



GWLAW



Inicjatywa
Firm Rodzinnych
Łączymy, by budować

OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW WYNIKAJĄCE Z USTAWY O „SYGNALISTACH”

Adw. dr hab. Magdalena Błaszczuk

13 stycznia 2022 roku

Data wejścia w życie?

- Od połowy października 2021 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji jest dostępny projekt *ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa*, tzw. „sygnalistów” czy z jęz. angielskiego whistleblowers, który otrzymał numer UC101
- Projekt został opracowany przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej; obecnie znajduje się w fazie rządowego procesu legislacyjnego (etap opiniowania).
- Przebieg prac nad projektem można śledzić na stronie Rządowego Centrum Legislacji (RCL), pod linkiem: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12352401>
- Datę wejścia w życie będzie można wskazać dopiero po opublikowaniu ustawy.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937

- Obowiązek uzupełnienia polskiego systemu prawa wewnętrznego o ustawę o „sygnalistach” wynika z dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii
- Projektowana ustawa ma na celu implementację tej dyrektywy do polskiego porządku prawnego.
- Zakreślony przez dyrektywę termin na to wdrożenie upłynął 17 grudnia 2021 r. (art. 26 ust. 1 dyrektywy).
- Do tego czasu ustawodawca powinien był wprowadzić w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania dyrektywy = to był termin dla ustawodawcy.

Czy warto działać w oparciu o projekt ustawy?

- Sprawa uchwalenia ustawy o „sygnalistach” i jej wejścia w życie jest przesądzona. To jedna z ustaw dostosowujących polskie prawo do prawa unijnego.
- Projekt, którym dysponujemy powstał w oparciu dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937; służy jej implementacji.
- Jako taki projekt może stanowić miarodajną podstawę analiz i projektowania rozwiązań.
- Należy pamiętać, że opracowane narzędzia trzeba będzie poddać ewaluacji po publikacji ustawy/ w oparciu o jej tekst.

Co warto zrobić już teraz?

- ❑ Warto „oswoić” to, co nas czeka/ oswoić nieuniknione, tj. zapoznać się z projektem ustawy o „sygnalistach”, w szczególności:
 - zidentyfikować na kogo i jakie obowiązki nakłada;
 - ustalić, jak wywiązać/ wywiązywać się z tych obowiązków.

• TEMU SŁUŻY TEN WEBINAR

Czego dotyczy projektowana ustawa?

„Dyrektywa 2019/1937 nakłada na państwa członkowskie obowiązek wdrożenia regulacji zapewniających ochronę sygnalistom, w tym ustanowienia wewnętrznych procedur dokonywania zgłoszeń naruszeń objętych dyrektywą, dotyczący podmiotów z sektora publicznego, jak i podmiotów z sektora prywatnego, oraz procedur dokonywania zgłoszeń do organów publicznych. (...)”

Czego dotyczy projektowana ustawa?

- (...) W zakresie prywatnych podmiotów (a więc w szczególności przedsiębiorców) obowiązki określone w dyrektywie 2019/1937 związane z wewnętrznymi procedurami dokonywania zgłoszeń dotyczą podmiotów zatrudniających co najmniej 50 pracowników lub prowadzących działalność w zakresie usług finansowych lub związaną z ryzykiem prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu.”

Cytat z Oceny Skutków Regulacji

„Ustawa” reguluje (art. 1 projektu):

- warunki objęcia ochroną pracowników oraz innych osób zgłaszających lub publicznie ujawniających informacje o naruszeniach prawa;
- środki ochrony pracowników oraz innych osób zgłaszających lub publicznie ujawniających informacje o naruszeniach prawa;
- regulamin zgłoszeń wewnętrznych określający wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa stosowany przez pracodawcę;
- zgłaszanie naruszeń prawa organowi publicznemu lub organowi centralnemu (*zgłoszenia zewnętrzne*);
- zasady publicznego ujawnienia naruszenia prawa (*ujawnienie publiczne*);
- organy właściwe w sprawach zgłaszania naruszeń prawa i udzielania wsparcia.

Budowa „ustawy”

- Tekst projektowanego aktu normatywnego został podzielony na:
 - ❖ przepisy ogólne (rozd. 1);
 - ❖ część dotyczącą ochrony sygnalistów i zakazu podejmowania działań odwetowych wobec nich (rozd. 2) *chronieni zawsze, bez względu na tryb, który wybiorą*;
 - ❖ część, która odnosi się do zgłoszeń wewnętrznych, nakładającą liczne obowiązki na pracodawców (rozd. 3);
 - ❖ obszerną część dotyczącą zgłoszeń zewnętrznych (rozd. 4);
 - ❖ przepisy dotyczące ujawnień publicznych (rozd. 5)
 - ❖ oraz – rozbudowane, surowe – przepisy karne (rozd. 6).

Kim jest sygnalista?

