

# SYGNALISTA W TWOJEJ FIRMIE

NOWE PRZEPISY WEJDĄ  
W ŻYCIE JUŻ 25 WRZEŚNIA 2024!



CK PARTNERS

**OLGA BĄCZYK | SENIOR ASSOCIATE, ADWOKAT W CK PARTNERS**

# SPIS TREŚCI

<b>ZAKRES USTAWY</b>	<b>02</b>
<b>KIM JEST SYGNALISTA?</b>	<b>03</b>
<b>RODZAJE NARUSZEŃ PODLEGAJĄCYCH ZGŁOSZENIU</b>	<b>03</b>
<b>ZGŁOSZENIA WEWNĘTRZNE – OBOWIĄZKI PRZEDSIĘBIORCÓW</b>	<b>05</b>
<b>CO POWINNA ZAWIERAĆ PROCEDURA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH?</b>	<b>05</b>
<b>WPROWADZENIE PROCEDURY ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH</b>	<b>06</b>
<b>OCHRONA SYGNALISTY</b>	<b>07</b>
<b>SPOSÓB DOKONANIA ZGŁOSZENIA</b>	<b>08</b>
<b>DANE OSOBOWE SYGNALISTY</b>	<b>09</b>
<b>PRAKTYCZNA CHECKLISTA</b>	<b>10-11</b>
<b>Q&amp;A</b>	<b>12-13</b>

# WSTĘP

Po znacznym opóźnieniu w implementacji Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa unii w dniu 25 września 2024 roku wejdzie w życie ustawa o ochronie sygnalistów.

Tematyka ta jest niezwykle istotna dla pracodawców, gdyż ustawa nakłada na nich szereg nowych obowiązków, w tym konieczność ustanowienia procedur wewnętrznych dla zgłoszeń dokonywanych przez sygnalistów oraz zapewnienia ochrony dla osób zgłaszających naruszenia prawa.

Zaniedbanie tych obowiązków może skutkować sankcjami, co potwierdza wagę szybkiego i efektywnego dostosowania się do nowych regulacji.

E-book nie tylko pomoże zrozumieć te obowiązki, ale również przedstawi praktyczne rozwiązania, które mogą zostać wdrożone w firmach.

Warto jak najszybciej zweryfikować, czy dany podmiot będzie miał określone ustawą obowiązki.

Aby to ułatwić, przekazujemy Państwu poradnik pt. „Jak wdrożyć ochronę sygnalistów w firmie?”, opracowany przez adwokat Olę Bączyk, specjalistkę z zakresu prawa pracy, Senior Associate w Kancelarii CK Partners.

E-book ten jest praktycznym przewodnikiem skierowanym do przedsiębiorców i pracodawców, który w zwięzły i przystępny sposób wyjaśnia kluczowe kwestie związane z obowiązkiem wdrożenia ustawy o ochronie sygnalistów.

Mamy nadzieję, że nasz przewodnik okaże się dla Państwa pomocny, a w razie jakichkolwiek pytań lub potrzeby wsparcia prawnego przy wdrożeniu przepisów z zakresu ochrony sygnalistów jesteśmy do Państwa dyspozycji.

*Zajmuje się kompleksową obsługą przedsiębiorców, w szczególności w zakresie prawa pracy, a także prawa cywilnego i gospodarczego.*

