

Ochrona sygnalistów cz. 2

Projekt „Prowadzenie Punktu Nieodpłatnej Pomocy Prawnej w Nowym Sączu” 2025

-Edukacja Szkolna Przeciwko Wykluczeniu Prawnemu prowadzona przez
Ministerstwo Sprawiedliwości-



Zadanie zrealizowano przy wsparciu finansowym Powiatu Nowosądeckiego

OCHRONA SYGNALISTÓW – OBOWIĄZEK PRACODAWCY

Ustalenie procedury zgłoszeń wewnętrznych

- **obowiązek konsultacji (art. 24 u.o.s.)**

Podmiot prawny zobowiązany do ustalenia wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, ustala procedurę zgodną z wymogami określonymi w przepisach ustawy o ochronie sygnalistów.

Ustalenie procedury wymaga konsultacji z:

- zakładową organizacją związkową albo zakładowymi organizacjami związkowymi (jeżeli w podmiocie prawnym działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa), albo

OCHRONA SYGNALISTÓW – OBOWIĄZEK PRACODAWCY

c.d. Ustalenie procedury zgłoszeń wewnętrznych - obowiązek konsultacji (art. 24 u.o.s.)

– przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz podmiotu prawnego, wyłonionymi w trybie przyjętym w podmiocie prawnym, jeżeli nie działa w nim zakładowa organizacja związkowa.

W zakładzie pracy, w którym nie działają związki zawodowe stroną konsultacji w sprawie ustalania procedur wewnętrznych mogą być dotychczasowi przedstawiciele pracowników, jeśli jednak nie zostali oni wyłonieni u danego pracodawcy powstanie konieczność ich powołania.

OCHRONA SYGNALISTÓW – OBOWIĄZEK PRACODAWCY

c.d. Ustalenie procedury zgłoszeń wewnętrznych - obowiązek konsultacji (art. 24 u.o.s.)

Ustawa o ochronie sygnalistów przewiduje obowiązek konsultowania projektu procedury, a nie jego uzgodnienia, co oznacza, że to podmiot prawny decyduje o wprowadzeniu lub odrzuceniu zmian do projektu procedury zgłoszeń wewnętrznych.

Konsultacje powinny trwać nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 10 dni od dnia przedstawienia przez podmiot prawny projektu procedury zgłoszeń wewnętrznych (art. 24 ust. 3–4 u.o.s.).

OCHRONA SYGNALISTÓW – OBOWIĄZEK PRACODAWCY

c.d. Ustalenie procedury zgłoszeń wewnętrznych - obowiązek konsultacji (art. 24 u.o.s.)

WAŻNE! 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.

Brak wprowadzenia procedury zgłoszeń wewnętrznych lub wprowadzenie z ich naruszeniem wymogów zagrożone jest karą grzywny na podstawie art. 58 u.o.s.

„Kto, będąc odpowiedzialnym za ustanowienie procedury zgłoszeń wewnętrznych, wbrew przepisom ustawy procedury tej nie ustanawia lub ustanawia ją z istotnym naruszeniem wynikających z ustawy wymogów podlega karze grzywny”.

OCHRONA SYGNALISTÓW – OBOWIĄZEK PRACODAWCY

Procedura zgłoszeń wewnętrznych musi określać (zgodnie z art. 25 ust. u.o.s.):

- 1) kto jest upoważniony do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych - może to być wewnętrzna jednostka organizacyjna lub osoba w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, lub podmiot zewnętrzny,
- 2) sposoby przekazywania zgłoszeń wewnętrznych przez sygnalistę wraz z jego adresem korespondencyjnym lub adresem poczty elektronicznej,
- 3) kto będzie podejmował działania następne, czyli weryfikację zgłoszenia wewnętrznego i dalszą komunikację z sygnalistą, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie sygnaliście informacji zwrotnej,

OCHRONA SYGNALISTÓW – OBOWIĄZEK PRACODAWCY

c.d. Procedura zgłoszeń wewnętrznych musi określać (zgodnie z art. 25 ust. u.o.s.):

- 4) tryb postępowania z informacjami o naruszeniach prawa zgłoszonymi anonimowo;
- 5) obowiązek potwierdzenia sygnaliście przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania (chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu),
- 6) obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, działań następnych,

OCHRONA SYGNALISTÓW – OBOWIĄZEK PRACODAWCY

c.d. Procedura zgłoszeń wewnętrznych musi określać (zgodnie z art. 25 ust. u.o.s.):

7) maksymalny termin na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej, termin ten nie może przekraczać 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego lub – w przypadku nieprzekazania potwierdzenia sygnaliście o przyjęciu zgłoszenia – 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia wewnętrznego (chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu),

8) 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.