Art. 4. Ustawę stosuje się do osoby fizycznej, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym do:

- 1) pracownika, także w przypadku, gdy stosunek pracy już ustał,
- 2) osoby ubiegającej się o zatrudnienie, która uzyskała informację o naruszeniu prawa w procesie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy,
- 3) osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- 4) przedsiębiorcy,

Kim jest sygnalista?

Art. 4. Ustawę stosuje się do osoby fizycznej, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym do: (...)

5) akcjonariusza lub wspólnika,

6) członka organu osoby prawnej,

7) osoby świadczącej pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,

8) stażysty,

9) wolontariusza

– zwanych dalej „zgłaszającymi”.

+ WYŁĄCZENIA Z ART. 5

Co może zgłaszać sygnalista?

Art. 3. 1. Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące:

- 1) zamówień publicznych;
- 2) usług, produktów i rynków finansowych;
- 3) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
- 4) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
- 5) bezpieczeństwa transportu;
- 6) ochrony środowiska;
- 7) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
- 8) bezpieczeństwa żywności i pasz; (...)

Co może zgłaszać sygnalista?

Art. 3. 1. Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące: (...)

11) zdrowia i dobrostanu zwierząt;

zdrowia publicznego;

ochrony konsumentów;

12) ochrony prywatności i danych osobowych;

13) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;

14) interesów finansowych Unii Europejskiej;

rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych.

Co może zgłaszać sygnalista?

- Art. 3. 2.
- Pracodawca może dodatkowo ustanowić zgłaszanie w zakładzie pracy innych naruszeń niż naruszenia, o których mowa w ust. 1, w tym dotyczących obowiązujących u tego pracodawcy regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych.
- OPCYJNIE; DOTYCZY ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH

WARUNEK „DOBREJ WIARY” zgłaszającego

- Art. 6. Zgłaszający podlega ochronie określonej w przepisach rozdziału 2, pod warunkiem że miał uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa.

Kto musi mieć regulamin zgłoszeń wewnętrznych?

- Art. 27 projektu ustawy:

- ZASADA: pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników (liczba na dzień wejścia w życie ustawy = wzrost zatrudnienia zw. z osiągnięciem progu spowoduje konieczność przyjęcia regulaminu);
- WYJĄTEK: ten próg nie ma zastosowania do pracodawców wykonujących działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz zapobiegania 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 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.

(BARDZO SZEROKIE WYŁĄCZENIE)

W jakim terminie trzeba przyjąć regulamin?

- Art. 62 projektu ustawy:

- pracodawcy w sektorze prywatnym, zatrudniający od 50 do 250 pracowników, mają czas na dopełnienie obowiązku ustalenia regulaminu zgłoszeń wewnętrznych do 17 grudnia 2023 r. Należy zakładać, że ten termin, wynikający z dyrektywy (art. 26 ust. 2 dyrektywy), zostanie utrzymany w ustawie
- nie wskazano żadnej daty ustalenia regulaminu dla pozostałych podmiotów = należy przyjąć, że będą one zobowiązane do ustalenia własnych regulaminów niezwłocznie (bez zbędnej zwłoki) po wejściu w życie ustawy.

REGULAMIN ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH

Art. 28 (...) 3. Regulamin zgłoszeń wewnętrznych pracodawca ustala po konsultacji z:

1) zakładową organizacją związkową albo

2) przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa.

4. Regulamin zgłoszeń wewnętrznych wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

5. Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu zgłoszeń wewnętrznych przed dopuszczeniem go do pracy.

REGULAMIN ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH – ELEMENTY KONIECZNE

- Regulamin zgłoszeń wewnętrznych musi określać wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, zgodną z ustawowymi wymogami.
- Minimalne wymogi dla regulaminu zgłoszeń wewnętrznych zostały określone w art. 29 ust. 1 projektu ustawy.

REGULAMIN ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH – ELEMENTY KONIECZNE

Art. 29. 1. Regulamin zgłoszeń wewnętrznych określa w szczególności:

- 1) podmiot wewnętrzny upoważniony przez pracodawcę do przyjmowania zgłoszeń;
- 2) sposoby przekazywania zgłoszeń;
- 3) informację, czy wewnętrzna procedura obejmuje przyjmowanie zgłoszeń anonimowych;
- 4) niezależny organizacyjnie (*bezstronny*) podmiot, upoważniony do podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację ze zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie zgłaszającemu informacji zwrotnej; rolę tę może pełnić podmiot, o którym mowa w pkt 1;

REGULAMIN ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH – ELEMENTY KONIECZNE

- 5) obowiązek potwierdzenia zgłaszającemu przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że zgłaszający nie podał adresu, na który należy przekazać potwierdzenie;
- 6) obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, działań następczych przez upoważniony podmiot, o którym mowa w pkt 4;
- 7) działania następcze podejmowane przez pracodawcę w celu zweryfikowania informacji o naruszeniach prawa oraz środki, jakie mogą zostać zastosowane w przypadku stwierdzenia naruszenia prawa;
- 8) maksymalny termin na przekazanie zgłaszającemu informacji zwrotnej (...);
- 9) zrozumiałe i jednoznaczne informacje na temat trybu dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do organów publicznych oraz, w stosownych przypadkach, do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej.

