

MARZEC 2022

 **GW LAW**

SYGNALIŚCI

W PYTANIACH I ODPOWIEDZIACH

#EBOOKGWLAW 



Grabowski i Wspólnicy

Kancelaria Radców Prawnych sp.k.

Opracowanie: adw. dr hab. Magdalena Błaszczuk

CZY USTAWA O „SYGNALISTACH” ZOSTAŁA JUŻ UCHWALONA?

NIE

Nie doszło jeszcze do uchwalenia tej ustawy. Jej projekt nie został nawet skierowany do Sejmu. Projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa, tzw. sygnalistów czy z jęz. angielskiego whistleblowers (dalej też – projekt), opracowany przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, został opublikowany stronie Rządowego Centrum Legislacji (dalej też – RCL) w dniu 18 października 2021 r., pod numerem UC101.

Należy jednak pamiętać, że wejście w życie ustawy o „sygnalistach” jest sprawą przesądzoną, ponieważ – o czym była już szerzej mowa w naszym Newsletterze z grudnia 2021 r. – ustawa o „sygnalistach” to jedna z ustaw dostosowujących polskie prawo do prawa unijnego. Obowiązek jej przyjęcia wynika z dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (dalej też – dyrektywa 2019/1937).

Obecnie trwają prace legislacyjne nad tym projektem, nadal w fazie prac rządowych (na etapie opiniowania).

CZEGO DOTYCZY USTAWA O „SYGNALISTACH”/ KIM JEST SYGNALISTA?

OCHRONY OSÓB
DOKONUJĄCYCH
ZGŁOSZENIA NARUSZEŃ

Projektowana ustawa ma na celu wdrożenie rozwiązań zapewniających gromadzenie i weryfikację zgłoszeń o naruszeniach prawa, podejmowanie działań naprawczych oraz objęcie ochroną osób dokonujących zgłoszenia lub ujawnienia informacji lub uzasadnionych podejrzeń naruszenia prawa (tzw. sygnalistów).

Tekst projektowanej ustawy został podzielony na sześć rozdziałów, które obejmują: przepisy ogólne (rozd. 1); przepisy dotyczące ochrony sygnalistów i zakazu podejmowania działań odwetowych wobec nich (rozd. 2); regulację dotyczącą zgłoszeń wewnętrznych, nakładającą liczne obowiązki na pracodawców z sektora publicznego i prywatnego (rozd. 3); regulację dotyczącą zgłoszeń zewnętrznych (rozd. 4); przepisy dotyczące ujawnień publicznych (rozd. 5) oraz przepisy karne (rozd. 6).

Ustawa dotyczy regulacji zgłoszeń wewnętrznych; nakłada liczne obowiązki na pracodawców z sektora publicznego i prywatnego

KTO MOŻE BYĆ SYGNALISTĄ?

SYGNALISTĄ MOŻE BYĆ KAŻDA OSOBA FIZYCZNA, KTÓRA UZYSKAŁA INFORMACJĘ O NARUSZENIU PRAWA „W KONTEKŚCIE ZWIĄZANYM Z PRACĄ”

W świetle art. 4 projektu, sygnalistą może być każda osoba fizyczna, która uzyskała informację o naruszeniu prawa „w kontekście związanym z pracą”, w tym: pracownik, a także były pracownik bądź osoba w procesie rekrutacji do pracy; osoba świadcząca pracę na podstawie innej niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej; osoba świadcząca pracę na rzecz podmiotów, z którymi pracodawca utrzymuje relacje gospodarcze, takich jak wykonawcy, podwykonawcy czy dostawcy; stażysta czy wolontariusz. Ochrona będzie dotyczyła również przedsiębiorców, akcjonariuszy oraz wspólników, członków organów osoby prawnej.

JAK ROZUMIEĆ POJĘCIE „NARUSZENIA PRAWA”/ CZEGO MOGĄ DOTYCZYĆ ZGŁOSZENIA „SYGNALISTY”?

W art. 3 ust. 1 projektowanej ustawy znalazła się bardzo szeroka definicja legalna pojęcia „naruszenia prawa”. Na potrzeby projektowanej ustawy naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa – unijnego lub krajowego – dotyczące:

zamówień publicznych

usług, produktów i rynków finansowych

zapobiegania praniu pieniędzy i 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 Unii Europejskiej

rynku wewnętrznego Unii Europejskiej

Ustawowy plan minimum, który musi zostać wykonany przez każdego pracodawcę zobowiązanego do wdrożenia u siebie regulaminu zgłoszeń wewnętrznych.

#EBOOKGWLAW

CO JESZCZE MOŻNA OBJĄĆ PROCEDURĄ?