OCHRONA SYGNALISTÓW – OBOWIĄZEK PRACODAWCY

Dodatkowo procedura zgłoszeń wewnętrznych może określać:

- 1) wskazanie naruszeń dotyczących obowiązujących u pracodawcy regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych, które zostały ustanowione na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego i pozostają z nimi zgodne - jeżeli pracodawca przewidział możliwość zgłaszania takich naruszeń;
- 2) wskazanie czynników ryzyka odpowiadających profilowi działalności danego pracodawcy, sprzyjających możliwości wystąpienia określonych naruszeń prawa związanych w szczególności z naruszeniem obowiązków regulacyjnych lub innych obowiązków określonych w przepisach prawa lub z ryzykiem korupcji;

OCHRONA SYGNALISTÓW – OBOWIĄZEK PRACODAWCY

c.d. Dodatkowo procedura zgłoszeń wewnętrznych może określać:

3) wskazanie, że informacja o naruszeniu prawa może być w każdym przypadku zgłoszona również do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organu publicznego z pominięciem procedury zgłoszeń wewnętrznych;

4) określenie systemu zachęt do korzystania z procedury zgłoszeń wewnętrznych, w przypadku gdy naruszeniu prawa można skutecznie zaradzić w ramach struktury organizacyjnej pracodawcy, a sygnalista uważa, że nie zachodzi ryzyko działań odwetowych.

OCHRONA SYGNALISTÓW – OBOWIĄZEK PRACODAWCY

Obowiązki związane z wprowadzeniem procedury zgłoszeń wewnętrznych:

Pracodawca ma obowiązek zagwarantować, że procedura zgłoszeń wewnętrznych oraz związane z przyjmowaniem zgłoszeń przetwarzanie danych osobowych uniemożliwiają nieupoważnionym osobom uzyskanie dostępu do informacji objętych zgłoszeniem.

Pracodawca ma obowiązek zapewnić ochronę poufności:

- tożsamości sygnalisty,
- osoby, której dotyczy zgłoszenie,
- osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu.

Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób.

OCHRONA SYGNALISTÓW – OBOWIĄZEK PRACODAWCY

c.d. Obowiązki związane z wprowadzeniem procedury zgłoszeń wewnętrznych:

Ustawodawca wprowadził sankcje za ujawnienie tożsamości osób zgłaszających naruszenia w art. 56 u.o.s.: *Kto wbrew przepisom ustawy ujawnia tożsamość sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.*

OCHRONA SYGNALISTÓW – OBOWIĄZEK PRACODAWCY

Prowadzenie rejestru zgłoszeń

Podmiot prawny ma obowiązek prowadzić rejestr zgłoszeń wewnętrznych. Jest administratorem danych osobowych zgromadzonych w tym rejestrze.

Zgodnie z przepisami ustawy rejestr zgłoszeń wewnętrznych powinien obejmować:

- 1) numer zgłoszenia;
- 2) przedmiot naruszenia prawa;
- 3) dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;
- 4) adres do kontaktu sygnalisty;

OCHRONA SYGNALISTÓW – OBOWIĄZEK PRACODAWCY

c.d. Prowadzenie rejestru zgłoszeń:

- 5) datę dokonania zgłoszenia;
- 6) informację o podjętych działaniach następnych;
- 7) datę zakończenia sprawy (art. 29 ust. 4 u.o.s.).

Dane osobowe oraz pozostałe informacje w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych będą mogły być przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następne, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami (art. 29 ust. 5 u.o.s.).

OCHRONA SYGNALISTÓW – OBOWIĄZEK PRACODAWCY

c.d. Prowadzenie rejestru zgłoszeń:

Do prowadzenia rejestru będzie mogła zostać upoważniona:

- wewnętrzna jednostka organizacyjna;
- osoba upoważniona przez podmiot prawny do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych;
- bezstronna wewnętrzna jednostka organizacyjna upoważniona do podejmowania działań następnych;
- osoba w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, upoważniona do podejmowania działań następnych.

OCHRONA SYGNALISTÓW – OBOWIĄZEK PRACODAWCY

c.d. Ustalenie sposobów przekazywania zgłoszeń – art. 26 u.o.s.

- telefonicznie lub za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej;
- za pośrednictwem nagrywanej linii telefonicznej lub innego nagrywanego systemu komunikacji głosowej udokumentowanej za zgodą sygnalisty w formie nagrania rozmowy lub kompletnej i dokładnej transkrypcji rozmowy.

Zgłoszenie pisemne może być dokonane:

- w postaci papierowej – np. przesyłka pocztowa, pismo przekazane właściwej osobie;
- w postaci elektronicznej – np. na wskazany w procedurze adres e-mail, przez udostępnioną pracownikowi aplikację internetową.

