaniu do udziału w szkoleniu podnoszącym kwalifikacje zawodowe;
14. nieuzasadnione skierowanie sygnalisty na badania lekarskie;
15. utrudnianie znalezienia przez sygnalistę zatrudnienia;
16. naruszenie dóbr osobistych sygnalisty.



Przykładowy harmonogram wdrożenia ochrony sygnalistów

Z uwagi na krótki termin przewidziany przez prawodawcę na dostosowanie prowadzonej działalności do wymogów stawianych przez Ustawę o ochronie sygnalistów, konieczne będzie niezwłoczne podjęcie kroków mających na celu wdrożenie stosownych wewnętrznych regulacji w sposób zgodny z ustawową procedurą.

Prezentujemy przykładowy harmonogram działań wraz z **proponowanymi terminami** ich podjęcia.



do końca sierpnia 2024 r. / Działania przygotowawcze

W ramach działań przygotowawczych, podmioty objęte Ustawą powinny podjąć kluczowe decyzje dotyczące procedury ochrony sygnalistów w ich organizacji, w tym m. in. dokonać wyboru wewnętrznego kanału zgłoszeń oraz podjąć działania mające na celu jego ustanowienie (np. podpisanie umowy z dostawcą oprogramowania), czy też wskazać osoby, które będą odpowiedzialne za odbieranie zgłoszeń sygnalistów, a także przeprowadzanie stosownych działań następczych.



do dnia 11 września 2024 r. / Przygotowanie treści wewnętrznych regulacji

Mając na uwadze konieczność przeprowadzenia konsultacji z pracownikami oraz formalnego przyjęcia wewnętrznych regulacji, podmioty objęte Ustawą powinny ustalić wstępną treść wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych najpóźniej do dnia 11 września 2024 r.



do dnia 16 września 2024 r. / Konsultacje z pracownikami

Ustawa nakłada obowiązek przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników lub przedstawicielami związków zawodowych, w celu dostosowania procedury i kanałów zgłoszeń do potrzeb ich odbiorców. Konsultacje trwają nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 10 dni od dnia przedstawienia przez podmiot prawny projektu procedury zgłoszeń wewnętrznych.



do dnia 17 września 2024 r. / Formalne przyjęcie wewnętrznych regulacji

Zgodnie z Ustawą o ochronie sygnalistów, procedura zgłoszeń wewnętrznych wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania jej do wiadomości osób wykonujących pracę w sposób przyjęty w podmiocie prawnym. Aby dopełnić ustawowego terminu, konieczne będzie zatem formalne przyjęcie wewnętrznych regulacji (np. poprzez uchwałę zarządu) oraz podanie ich do wiadomości pracowników najpóźniej do dnia 17 września 2024 r.



25 września 2024 r. / Dzień rozpoczęcia obowiązywania regulacji

Podmioty objęte Ustawą zobowiązane są do objęcia sygnalistów ochroną i umożliwienia im dokonywania zgłoszeń od dnia 25 września 2024 r.

Co należy zrobić już teraz?

1

Przygotować odpowiednie regulacje wewnętrzne – wewnętrzną procedurę zgłoszeń oraz stosowne upoważnienia.

2

Wdrożyć wszystkie wskazane w Ustawie kanały zgłoszeniowe tj. ustne oraz pisemne w formie analogowej i elektronicznej.

3

Przekazać potencjalnym sygnalistom podstawowe informacje dotyczące ich uprawnień, m.in. o możliwych sposobach przekazywania przez nich zgłoszeń.

Zapraszamy do kontaktu w przypadku chęci uzyskania dodatkowych informacji o ochronie sygnalistów:



Jolanta Zarzecka-Sawicka

Partner, Radca Prawny
Lider Zespołu Prawa Pracy

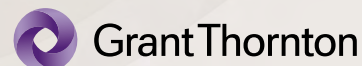
E jolanta.zarzecka-sawicka@pl.gt.com
M +48 885 661 238



Justyna Nykiel

Counsel, Radca Prawny,
Lider Zespołu Korporacyjnego
Doradztwa Prawnego

E justyna.nykiel@pl.gt.com
M +48 601 256 678



Jesteśmy jedną z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie. W Polsce działamy od 1993 roku. Posiadamy ponad 1000-osobowy zespół oraz 8 biur w kluczowych aglomeracjach, rocznie obsługujemy ponad 2,4 tys. Klientów. Na świecie jesteśmy obecni w 147 krajach i zatrudniamy ponad 68 tys. pracowników, a historia firmy sięga 1904 roku.