W art. 3 ust. 2 projektowanej ustawy przewidziano również możliwość objęcia procedurą zgłoszeń innych naruszeń prawa powszechnie obowiązującego oraz regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych, obowiązujących u danego pracodawcy.

Ten przepis skłania więc do rozważenia objęcia procedurą każdego naruszenia prawa powszechnie obowiązującego, prawa wewnętrznego i wewnętrznych standardów etycznych, czyli ... absolutnie wszystkiego. Wówczas na pewno pracodawca uniknie ryzyka braku możliwości nadania biegu zgłoszeniu i wdrożenia procedur naprawczych.

GDZIE I JAK MOŻNA BĘDZIE ZGŁASZAĆ NARUSZENIA?

Przewidziano trzy kanały zgłoszeń naruszeń – sygnalista może dokonać zgłoszenia wewnętrznego, kierowanego do pracodawcy (rozd. 3), zgłoszenia zewnętrznego, kierowanego do organu centralnego (w świetle projektu ustawy będzie nim Rzecznik Praw Obywatelskich) lub innego organu publicznego, w ramach jego kompetencji (rozd. 4) albo ujawnienia publicznego (rozd. 5). W przypadku zgłoszeń wewnętrznych i zewnętrznych podmioty, które będą zbierały takie zgłoszenia muszą przyjąć odpowiednie procedury ich obsługi. To z tych procedur będzie wynikało, jak – za pomocą jakich sposobów – można złożyć zgłoszenie. Każdy podmiot przyjmujący zgłoszenie będzie zobowiązany zapewnić ochronę danych osobowych zarówno zgłaszającego naruszenie, jak i podmiotu, którego zgłoszenie dotyczy. W przypadku ujawnienia publicznego takich procedur nie przewidziano – to wyjątkowy kanał zgłaszania naruszeń, do wykorzystania w szczególnych przypadkach, kiedy dwa pozostałe zawiodą albo korzystanie z nich jest ryzykowne czy bezcelowe. W odróżnieniu od zgłoszeń wewnętrznych i zgłoszeń zewnętrznych, dla dokonania których konieczne jest wykorzystanie przez sygnalistę przewidzianego dla danego kanału sposobu dokonania zgłoszenia, w przypadku ujawnienia publicznego to sam sygnalista zdecyduje, w jaki sposób ujawnić naruszenie.

ZGŁOSZENIE WEWNĘTRZNE

- kierowane do pracodawcy
- konieczność przyjęcia przez podmioty zbierające zgłoszenia odpowiedniej procedury ich obsługi
- konieczność zapewnienia przez podmiot zbierający zgłoszenia ochrony danych osobowych sygnalisty i podmiotu, którego zgłoszenie dotyczy

ZGŁOSZENIE ZEWNĘTRZNE

- kierowane do organu centralnego lub innego organu publicznego
- konieczność przyjęcia przez podmioty zbierające zgłoszenia odpowiedniej procedury ich obsługi
- konieczność zapewnienia przez podmiot zbierający zgłoszenia ochrony danych osobowych sygnalisty i podmiotu, którego zgłoszenie dotyczy

UJAWNIENIE PUBLICZNE

- sygnalista decyduje w jaki sposób ujawnić naruszenie
- brak procedur obsługi zgłoszeń
- do wykorzystania, gdy dwa poprzednie zawiodą lub korzystanie z nich jest ryzykowne i bezcelowe

JAKĄ OCHRONĘ USTAWA ZAPEWNI SYGNALIŚCIE?

W świetle projektowanej ustawy sygnalista będzie objęty ochroną przed działaniami odwetowymi pracodawcy z powodu dokonanego zgłoszenia, zarówno wewnętrznego, jak i zewnętrznego, czy ujawnienia publicznego. Przewidziano bardzo szeroki, otwarty katalog takich działań, do których zaliczono w szczególności:

- odmowę nawiązania stosunku pracy,
- wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,
- niezawarcie umowy o pracę na czas określony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w sytuacji, gdy pracownik miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa,
- obniżenie wynagrodzenia za pracę,
- wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu,
- pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą,
- przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy,
- zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych.

W sytuacji, kiedy któreś z takich działań będzie dotyczyło sygnalisty, to do pracodawcy będzie należało udowodnienie, że jego określona decyzja, negatywna dla pracownika, była podyktowana obiektywnymi powodami, tj. niezależna od „sygnału”.

CZY KAŻDY SYGNALISTA JEST OBJĘTY USTAWOWĄ OCHRONĄ PRZED DZIAŁANAMI ODWETOWYMI?