*Z Kancelarią CK Partners jest związana od 2022 roku.*

## **Olga Bączyk**

Adwokat, Senior Associate  
w Kancelarii CK Partners

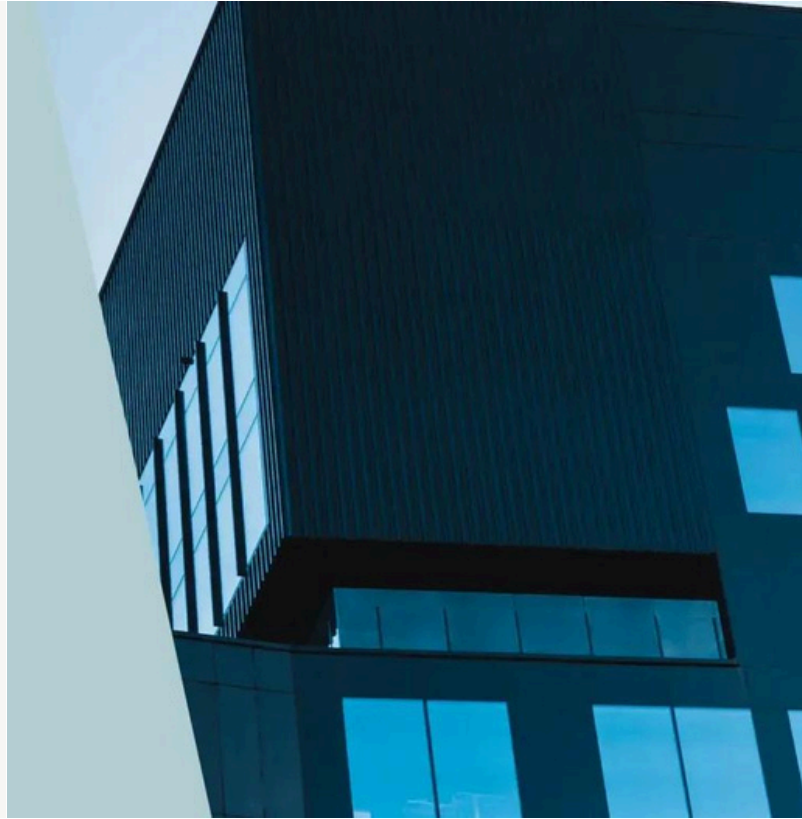


## O CK PARTNERS

Jesteśmy kancelarią z 20-letnim doświadczeniem w doradztwie na rzecz podmiotów polskich i zagranicznych. Dzięki różnorodności naszych zawodowych doświadczeń dobrze rozumiemy zarówno realia lokalnego rynku, jak i potrzeby krajowych oraz międzynarodowych przedsiębiorstw.

Świadczymy usługi prawne w zakresie prawa gospodarczego, w tym m.in. prawa pracy.

Jesteśmy członkiem Skandynawsko-Polskiej Izby Gospodarczej i oficjalnym partnerem Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej.



## ZAKRES USTAWY O OCHRONIE SYGNALISTÓW

Na wstępie warto wskazać, czego dotyczy ustawa. Wprowadza warunki ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa w organizacji, firmie itd. Jeżeli osoba zgłaszająca, czyli sygnalista, wypełnia przesłanki ustawowe, podlega szczególnej ochronie przewidzianej ustawą.

### 1. KTÓRE ORGANIZACJE SĄ ZOBOWIĄZANE DO WDROŻENIA PRZEPISÓW?

Przede wszystkim te, które zatrudniają więcej niż 50 osób. Niezależnie od liczby zatrudnionych osób, odpowiednie rozwiązania muszą wprowadzić organizacje wykonujące działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska.

✓ Obliczanie liczby zatrudnionych. Liczbę pracowników ustalamy według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku, wliczając pracowników zatrudnionych na pełen etat oraz osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy (np. zleceniodawców).

✓ Spadek liczby zatrudnionych. Jeśli przed wejściem ustawy w życie liczba pracowników spadnie poniżej 50 osób, obowiązek wdrożenia przepisów nie dotyczy firmy. Należy jednak monitorować liczbę zatrudnionych. Wdrożone już procedury pozostają w mocy, nawet przy spadku zatrudnienia.

✓ Grupy spółek. Liczbę osób liczy się dla każdej organizacji oddzielnie i każda wdraża własne rozwiązania. Mogą one być jednak podobne lub w jakiś sposób powiązane.

## 2. JAKI JEST MINIMALNY ZAKRES WDROŻENIA?

Podstawowym obowiązkiem jest wprowadzenie procedury dokonywania zgłoszeń.

## 3. JAK WAŻNY JEST WYBÓR NARZĘDZI IT?

Narzędzia IT mogą być wyjątkowo przydatne do sprawnej obsługi zgłoszeń i zarządzania nimi. Mogą ułatwić zarówno dokonywanie zgłoszeń sygnalistom, jak i ich obsługę przez organizację.

# KIM JEST SYGNALISTA?

Sygnalistą jest osoba, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą.

Chodzi tu o działania związane z wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, a także świadczenie usług lub pełnienie funkcji w danym podmiocie, w związku z którymi uzyskano informację o naruszeniu prawa. Mogą to być działania przyszłe, obecne lub przeszłe.

