



Ochrona sygnalistów procedury zgłoszeń i obowiązki pracodawcy cz.2

Edukacja szkolna przeciw wykluczeniu oraz dotycząca zagadnień z jakimi zgłaszają się obywatele do Punktów NPO/NPP

Zrealizowano w ramach projektu "Prowadzenie punktów nieodpłatnej pomocy prawnej, świadczenie nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego oraz wykonywanie zadań z zakresu edukacji prawnej w roku 2025"

Projekt zrealizowano ze środków finansowych pochodzących z budżetu państwa w ramach dotacji celowej przekazanej przez Miasto Nowy Sącz.

OCHRONA SYGNALISTÓW – PROCEDURY ZGŁOSZEŃ

JAK MOŻNA ZGŁOSIĆ NARUSZENIE PRAWA?



Sygnalista może dokonać zgłoszenia:

- **wewnętrznego** – do odpowiedniej komórki we własnej organizacji u swojego pracodawcy (zgodnie z art. 2 pkt. 16 u.o.s.);
- **zewnętrznego** – do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organu publicznego (art. 2 pkt 17 u.o.s.);
- może dokonać **ujawnienia publicznego**, a więc podać informację o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej np. poprzez media społecznościowe na podstawie art. 2 pkt 14 u.o.s.

OCHRONA SYGNALISTÓW – PROCEDURY ZGŁOSZEŃ

Jakie podmioty będą zobowiązane do wprowadzenia procedury zgłoszeń wewnętrznych?

Ustawa nakłada na podmioty prawne obowiązek ustalenia wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następnych. Podmiotem prawnym jest zarówno podmiot prywatny jak i publiczny.

Za **"podmiot prywatny"** uznaje się osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, lub pracodawcę, jeżeli nie są podmiotami publicznymi (art. 2 pkt 11 u.o.s.).

OCHRONA SYGNALISTÓW – PROCEDURY ZGŁOSZEŃ

Zgłoszenie wewnętrzne – jednostki samorządu terytorialnego

W przypadku podmiotów prawnych będących jednostkami samorządu terytorialnego obowiązki podmiotu prawnego wykonują jednostki organizacyjne jednostek samorządu terytorialnego, przy czym jednostki samorządu terytorialnego będą mogły ustalić wspólną procedurę zgłoszeń wewnętrznych w ramach wspólnej obsługi (np. w ramach tzw. centrów usług wspólnych), pod warunkiem zapewnienia jej odrębności i niezależności od procedury przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych i podejmowania działań następczych.

OCHRONA SYGNALISTÓW – PROCEDURY ZGŁOSZEŃ

c.d. Zgłoszenie wewnętrzne – jednostki samorządu terytorialnego

Procedury zgłoszeń wewnętrznych nie będą miały obowiązku wdrożyć jednostki organizacyjne gminy lub powiatu liczące mniej niż 10 000 mieszkańców, jednak będą mogły to zrobić.

OCHRONA SYGNALISTÓW – PROCEDURY ZGŁOSZEŃ

Zgłoszenie wewnętrzne – sektor prywatny

Procedurę zgłoszeń wewnętrznych będzie miał obowiązek wdrożyć podmiot prawny, na rzecz którego według stanu na **dzień 1 stycznia lub 1 lipca** danego roku wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób. Do liczby tych 50 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, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia.

OCHRONA SYGNALISTÓW – PROCEDURY ZGŁOSZEŃ

c.d. Zgłoszenie wewnętrzne – sektor prywatny

Obowiązkowo, bez względu na liczbę zatrudnianych osób, procedurę zgłoszeń wewnętrznych będą musiały wdrożyć podmioty wykonujące działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska, objętych zakresem stosowania aktów prawnych Unii Europejskiej wymienionych w części I.B i II załącznika do dyrektywy 2019/1937

Na zasadzie dobrowolności, będą mogły wdrożyć procedurę zgłoszeń wewnętrznych podmioty, na rzecz których wykonuje pracę zarobkową mniej niż 50 osób.

OCHRONA SYGNALISTÓW – PROCEDURY ZGŁOSZEŃ

Przykład:

Spółka zatrudnia:

- 24 pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze etatu;
- 10 pracowników zatrudnionych w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu;
- 10 pracowników zatrudnionych w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu.

Spółka zawarła 17 umów zlecenia z osobami fizycznymi.

Stan zatrudnienia:

$$24 + 5 (10 \times \frac{1}{2}) + 2,5 (10 \times \frac{1}{4}) + 17 = 48,5 \text{ osób} < 50 \text{ osób.}$$

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 signalistę wraz z jego adresem korespondencyjnym lub adresem poczty elektronicznej,
- 3) kto będzie podejmował działania następne, czyli weryfikację zgłoszenia wewnętrznego i dalszą komunikację z signalistą, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie signaliście 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

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

Obowiązkowym elementem procedury wewnętrznej jest wskazanie sposobów przekazywania zgłoszeń. Z przepisów wynika, że ustalona procedura powinna umożliwić dokonywanie zgłoszeń co najmniej ustnie lub pisemnie (art. 26 ust. 1 u.o.s.).



Zgłoszenie ustne może być dokonane:

– podczas bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku; za zgodą sygnalisty zgłoszenie jest dokumentowane w formie nagrania rozmowy, umożliwiającego jej wyszukanie, lub protokołu spotkania, odtwarzającego jego dokładny przebieg;

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.