"DOBRA WIARA"

Ustawa uzależnia ochronę przed działaniami odwetowymi wobec sygnalisty od dopełnienia przez niego określonych warunków zgłoszenia, odmiennych dla każdego kanału zgłoszeń; relatywnie najbardziej rygorystycznych dla ujawnienia publicznego, które – w założeniu projektowanej ustawy – powinno być ostatecznością. Przy tym, niezależnie od kanału zgłoszenia, do objęcia ustawową ochroną konieczna jest „dobra wiara” zgłaszającego. W świetle projektu ustawy zgłaszający podlega bowiem ochronie, określonej w przepisach rozdziału 2, wyłącznie wówczas, kiedy 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 taka informacja stanowi informację o naruszeniu prawa.

CZY NA GRUNCIE PROJEKTOWANEJ USTAWY MOŻNA WSKAZAĆ PREFEROWANY KANAŁ ZGŁASZANIA NARUSZEŃ PRAWA?

TAK

Na pewno za preferowany należy uznać kanał zgłoszeń wewnętrznych, kierowanych do pracodawców. W projektowanej ustawie największy nacisk został położony właśnie na obsługę takich zgłoszeń. Ten tryb zgłaszania naruszeń może bardzo dobrze służyć rozwiązywaniu większości zgłaszanych spraw wewnątrz podmiotu, którego one dotyczą i zapobiegać kierowaniu zgłoszeń dotyczących drobnych spraw do organów publicznych. To wariant sygnalizacji naruszenia najkorzystniejszy dla podmiotu, którego to naruszenie dotyczy, ponieważ pozwala mu najszybciej i najmniejszym kosztem wdrożyć działania naprawcze. Warunkiem sukcesu jest oczywiście dobra procedura – regulamin zgłoszeń wewnętrznych.

KTO MUSI WPROWADZIĆ REGULAMIN ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH?

WYJĄTKI?

Krąg podmiotów obowiązanych jest bardzo szeroki. Spod obowiązku ustalenia i wdrożenia regulaminu zgłoszeń wewnętrznych wyłączono jedynie pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników, a i od tego wyjątku w art. 27 ust. 2 projektu przewidziano wyjątek, który dotyczy pracodawców wykonujących działalność w zakresie: usług, produktów i rynków finansowych; bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska oraz zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, tj. instytucji obowiązanych, w rozumieniu ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu (*ten wyjątek, sprowadzający się do nałożenia obowiązku przyjęcia przez pracodawcę regulaminu zgłoszeń wewnętrznych, niezależnie od tego ilu pracowników zatrudnia, obejmuje wszystkich pracodawców objętych zakresem stosowania aktów prawnych Unii Europejskiej wymienionych w części I.B i II załącznika do dyrektywy 2019/1937.*)

W JAKIM TERMINIE PRACODAWCY MAJĄ OBOWIĄZEK USTALENIA REGULAMINÓW ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH?

W świetle art. 62 projektowanej ustawy pracodawcy w sektorze prywatnym, zatrudniający od 50 do 250 pracowników, mają czas na dopełnienie obowiązku ustalenia regulaminów zgłoszeń wewnętrznych do 17 grudnia 2023 r. Należy zakładać, że ten termin, wynikający z dyrektywy 2019/1937 (art. 26 ust. 2 dyrektywy 2019/1937), zostanie utrzymany w ustawie.

Projekt nie wskazuje natomiast żadnej daty ustalenia regulaminów zgłoszeń wewnętrznych dla pozostałych podmiotów. Należy więc przyjąć, że będą one zobowiązane do ustalenia własnych regulaminów niezwłocznie (bez zbędnej zwłoki) po wejściu w życie ustawy. Oczywiście nie można wykluczyć, że docelowo w ustawie znajdzie się jakiś termin. Na pewno warto by było go wprowadzić, zwłaszcza wobec przewidzianej odpowiedzialności karnej za brak regulaminu (art. 60 projektu ustawy).

W każdym przypadku regulamin zgłoszeń wewnętrznych wchodzi w życie, tj. zaczyna obowiązywać po 2 tygodniach od dnia ogłoszenia pracownikom w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

CZY MOŻNA ZAPROJEKTOWAĆ UNIWERSALNY REGULAMIN ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH, KTÓRY SPRAWDZI SIĘ U KAŻDEGO PRACODAWCY?