Katalog osób, które mogą być sygnalistą, jest szeroki i należą do nich m.in. pracownik, pracownik tymczasowy, zleceniobiorca, przedsiębiorca, prokurent, akcjonariusz lub wspólnik, osoba świadcząca pracę pod kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, stażysta, praktykant.

Sygnalistą może być więc praktycznie każdy. Jeżeli sygnalista dokonuje zgłoszenia w przekonaniu, że podawana informacja jest prawdziwa, podlega ochronie.

# RODZAJE NARUSZEŃ PODLEGAJĄCYCH ZGŁOSZENIU

Katalog naruszeń prawa, które może zgłosić sygnalista, aby być objęty ochroną ustawową, jest zamknięty i dotyczy:

- ✓ korupcji;
- ✓ zamówień publicznych;
- ✓ usług, produktów i rynków finansowych;
- ✓ przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
- ✓ bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;



- ✓ bezpieczeństwa transportu;
- ✓ ochrony środowiska;
- ✓ ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
- ✓ bezpieczeństwa żywności i pasz;
- ✓ zdrowia i dobrostanu zwierząt;
- ✓ zdrowia publicznego;
- ✓ ochrony konsumentów;
- ✓ ochrony prywatności i danych osobowych;
- ✓ bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
- ✓ interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
- ✓ rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
- ✓ konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela.

**WAŻNE!** SYGNALISTA MOŻE MIEĆ ZARÓWNO WIEDZĘ, JAK I UZASADNIONE PODEJRZENIE DOTYCZĄCE NARUSZENIA PRAWA, DO KTÓREGO DOSZŁO LUB PRAWDOPODOBNIENIE DOJDZIE.



Po powzięciu informacji o naruszeniu prawa, sygnalista będzie mógł dokonać:

- zgłoszenia wewnętrznego;
- zgłoszenia zewnętrznego;
- ujawnienia publicznego.

**Zgłoszenie wewnętrzne** polega na poinformowaniu o naruszeniu podmiotu, u którego może ono mieć miejsce oraz z którym sygnalista pozostaje w pewnej relacji.

**Zgłoszenie zewnętrzne** to poinformowanie o naruszeniu prawa Rzecznika Praw Obywatelskich albo odpowiedniego organu publicznego.

Z kolei **ujawnienie publiczne** polega na podaniu informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej.

## ZGŁOSZENIA WEWNĘTRZNE – OBOWIĄZKI PRZEDSIĘBIORCÓW

Z punktu widzenia przedsiębiorców szczególnie istotne jest zgłoszenie wewnętrzne, gdyż ustawa nakłada na nich pewne obowiązki z tym związane. Przedsiębiorcy są zobowiązani ustawowo przede wszystkim do ustalenia procedury wewnętrznej określającej sposób dokonywania przez sygnalistów zgłoszeń o naruszeniach prawa.

Warto, aby sygnaliści mogli zgłaszać nieprawidłowości, wiedzieli, jak tego dokonać i mieli pewność, że są chronieni przed działaniami odwetowymi, jeżeli dokonali zgłoszenia „w dobrej wierze”.

Taki obowiązek nie dotyczy jednak wszystkich podmiotów, lecz – poza pewnymi wyjątkami – tych, na których rzecz według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób. Do liczby osób wykonujących pracę zarobkową na rzecz podmiotu prawnego wlicza się pracowników w przeliczeniu na pełne etaty lub osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy (np. zleceniodawców). Nie zalicza się do nich np. podwykonawców, którzy w celu świadczenia usług zatrudniają inne osoby.

Dodatkowo niezależnie od liczby zatrudnionych osób, procedurę zgłoszeń wewnętrznych muszą wprowadzić podmioty wykonujące działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska.

**WAŻNE!** NIE MA PRZESZKÓD, ABY TAKŻE PODMIOTY ZATRUDNIAJĄCE MNIEJSZĄ LICZBĘ OSÓB NIŻ 50, USTANOWIŁY PROCEDURĘ DOKONYWANIA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH.

NIEWPROWADZENIE PROCEDURY ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH STANOWI WYKROCZENIE ZAGROŻONE KARĄ GRZYWNY.

