

OCHRONA PRAWNA SYGNALISTÓW

Szanowni Państwo,

w dniu 25 września 2024 r. wejdzie w życie ustawa o ochronie sygnalistów z dnia 14 czerwca 2024 r. Ustawa implementuje do polskiego porządku prawnego dyrektywę w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.

Ustawodawca, wprowadzając nowe obowiązki prawne dla przedsiębiorców i jednostek publicznych, zmierza do ochrony osób zawiadamiając o zaobserwowanych nieprawidłowościach. Dalekosiężnym celem ustawy jest zwiększenie wykrywalności nadużyć w sektorze prywatnym i publicznym.

W niniejszym raporcie znajdują Państwo najważniejsze dla przedsiębiorców zagadnienia prawne dotyczące obowiązku ustanowienia wewnętrznych regulacji normujących działanie sygnalistów.

Jeżeli okaże się, że została pominięta jakakolwiek kwestia, co do której mają Państwo pytania lub wątpliwości, to serdecznie zachęcam do kontaktu z Kancelarią Adwokacką AGK.

Jednocześnie zachęcamy wszystkie osoby do kontaktu z Kancelarią, które potrzebują pomocy w opracowaniu i wdrożeniu procedury zgłaszania wewnętrznych. Niezależnie od tego świadczymy również pomoc w zakresie opracowania dokonanego zgłoszenia.


adw. Aleksander Giehsmann


adw. Marcel Migala

Cel ustawy o ochronie sygnalistów

Podstawowym celem ustawy jest zapewnienie odpowiedniego poziomu ochrony prawnej dla osób zawiadamiających o dostrzeżonych w firmie nieprawidłowościach. W założeniu ustawodawcy pracownicy korzystający z dodatkowej ochrony prawnej nie będą obawiali się ujawniać nadużyć i nieprawidłowości, albowiem nie będą narażeni na nieprzyjemności z tego tytułu.

Przyznanie dodatkowej ochrony ma zwiększyć niezależność pracowników oraz uwolnić ich od groźby podejmowania działań odwetowych przez pracodawcę. W skrajnych sytuacjach sygnalista będzie mógł nawet żądać odszkodowania od pracodawcy za podjęcie działań odwetowych.

Jakie podmioty mają obowiązek wprowadzić wewnętrzne regulacje dla sygnalistów

Ustawa nakazuje wprowadzić wewnętrzne regulacje w przedmiocie dokonywania zgłoszeń przez sygnalistów w odniesieniu do przedsiębiorców, dla których co najmniej 50 osób świadczy pracę zarobkową.

Co do zasady dla ustalenia progu 50 osób świadczących pracę zarobkową nie ma znaczenia na podstawie jakiego rodzaju umowy dana osoba świadczy pracę zarobkową. Innymi słowy na potrzeby ustawy do liczby 50 osób świadczących pracę zarobkową uwzględnione będą osoby świadczące pracę na podstawie umowy o pracę, jak również osoby z którymi zostały zawarte inne umowy cywilnoprawne.

Działalność podlegająca zgłoszeniu przez sygnalistę

Przedmiotem zgłoszenia przez sygnalistę może być działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczące 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, a także konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela.

Co ważne ustawa nie objęła swoim zakresem zgłoszeń dotyczących nadużyć czy nieprawidłowości z zakresu prawa pracy. Pracodawca zatem będzie mógł objąć procedurą również osoby dokonujące zgłoszeń z zakresu prawa pracy, ale nie będzie do tego zobowiązany.

Wejście nowych przepisów w życie

Co do zasady przepisy ustawy o ochronie sygnalistów zaczną obowiązywać od 25 września 2024 r., z pewnymi wyjątkami. Oznacza to, że najpóźniej 25 września 2024 r. powinny zostać rozpoczęte konsultacje z przedstawicielami związków zawodowych lub pracowników w celu ustalenia i wprowadzania procedur zgłoszeń wewnętrznych, *de facto* tego dnia powinien zostać poddany do konsultacji projekt procedury zgłoszeń wewnętrznych.

Konsekwencje prawne nieprzestrzegania ustawy

Brak wprowadzenia odpowiednich procedur będzie skutkowało możliwością pociągnięcia pracodawcy do odpowiedzialności karnej. Za brak wprowadzenia procedur przewidziana została kara grzywny. Ustawodawca nie zdecydował się jednak w żaden sposób limitować jej górnej granicy.

Jednocześnie nie można wykluczyć, że brak wprowadzenia procedury może być też interpretowany jako utrudnienie zgłoszenia, co może skutkować wymierzeniem nie tylko grzywny, ale również kary ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do lat 2.



**Kancelaria Adwokacka AGK
adwokat Aleksander Giehsman**

ul. Marii Konopnickiej 7/5
47-200 Kędzierzyn-Koźle

ul. Raławicka 15-19/523
53-149 Wrocław

+48 664 434 217

www.adwokat-agk.pl
a.giehsman@adwokat-agk.pl