



## PROJEKT USTAWY O OCHRONIE OSÓB ZGŁASZAJĄCYCH NARUSZENIA PRAWA

18 października 2021 r. ukazał się projekt Ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa („Ustawa”). Efekt naszej analizy Ustawy prezentujemy Państwu w przystępnej formie Q&A bazując na pytaniach, które pojawiają się podczas rozmów o sygnalistach z naszymi Klientami.

### **Kto i od kiedy musi wdrożyć procedury dot. zgłaszania naruszenia prawa?**

Firmy z sektora prywatnego, które zatrudniają co najmniej 250 pracowników muszą wdrożyć stosowne procedury w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia Ustawy. Zakładamy, że nastąpi to jeszcze w grudniu 2021 roku.

Podmioty z rynku finansowego oraz zajmujące się AML/CFT będą zobowiązane do wdrożenia nowych regulacji bez względu na poziom zatrudnienia.

Firmy zatrudniające pomiędzy 50, a 249 pracowników będą miały na to czas do 17 grudnia 2023 roku. Natomiast podmioty zatrudniające mniej niż 50 pracowników będą mogły wdrożyć takie procedury z własnej inicjatywy (brak obowiązku ustawowego).

### **Kogo uwzględniać przy obliczaniu stanu zatrudnienia?**

Należy brać pod uwagę pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy. Oznacza to, że nie wliczamy osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych, np. na zleceniu, dziele czy B2B.

Na obecnym etapie rozbieżne interpretacje może budzić to czy pracodawca korzystający z pracowników tymczasowych (zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej) powinien wliczać ich do liczby „swoich” pracowników. Literalna wykładnia definicji pracownika mogłaby sugerować taki obowiązek, lecz pozostałe przepisy ustawy dają podstawy by twierdzić inaczej. Skutkowałoby to wliczaniem pracowników tymczasowych zarówno przez agencję, jak i pracodawcę użytkownika. Ta kwestia wymaga doprecyzowania na etapie prac legislacyjnych.

### **Jakie naruszenia prawa można zgłaszać w ramach Ustawy?**

Ustawa przewiduje szeroki katalog naruszeń prawa, obejmujący m.in. kwestie AML/CFT, zamówienia publiczne, ochronę prywatności i danych osobowych czy zasady konkurencji.

Pracodawca może jednak rozszerzyć ten katalog według własnego uznania, np. o sprawy etyczne, mobbing, dyskryminację, molestowanie (w tym seksualne) czy nadużycia menedżerskie.

### **Kto może być sygnalistą?**

Ustawa przewiduje, że zgłoszenia wewnętrzne (czyli kierowane do pracodawcy) mogą być składane przez pracowników. Rozszerzenie tego katalogu także na inne osoby, np. osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych, kandydatów, byłych pracowników, stażystów czy kontrahentów wymaga stosownego zapisu w regulaminie zgłoszeń wewnętrznych.



### **Czy każdy sygnalista podlega ochronie?**

Nie. Dotyczy to jedynie zgłoszeń dokonywanych w dobrej wierze, tj., jeśli sygnalista ma uzasadnione podstawy sądzić, że zgłaszana informacja jest prawdziwa i stanowi informację o naruszeniu prawa.

Ponadto, Ustawa nie znajdzie zastosowania, gdy naruszenie prawa godzi wyłącznie w prawa zgłaszającego lub zgłoszenie następuje wyłącznie w indywidualnym interesie zgłaszającego.

### **Co ze zgłoszeniami anonimowymi? Trzeba je przyjmować?**

W przypadku zgłoszeń wewnętrznych, trzeba będzie je przyjmować, jeśli firmowy regulamin tak będzie przewidywał. Przyjmowanie anonimowych zgłoszeń jest jednak dobrą i rekomendowaną praktyką.

### **Czy musimy ustanowić specjalny kanał zgłoszeń zapewniający pełną anonimowość zgłaszającym?**

Nie. Ustawa nie wymaga od Państwa podejmowania takich działań. Na rynku jest wiele podmiotów oferujących taką usługę, ale nie jest ona obligatoryjna.

Macie Państwo jednak obowiązek zapewnić, aby dane osobowe sygnalisty nie zostały ujawnione, jeśli nie wyrazi on na to swojej zgody. Zatem stosowanie odpowiednich rozwiązań zabezpieczających tożsamość sygnalisty będzie konieczne (np. ograniczony krąg osób zaangażowanych w przyjmowanie i weryfikację zgłoszeń).

### **W jaki sposób uregulować kwestie zgłaszania naruszeń prawa?**

Należy ustanowić regulamin zgłoszeń wewnętrznych. Zgodnie z Ustawą, ma on regulować szereg kwestii organizacyjnych, w tym m.in. kto przyjmuje zgłoszenia, czy dopuszczalne są zgłoszenia anonimowe, kiedy, kogo i o czym informować.