## CO POWINNA ZAWIERAĆ PROCEDURA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH?

PROCEDURA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH MUSI OKREŚLAĆ:

- ✓ jednostkę organizacyjną lub osobę upoważnioną do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych (np. pracownik). Przyjmowanie zgłoszeń można też powierzyć podmiotowi zewnętrznemu;
- ✓ sposoby przekazywania zgłoszeń wewnętrznych przez sygnalistę;

- ✓ bezstronną jednostkę organizacyjną lub osobę podejmującą działania następcze, w tym weryfikującą zgłoszenie, prowadzącą dalszą komunikację z sygnalistą i przekazującą mu informację zwrotną; może być to jednostka wewnętrzna, jak również podmiot zewnętrzny;
- ✓ tryb postępowania z anonimowymi zgłoszeniami;
- ✓ obowiązek podjęcia działań następczych;
- ✓ obowiązek potwierdzenia sygnaliście przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania;
- ✓ maksymalny termin na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej, nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia;
- ✓ zrozumiałe informacje dotyczące zgłoszeń zewnętrznych do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organów publicznych.

Dodatkowo pracodawca może procedurę zgłoszeń wewnętrznych połączyć z możliwością zgłaszania informacji o naruszeniach dotyczących obowiązujących u niego regulacji wewnętrznych np. antymobbingowych.

## WPROWADZENIE PROCEDURY ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH

Wprowadzenie procedury zgłoszeń wewnętrznych wymaga konsultacji z zakładową organizacją związkową albo przedstawicielami osób świadczących pracę, jeżeli w danym podmiocie nie działa zakładowa organizacja związkowa. Konsultacje nad projektem procedury trwają nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 10 dni.



Następnie ostateczną treść procedury należy ogłosić w sposób przyjęty w danym przedsiębiorstwie. Procedura zgłoszeń wewnętrznych wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania jej ogłoszenia.

Biorąc pod uwagę powyższe terminy, warto z odpowiednim wyprzedzeniem rozpocząć pracę nad procedurą zgłoszeń wewnętrznych.

**WAŻNE!** Nieustanowienie procedury zgłoszeń wewnętrznych lub ustanowienie jej z istotnym naruszeniem wynikających z ustawy wymogów, jest wykroczeniem i podlega karze grzywny.



# OCHRONA SYGNALISTY

Sygnalista podlega ochronie od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego. Warunkiem jest „dobra wiara” sygnalisty przy dokonywaniu zgłoszenia. Oznacza to, że sygnalista, który zgłosił informację o naruszeniu prawa, miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja ta jest prawdziwa i że stanowi informację o naruszeniu prawa.

Ochrona sygnalisty polega na tym, że nie mogą być wobec niego podejmowane działania odwetowe, jak również próby lub groźby zastosowania takich działań. Katalog możliwych działań odwetowych jest szeroki.



## OTO PRZYKŁADY:

- ✓ wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy;
- ✓ niezawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony;
- ✓ obniżenie wynagrodzenia za pracę;
- ✓ wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu;
- ✓ pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżenie ich wysokości;
- ✓ niekorzystną zmianę miejsca pracy lub rozkładu czasu pracy;
- ✓ negatywną ocenę wyników pracy;
- ✓ przeniesienie na niższe stanowisko pracy;
- ✓ przymus, zastraszanie lub wykluczenie, naruszenie dobrego imienia sygnalisty;
- ✓ mobbing; dyskryminację; niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie;
- ✓ pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
- ✓ działania zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
- ✓ wypowiedzenie umowy, której stroną jest sygnalista, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, odstąpienie od takiej umowy lub rozwiązanie jej bez wypowiedzenia.

**WAŻNE!** OCHRONA OBEJMUJE RÓWNIEŻ OSOBY POMAGAJĄCE W DOKONANIU ZGŁOSZENIA ORAZ OSOBY POWIĄZANEJ Z SYGNALISTĄ.

Procedura wewnętrzna może przewidywać zgłoszenia anonimowe. W takiej sytuacji, w razie późniejszego ujawnienia tożsamości sygnalisty, podlega on ochronie, jeżeli dokonując zgłoszenia, miał on uzasadnione podstawy sądzić, że informacja naruszeniu prawa jest prawdziwa.