Obsługa zgłoszeń w świetle projektu

- ❑ W małym przedsiębiorstwie jedna osoba może przyjmować zgłoszenia, weryfikować je formalnie i prowadzić merytoryczne postępowanie wyjaśniające.
 - Musi to być osoba świetnie znająca to przedsiębiorstwo i ciesząca się zaufaniem zarówno jego władz, jak i pracowników, a przy tym mająca możliwość weryfikowania każdego zgłoszenia w sposób obiektywny, rzetelny i wolny od jakichkolwiek nacisków.
- ❑ Naturalnym adresatem takich zadań jest *compliance officer* (główny specjalista do spraw zgodności działania przedsiębiorstwa z prawem) ew. prawnik wewnętrzny.
- ❑ W większym podmiocie warto rozważyć powierzenie prowadzenia postępowań wyjaśniających organowi kolegialnemu; przygotowanemu merytorycznie do realizacji tego zadania.

REGULAMIN ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH – ELEMENTY opcyjne

2. Regulamin zgłoszeń wewnętrznych może dodatkowo objąć w szczególności:

1) wyszczególnienie innych niż pracownicy osób, od których przyjmowane są zgłoszenia zgodnie z regulaminem zgłoszeń wewnętrznych, takich jak: byli pracownicy, osoby świadczące pracę na rzecz pracodawcy na innej podstawie niż stosunek pracy, akcjonariusze, wspólnicy (...);

2) wyszczególnienie naruszeń, o których mowa w art. 3 ust. 2, jeżeli pracodawca ustanowi zgłaszanie takich naruszeń; (...)

4) wyszczególnienie rodzajów naruszeń prawa, odnośnie do których pracodawca zachęca, by zgłoszenie zostało skierowane w pierwszej kolejności do pracodawcy z wykorzystaniem procedury przewidzianej w regulaminie zgłoszeń wewnętrznych, biorące pod uwagę w szczególności okoliczności wskazane w pkt 3;

Dlaczego warto mieć procedurę zgłoszeń wewnętrznych?

- Pracodawcy zawsze opłaca się zbierać i procedować zgłoszenia wewnętrzne od „sygnalistów” (*nawet jeśli nie ma takiego obowiązku ustawowego – vide art. 28 ust. 2 projektowanej ustawy*):
 1. w jego interesie jest jak najszybsza identyfikacja naruszeń prawa w przestrzeni prowadzonej działalności = dla ich „rozwiązania” i zabezpieczenia się przed podobnymi incydentami w przyszłości (NAJSZYBCIEJ);
 2. lepiej rozwiązywać własne problemy we własnym gronie (korzystać z pomocy organów państwowych, jedynie jeśli to konieczne) (NAJMNIEJSZYM KOSZTEM).

Podsumowanie

1. Prace nad ustawą

1. Na razie ustawa o „sygnalistach” to zdarzenie przyszłe, pewne.
2. Należy śledzić losy projektu ustawy (na stronie RCL powinna się pojawić druga wersja; zapewne docelowa, tj. ta, którą Rząd skieruje do Sejmu).
3. Od nadania projektowi nr druku sejmowego prace legislacyjne powinny iść sprawnie (ustawa nie należy do „kontrowersyjnych”, a przy tym jest konieczna).

PODSUMOWANIE

2. Data wejścia w życie ustawy

- Wejście w życie ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa nałoży obowiązki na pracodawców, należących do kręgu jej „adresatów”.
- Projekt przewiduje 14 dni vacatio legis. Postulowane jest wydłużenie tego okresu (BCC - do 90 dni; Lewiatan – do 6 m-cy).
- Jeśli jednak zostanie utrzymany, to ustawa o sygnalistach wejdzie w życie po dwóch tygodniach od opublikowania jej w Dzienniku Ustaw.
- Od czasu wejścia w życie ustawa zacznie obowiązywać, tj. pracodawcy będą mogli być rozliczani z tego, czy i jak wypełnili nałożone przez nią obowiązki.

Podsumowanie

3. Prace nad regulaminami zgłoszeń wewnętrznych

1. Na bazie projektu ustawy o „sygnalistach” warto już teraz opracować projekt regulaminu zgłoszeń wewnętrznych.
2. Regulamin musi realizować wymogi ustawowe (w tej fazie – bazą jest projekt,) po wejściu w życie ustawy konieczna będzie ewaluacja projektu regulaminu.
3. Regulamin powinien być „szyty na miarę” = powinien zapewniać dobrą praktykę (warto wykorzystać posiadane doświadczenia, wzory, które się sprawdziły = dobudować tę procedurę do już istniejących).

Dziękuję za uwagę

Adw. dr hab. Magdalena Błaszczuk

magdalena.blaszczuk@gwlaw.pl

+48 22 416 05 56