Dodatkowo, regulamin może przewidywać poszerzony katalog osób uprawnionych do dokonywania zgłoszeń czy dodatkowe naruszenia prawa, które mogą być zgłaszane.

### **Czy taki regulamin ustanawiamy sami czy trzeba go konsultować z pracownikami?**

Regulamin zgłoszeń wewnętrznych jest ustalany przez pracodawcę po konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Jeśli ich nie ma, konsultacje odbywają się z wyłonionymi przedstawicielami pracowników. W tym celu należy przeprowadzić nowe wybory, gdyż dotychczasowi przedstawiciele nie uzyskali uprawnienia w zakresie konsultacji tego dokumentu.

Wynik konsultacji nie jest wiążący dla pracodawcy.



### **Kto może przyjmować i weryfikować zgłoszenia?**

Zajmować się tym będą osoby wyznaczone przez pracodawcę, np. HR Manager, Compliance Officer, Prawnik wewnętrzny czy zewnętrzny doradca prawny lub wyspecjalizowana firma.

Każda z tych osób musi uzyskać pisemne upoważnienie od pracodawcy.

### **Czy zgłoszenia trzeba gdzie rejestrować?**

Tak, pracodawcy będą musieli stworzyć swój własny rejestr zgłoszeń. Do rejestru należy wpisywać m.in. przedmiot zgłoszenia, datę jego dokonania i zakończenia postępowania wyjaśniającego czy informację o podjętych działaniach następczych.

Rejestr może być prowadzony w dowolnej formie, w tym elektronicznej.

### **Na czym polegać będzie ochrona sygnalisty?**

W stosunku do sygnalisty nie można podejmować działań odwetowych. Ustawa przewiduje, że w związku ze zgłoszeniem naruszenia prawa, nie można m.in. rozwiązać umowy o pracę, obniżyć wynagrodzenia, zdegradować czy dokonać niekorzystnej zmiany miejsca pracy, jak również skierować na nieuzasadnione badanie lekarskie (np. psychiatryczne).

Dodatkowo, rozwiązanie umowy o pracę z powodu zgłoszenia naruszenia prawa będzie bezskuteczne. Choć Ustawa nie daje nam więcej szczegółów, w naszej ocenie należy to rozumieć analogicznie do niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę – będzie ono skuteczne (stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu), choć wadliwe.

### **Czy można mieć „wspólne” systemy zgłaszania nieprawidłowości?**

W pewnym zakresie tak. Pracodawcy zatrudniający pomiędzy 50, a 249 pracowników mogą dzielić się zasobami w zakresie przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń oraz działań następczych. Jak wynika z treści Ustawy, takie dzielenie zasobów nie będzie dostępne dla pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników lub mniej niż 50 pracowników.

Dzielenie zasobów będzie dopuszczalne zarówno przez podmioty powiązane (grupa kapitałowa) jak przez podmioty ze sobą niepowiązane. Zgodnie ze stanowiskiem Komisji Europejskiej, każdy z tych podmiotów musi mieć jednak swój regulamin i swoje kanały zgłoszeń.



### **Czy grozi nam odpowiedzialność karna za naruszenia Ustawy?**

Tak. Ustawa przewiduje szeroki katalog przestępstw związanych z naruszeniem przepisów dotyczących sygnalistów. Dotyczy to w szczególności:

- (i) braku ustanowienia wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń;
- (ii) utrudniania dokonywania zgłoszeń;
- (iii) podejmowania działań odwetowych; czy
- (iv) ujawniania tożsamości sygnalisty.

Za każdy z tych czynów grozi grzywna, ograniczenie wolności lub pozbawienie wolności do 3 lat. Kary te mogą być wymierzone m.in. wobec HR Managera, Compliance Officera, członka zarządu, czy każdej innej osoby, która dopuszcza się takich czynów. Wszystko będzie zależało od konkretnych okoliczności danego przypadku.

---

Na tę chwilę nie wiemy kiedy dokładnie Ustawa wejdzie w życie ani jaki będzie jej ostateczny kształt. Zwracamy uwagę, że przepisy te trafiły do konsultacji społecznych i mogą ulec zmianie. O wszystkich istotnych zmianach będziemy Państwa informować na bieżąco.

Jeżeli macie Państwo dodatkowe pytania albo chcielibyście porozmawiać o wdrożeniu systemu whistleblowingowego w Waszej organizacji, prosimy o kontakt.



**Karolina Kanclerz**

Radca prawny, partner  
Karolina.Kanclerz@pcslegal.pl  
+48 510 043 399



**Bartosz Tomanek**

Adwokat, starszy prawnik  
Bartosz.Tomanek@pcslegal.pl  
+48 502 487 699