Tak kompleksowa i szeroka ochrona sygnalistów jest nowym rozwiązaniem w polskim porządku prawnym. Obejmuje nie tylko obowiązki przedsiębiorców, lecz przede wszystkim zasady zgłaszania naruszeń prawa zarówno wewnątrz organizacji, jak i poza nią. Reguluje nawet kwestię podania informacji o naruszeniu do publicznej wiadomości. Warto więc zapoznać się kompleksowo z założeniami ustawy i ochroną sygnalistów, np. poprzez odbycie odpowiedniego szkolenia w tym zakresie.

Wprowadzenie procedury może też być przyczynkiem do audytu już obowiązujących w organizacji regulaminów i wytycznych, zarówno tych wymaganych przez prawo, jak i wprowadzonych w ramach danej organizacji.

## SPOSÓB DOKONANIA ZGŁOSZENIA

Dokonanie zgłoszenia powinno być możliwe zarówno pisemnie, jak i ustnie.

**Zgłoszenie pisemne** może być dokonane w postaci papierowej, np. listownie na adres firmy, lub elektronicznej. Zgłoszenie elektroniczne można przesłać na dedykowany adres e-mail lub przez odpowiednie rozwiązanie IT, np. za pośrednictwem specjalnie utworzonej platformy.

Takie narzędzia niejednokrotnie posiadają funkcje ułatwiające dokonanie zgłoszenia, np. poprzez konieczność uzupełnienia niezbędnych informacji.

Często ułatwiają też ich obsługę, informowanie sygnalisty o losach zgłoszenia i archiwizację zgłoszeń.

**Zgłoszenie ustne** może być dokonane telefonicznie, za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej bądź podczas bezpośredniego spotkania.

Zgłoszenie ustne powinno być dokumentowane poprzez nagranie rozmowy, sporządzenie transkrypcji bądź protokołu rozmowy.

Wszelkie zgłoszenia muszą być odnotowywane w rejestrze zgłoszeń.

**WAŻNE!** Procedura zgłoszeń wewnętrznych oraz związane z tym przetwarzanie danych osobowych muszą być zabezpieczone przed uzyskaniem dostępu do informacji objętych zgłoszeniem osobom nieupoważnionym. Procedury powinny zapewniać ochronę poufności tożsamości sygnalisty i osób, których dotyczy zgłoszenie.

Z tego względu do podejmowania wszelkich czynności związanych z obsługą zgłoszeń wewnętrznych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie przedsiębiorcy. Osoby te są zobowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskały w ramach obsługi zgłoszeń wewnętrznych, także po zakończeniu współpracy z przedsiębiorcą.

Ustawa nie wskazuje, kto w danej organizacji ma przejąć zadanie przyjmowania i obsługi zgłoszeń. Naturalnym wydaje się, że najwłaściwszy byłby dział HR z uwagi na powiązanie zgłoszeń ze sprawami kadrowymi. Może to być jednak inna jednostka, nawet specjalnie utworzona w ramach organizacji do przyjmowania i obsługi zgłoszeń. Decyzja w tym zakresie zależy może od spodziewanej skali powiadomień o naruszeniach prawa i wymaganym w związku z tym nakładem pracy.

## WSPARCIE CK PARTNERS:

Zgłoszenia dotyczące naruszeń w ramach systemu ochrony sygnalistów mogą być obsługiwane przez podmiot zewnętrzny, w tym kancelarię prawną.

Takie rozwiązanie jest szczególnie uzasadnione w sytuacjach, gdy naruszenia dotyczą różnych dziedzin prawa.

Każda z nich wymaga odmiennych kompetencji prawnych, dlatego wsparcie wyspecjalizowanej kancelarii może znacząco usprawnić cały proces zgłaszania i rozpatrywania nieprawidłowości.

**Kancelaria CK Partners oferuje usługę pełnienia funkcji podmiotu zewnętrznego, odpowiedzialnego za obsługę zgłoszeń sygnalistów.**

Upoważnienie podmiotu zewnętrznego wymaga zawarcia odpowiedniej umowy dotyczącej obsługi zgłoszeń wewnętrznych.

**Kontakt w sprawie współpracy:**  
[olga.baczyk@ckpartners.pl](mailto:olga.baczyk@ckpartners.pl)

## DANE OSOBOWE SYGNALISTY

Dane osobowe sygnalisty, pozwalające na ustalenie jego tożsamości, nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że za wyraźną zgodą sygnalisty. Ponadto, mogą zostać ujawnione, jeżeli jest to konieczne w związku z postępowaniami wyjaśniającymi prowadzonymi przez organy publiczne, w tym postępowaniami sądowymi.