NIE

Nie jest to możliwe. W przypadku żadnej procedury wewnętrznej nie ma możliwości wypracowania wzorca, który sprawdzi się u wszystkich. Tutaj konieczne jest projektowanie „na miarę”. Oczywiście można korzystać z gotowych projektów, ale zawsze trzeba je zaadaptować na swoje potrzeby. Rzecz jasna, teoretycznie można sobie wyobrazić sytuację, w której doszłoby do przyjęcia wzorcowej procedury u wszystkich zobowiązanych pracodawców, jednak samo przyjęcie procedury to za mało, żeby prawidłowo wywiązać się z ustawowego obowiązku. Przyjęta procedura musi jeszcze być stosowana albo chociaż – nadać się do stosowania u danego pracodawcy, bo przecież nie można wykluczyć scenariusza, w którym na przestrzeni długiego czasu albo nawet w ogóle żadnych zgłoszeń od sygnalistów nie będzie. Taka sytuacja zupełnego braku zgłoszeń może oznaczać, że mamy do czynienia z absolutnie wzorcowym miejscem pracy. To jednak mało realistyczne założenie. Bardziej realny wydaje się scenariusz, w którym potencjalni sygnaliści z jakiegoś powodu nie chcą dokonywać zgłoszeń wewnętrznych. Tym powodem może być np. zła procedura.

*Konieczne jest zaprojektowanie procedury "na miarę",
tj. na wyłączność dla danego pracodawcy*

JAK PROJEKTOWAĆ DOBRY REGULAMIN ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH?

narzędzie przyjazne pracodawcy i pracownikom

Regulamin zgłoszeń wewnętrznych jest dla każdego pracodawcy aktem prawa wewnętrznego. Projektując ten dokument warto o nim myśleć w sposób bardzo pragmatyczny jako o narzędziu, które ma być przyjazne pracodawcy i pracownikom. Regulamin zgłoszeń wewnętrznych trzeba zaprojektować tak, żeby jak najlepiej odnalazł się w wewnętrznej przestrzeni prawnej danego podmiotu, tj. wpisał się w istniejące już procedury i sprawdzone rozwiązania. W interesie pracodawcy jest opracowanie takiego dokumentu, który zaakceptują pracownicy. W projekcie ustawy przewidziano zresztą obowiązkową konsultację regulaminu zgłoszeń wewnętrznych z zakładową organizacją związkową albo z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, jeśli nie działa u niego zakładowa organizacja związkowa. Taka konsultacja musi poprzedzać ustalenie przez pracodawcę regulaminu. Ten wymóg konsultacji również wskazuje na konieczność wysłuchania głosów pracowników w przedmiocie tego, skierowanego przeciw do nich, aktu prawa wewnętrznego. Warto wsłuchać się w ten głos, tj. nie traktować obowiązku konsultacji w sposób instrumentalny.

Regulamin zgłoszeń wewnętrznych – wewnętrzna procedura obsługi takich zgłoszeń – może się okazać dla każdego pracodawcy użytecznym narzędziem testowania sytuacji „na pokładzie”, specyficznym „papierkiem lakmusowym” do badania nastrojów pracowników. Zwłaszcza zupełny brak zgłoszeń na przestrzeni dłuższego czasu, powiedzmy roku, powinien dać pracodawcy do myślenia. To może być bowiem sygnał, że pracownicy nie czują się pewnie/ bezpiecznie w swoim miejscu zatrudnienia albo nie mają zaufania do stworzonej procedury, w tym zwłaszcza do osób, które są zaangażowane w obsługę zgłoszeń. Będzie tak na pewno wówczas, kiedy w sytuacji braku zgłoszeń wewnętrznych pojawią się zgłoszenia zewnętrzne, będące naturalną alternatywą (swoistą konkurencją) dla zgłoszeń wewnętrznych.

CO MUSI SIĘ ZNALEŻĆ W KAŻDYM REGULAMINIE ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH?

Każdy obowiązany do stosowania ustawy podmiot będzie miał za zadanie ustalić regulamin zgłoszeń wewnętrznych, określający wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, zgodną z ustawowymi wymogami. Minimalne wymogi dla takiego regulaminu zostały określone w art. 29 ust. 1 projektu ustawy.