OCHRONA SYGNALISTÓW – ZAKAZ PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

Sygnalista podlega ochronie już od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego. Wystarczy zgłoszenie o naruszeniu prawa, aby korzystać z ochrony jako sygnalista. Sygnalista nie będzie musiał przy tym uprawdopodobniać, że doszło do naruszenia prawa, ani nie będzie zobowiązany do składania oświadczeń pod rygorem odpowiedzialności karnej za podawanie nieprawdziwych informacji.

Warunkiem przyznania ochrony jest uzasadnione przekonanie sygnalisty, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacja jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego oraz to, że stanowi informację o naruszeniu prawa. Ponadto taka informacja będzie musiała być uzyskana w kontekście związanym z pracą.

OCHRONA SYGNALISTÓW – ZAKAZ PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

Wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań (art. 11 u.o.s.).

Zgodnie z przepisami art. 2 pkt 2 u.o.s. przez **działanie odwetowe** należy rozumieć bezpośrednie lub pośrednie 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.

OCHRONA SYGNALISTÓW – ZAKAZ PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

Ustawodawca w art. 12 u.o.s. określił katalog działań odwetowych, które nie mogą być podejmowane wobec sygnalisty, który świadczy pracę na podstawie stosunku pracy. Katalog ten ma charakter otwarty, co oznacza że zakazane mogą być także inne działania, które naruszają prawa sygnalisty i są spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym.

OCHRONA SYGNALISTÓW – ZAKAZ PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

Zakazane są w szczególności działania polegające na:

- 1) odmowie nawiązania stosunku pracy;
- 2) wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy;
- 3) niezawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony - w przypadku gdy sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;
- 4) obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę;
- 5) wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu;

OCHRONA SYGNALISTÓW – ZAKAZ PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

- 6) pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
- 7) przeniesieniu na niższe stanowisko pracy;
- 8) zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
- 9) przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty;
- 10) niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
- 11) negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy;
- 12) nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;

OCHRONA SYGNALISTÓW – ZAKAZ PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

- 13) przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;
- 14) mobbingu;
- 15) dyskryminacji;
- 16) niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;
- 17) wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
- 18) nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;

OCHRONA SYGNALISTÓW – ZAKAZ PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

19) działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;

20) spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;

21) wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty (art. 12 ust. 1 u.o.s.).

OCHRONA SYGNALISTÓW – ZAKAZ PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

Za podejmowanie działań odwetowych ustawodawca przewiduje sankcje karne w art. 55 u.o.s. :

ust. 1. Kto podejmuje działania odwetowe wobec sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

ust. 2. Jeżeli sprawca tego czynu działa w sposób uporczywy, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

OCHRONA SYGNALISTÓW – ODPOWIEDZIALNOŚĆ SYGNALISTY

Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jako podstawa odpowiedzialności sygnalisty (art. 16 u.o.s.):

Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy odpowiedzialności, w tym odpowiedzialności dyscyplinarnej lub odpowiedzialności za szkodę z tytułu naruszenia praw innych osób lub obowiązków określonych w przepisach prawa, w szczególności w przedmiocie zniesławienia, naruszenia dóbr osobistych, praw autorskich, ochrony danych osobowych oraz obowiązku zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa pod warunkiem że sygnalista miał uzasadnione podstawy sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z ustawą.

OCHRONA SYGNALISTÓW – ODPOWIEDZIALNOŚĆ SYGNALISTY

c.d. Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jako podstawa odpowiedzialności sygnalisty (art. 16 u.o.s.):

W przypadku wszczęcia postępowania prawnego dotyczącego odpowiedzialności, (np. dyscyplinarnej lub odpowiedzialności za szkodę z tytułu naruszenia praw), sygnalista może wystąpić o umorzenie takiego postępowania.

Warunek: Uzyskanie informacji będących przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub dostępu do takich informacji nie nastąpiło w ramach czynu zabronionego.

OCHRONA SYGNALISTÓW – ODPOWIEDZIALNOŚĆ SYGNALISTY

Sygnalista, który działa w złej wierze przekazując informacje nieprawdziwe nie podlega ochronie. Jeśli w wyniku tych działań naruszone zostały interesy i dobra osobiste innej osoby to osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji przez sygnalistę, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych od sygnalisty, który dokonał takiego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego (art. 15 u.o.s.).

OCHRONA SYGNALISTÓW – ODPOWIEDZIALNOŚĆ SYGNALISTY

Zgodnie z art. 57 u.o.s. Kto dokonuje zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Ustawa nie zwalnia sygnalisty z odpowiedzialności karnej za popełniony czyn zabroniony. W tym zakresie stosuje się wyłącznie przepisy postępowania karnego, a ustawa w ogóle w te kwestie nie ingeruje. Sąd dokonujący oceny zachowania sprawcy czynu zabronionego może oczywiście wziąć pod uwagę dokonanie zgłoszenia sygnałnego. Rozstrzygając w tym przedmiocie sąd działa w ramach swobodnej oceny dowodów.