## KONSEKWENCJE NARUSZENIA PRAW SYGNALISTÓW

Sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania. Odszkodowanie to nie może być niższe niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku. Może być jednak wyższe. Sygnalista ma też prawo do zadośćuczynienia.

# PRAKTYCZNA CHECKLISTA

## KAŻDY PRZEDSIĘBIORCA ZATRUDNIAJĄCY PRACOWNIKÓW POWINIEN WIĘC SPRAWDZIĆ:

- CZY DOTYCZĄ GO PRZEPISY USTAWY?
- 
- ➔ Czy na jego rzecz wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób – niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności.
- ➔ Czy wykonuje działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska?
- 
- JEŻELI TAK, JAKIE MA OBOWIĄZKI?
- 
- W JAKIM TERMINIE NALEŻY JE ZREALIZOWAĆ?
- 
- CZY MA W SWOJEJ STRUKTURZE ODPOWIEDNIĄ OSOBĘ LUB JEDNOSTKĘ DO OBSŁUGI ZGŁOSZEŃ?
- 
- CO, KROK PO KROKU, NALEŻY ZROBIĆ, ABY WDROŻYĆ USTAWĘ O OCHRONIE SYGNALISTÓW?

**Wdrażanie procedur ochrony sygnalistów w firmie można podzielić na dwa poziomy: minimalny oraz maksymalny.** Poziom minimalny obejmuje niezbędne działania. **Poziom maksymalny zawiera dodatkowe elementy, które zwiększają skuteczność i zakres ochrony.**

## POZIOM MINIMALNY

- PRZED W SZYBKIEM USTALIĆ WEWNĘTRZNĄ PROCEDURĘ DOKONYWANIA ZGŁOSZEŃ NARUSZEŃ PRAWA I PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ NASTĘPCZYCH.
- 
- WYŁONIĆ WEWNĘTRZNĄ JEDNOSTKĘ ORGANIZACYJNĄ LUB OSOBĘ W RAMACH STRUKTURY ORGANIZACYJNEJ PODMIOTU ALBO PODMIOT ZEWNĘTRZNY UPOWAŻNIONY DO PRZYJMOWANIA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH.

WYŁONIC BEZSTRONNĄ WEWNĘTRZNĄ JEDNOSTKĘ ORGANIZACYJNĄ LUB OSOBĘ W RAMACH STRUKTURY ORGANIZACYJNEJ PODMIOTU PRAWNEGO, UPOWAŻNIONĄ DO OBSŁUGI ZGŁOSZEŃ I PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ NASTĘPCZYCH.

---

PRZYGOTOWAĆ ROZWIĄZANIA TECHNICZNE ZABEZPIECZAJĄCE DOSTĘP DO INFORMACJI OBJĘTYCH ZGŁOSZENIEM ORAZ ZAPEWNIAJĄCE OCHRONĘ POUFNOŚCI TOŻSAMOŚCI SYGNALISTY, OSOBY, KTÓREJ DOTYCZY ZGŁOSZENIE ORAZ OSOBY TRZECIEJ WSKAZANEJ W ZGŁOSZENIU.

---

PO PRZYGOTOWANIU PROJEKTU PROCEDURY SKONSULTOWAĆ JĄ Z ZAKŁADOWĄ ORGANIZACJĄ ZWIĄZKOWĄ ALBO PRZEDSTAWICIELAMI OSÓB ŚWIADCZĄCYCH PRACĘ NA RZECZ PODMIOTU PRAWNEGO, JEŻELI NIE DZIAŁA W NIM ZAKŁADOWA ORGANIZACJA ZWIĄZKOWA.

---

PODAĆ JĄ DO WIADOMOŚCI OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ.

---

PRZYGOTOWAĆ REJESTR ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH.

## POZIOM MAKSYMALNY

MOŻLIWOŚĆ ZGŁASZANIA NARUSZEŃ DOTYCZĄCYCH OBOWIĄZUJĄCYCH W TYM PODMIOCIE PRAWNYM REGULACJI WEWNĘTRZNYCH LUB STANDARDÓW ETYCZNYCH (NP. ANTYMOBBINGOWYCH, CODE OF CONDUCT).

---

WSKAZANIE CZYNNIKÓW RYZYKA ODPOWIADAJĄCYCH PROFILOWI DZIAŁALNOŚCI PODMIOTU SPRZYJAJĄCYCH MOŻLIWOŚCI WYSTĄPIENIA OKREŚLONYCH NARUSZEŃ PRAWA.

---

WSKAZANIE, ŻE INFORMACJA O NARUSZENIU PRAWA MOŻE BYĆ W KAŻDYM PRZYPADKU ZGŁOSZONA RÓWNIEŻ DO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH ALBO ORGANU PUBLICZNEGO Z POMIĘCIEM PROCEDURY ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH.

---

SYSTEM ZACHĘT DO KORZYSTANIA Z PROCEDURY ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH.



# Q&A CHECKLISTA

## 01 CZY SYGNALISTĄ MOŻE BYĆ TYLKO PRACOWNIK?



Sygnalistą może być każdy, kto zgłasza naruszenia prawa.

## 02 JAK DŁUGO JEST CHRONIONY SYGNALISTA?



Ustawa nie wyznacza ram czasowych ochrony.

## 03 CZY MOŻNA ZWOLNIĆ SYGNALISTĘ Z PRACY?



Ustawa nie zakazuje rozwiązywania umów z sygnalistami, o ile takie rozwiązanie nie będzie działaniem odwetowym za dokonanie zgłoszenia.

## 04 CZY OBOWIĄZUJĄCE JUŻ U DANEGO PRZEDSIĘBIORCY PROCEDURY WYSTARCZĄ?



Odpowiedź: Istnieje taka możliwość, jednak procedura musiałaby spełniać wszystkie wymogi wynikające z ustawy, co wydaje się mało prawdopodobne. Dotychczasowe procedury mogą jednak stanowić podstawę lub część procedury zgłoszeń wewnętrznych.

## 05 CZY JEDNOSTKA ORGANIZACYJNA LUB OSOBA UPOWAŻNIONA DO PRZYJMOWANIA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH MUSI ZAJMOWAĆ SIĘ JEDYNIEM SYGNALISTAMI?



Nie, nie ma takiego wymogu. Może to być funkcja dodatkowa.

## 06 CZY MUSIMY PRZEWIDZIEĆ ZGŁOSZENIA USTNE?



Tak, musi istnieć co najmniej możliwość dokonywania zgłoszeń ustnie lub pisemnie.

## 07 CZY MUSIMY PRZEWIDZIEĆ ZGŁOSZENIA ANONIMOWE?



Nie, o możliwości przyjmowania zgłoszeń anonimowych decyduje pracodawca.

## 08 JAK DŁUGO MUSIMY PRZECHOWYWAĆ DANE W REJESTRZE?



Dane w rejestrze zgłoszeń należy przechowywać przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

## 09 CO W SYTUACJI, GDY INFORMACJA ZE ZGŁOSZENIA OKAŻE SIĘ NIEPRAWDZIWA?



Sygnalista podlega ochronie, nawet jeśli weryfikacja nie potwierdzi naruszenia prawa. Warunkiem jest to, by dokonując zgłoszenia, miał on uzasadnione podstawy sądzić, że zgłoszenie jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa.

## 10 CZY PRACOWNIK MOŻE ZADEKLAROWAĆ W UMOWIE, ŻE NIE BĘDZIE DOKONYWAŁ ZGŁOSZEŃ?



Postanowienia umów o pracę w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia, są nieważne.

# SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI

NIE ZWLEKAJ! NOWE PRZEPISY WEJDĄ  
W ŻYCIE JUŻ 25 WRZEŚNIA 2024!



+ 48 42 636 99 00



[olga.baczyk@ckpartners.pl](mailto:olga.baczyk@ckpartners.pl)

**[WWW.CKPARTNERS.PL](http://WWW.CKPARTNERS.PL)**

## **Olga Bączyk**

Adwokat, Senior Associate  
w Kancelarii CK Partners



CK PARTNERS



KILKUNASTOLETNI  
DOŚWIADCZENIE



INDYWIDUALNE  
PODEJŚCIE



BŁYSKAWICZNE  
WSPARCIE