W KAŻDYM REGULAMINIE ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH TRZEBA OKREŚLIĆ:

KTO U DANEGO PRACODAWCY BĘDZIE PRZYJMOWAŁ ZGŁOSZENIA

wskazany w przepisie „podmiot wewnętrzny” to może być osoba fizyczna ewentualnie podmiot kolektywny (zespół czy komisja), utworzony do realizacji tego zadania

SPOSOBY PRZEKAZYWANIA ZGŁOSZEŃ

literalne brzmienie przepisu; użyta liczba mnoga wskazuje na konieczność zidentyfikowania w regulaminie co najmniej dwóch sposobów; optymalne pod względem funkcjonalnym wydaje się odbieranie zgłoszeń kierowanych na piśmie – z wykorzystaniem poczty elektronicznej czy np. jakiejś wewnętrznej skrzynki na zgłoszenia – i składanych ustnie

CZY WEWNĘTRZNA PROCEDURA ZAKŁADA OBSŁUGĘ ZGŁOSZEŃ ANONIMOWYCH

ustawa nie nakłada na pracodawcę takiego obowiązku, ale warto poważnie rozważyć uwzględnienie takiej możliwości; na pewno można w każdym czasie zmodyfikować już przyjętą procedurę, wprowadzając możliwość obsługi zgłoszeń anonimowych, jeśli to okaże się konieczne

NIEZALEŻNY/ BEZSTRONNY PODMIOT, KTÓRY ZAPEWNI OBSŁUGĘ ZGŁOSZENIA

tj. 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; obsługę zgłoszeń może prowadzić ten sam podmiot, który przyjmuje zgłoszenia (w przypadku powierzenia tego zadania osobie fizycznej – oczywistym wyborem jest compliance officer, tj. specjalista do spraw zgodności z prawem; w przypadku podmiotu kolektywnego warto zadbać o nieparzystą liczbę osób wchodzących w jego skład, co zapewni decyzyjność; ponadto dobrze by było, żeby w skład zespołu wchodziły osoby o różnych, uzupełniających się kompetencjach, w tym na pewno prawnik; zespół nie powinien być przy tym za bardzo rozbudowany, ponieważ mniejsze struktury zawsze działają sprawniej)

Przyjmowanie i obsługę zgłoszeń można powierzyć podmiotowi zewnętrznemu, z którym pracodawca musi zawrzeć umowę, żeby zabezpieczyć w ten sposób należyte, zgodne z ustawą, wykonywanie tego zadania. Pracodawca musi pamiętać, że nawet wówczas to on pozostaje podmiotem obowiązany w rozumieniu ustawy, tj. zawarcie takiej umowy i przekazanie na zewnątrz zadań związanych z obsługą zgłoszeń wewnętrznych nie zwalnia pracodawcy z odpowiedzialności za dochowanie obowiązków.

W KAŻDYM REGULAMINIE ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH TRZEBA OKREŚLIĆ:

OBOWIĄZEK POTWIERDZENIA ZGŁASZAJĄCEMU PRZYJĘCIA ZGŁOSZENIA

w terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia, chyba że zgłaszający nie podał adresu (ten obowiązek skłania do preferowania kanału zgłoszeń anonimowych, jeśli chcemy je obsługiwać, za pomocą poczty elektronicznej, bo wówczas zawsze mamy adres nadawcy, nawet jeżeli nie wiemy, kto z niego korzysta)

OBOWIĄZEK PODJĘCIA DZIAŁAŃ NASTĘPCZYCH

przez podmiot odpowiedzialny za obsługę zgłoszeń „z należytą starannością”, tj. respektując wszystkie wymogi ustawowe, w szczególności związane z zapewnieniem poufności danych sygnalisty i osoby, której dotyczy zgłoszenie; dochowując wymogów sprawności działania i konieczności udzielenia sygnaliście informacji zwrotnej w regulaminowym terminie

DZIAŁANIA NASTĘPCZE

jakie są podejmowane przez pracodawcę w celu zweryfikowania informacji o naruszeniach prawa (analiza zgłoszenia; w razie konieczności – postępowanie wyjaśniające) oraz środki, jakie mogą zostać zastosowane w przypadku stwierdzenia naruszenia prawa (naturalnym wyborem wydaje się zmiana zidentyfikowanej złej praktyki działania, wdrożenie postępowania dyscyplinarnego wobec osoby, której dotyczy zgłoszenie a nawet skierowanie zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa; warto wskazać środki przykładowe, żeby nie zamykać sobie możliwości zastosowania jakiegoś specjalnego środka koniecznego, którego nie byliśmy w stanie zidentyfikować w czasie projektowania procedury);

MAKSYMALNY TERMIN NA PRZEKAZANIE ZGŁASZAJĄCEMU INFORMACJI ZWROTNEJ

w projekcie przewidziano 3 miesiące liczone od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia ew. – jeśli nie doszło do potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia – od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia, co oczywiście nie musi oznaczać, że w takim czasie sfinalizujemy obsługę zgłoszenia (w przypadku trudniejszych spraw to może okazać się niewykonalne), ale obliuguje do poinformowania sygnalisty o stanie sprawy

CO JESZCZE MOŻNA/ WARTO UWZGLĘDNIĆ W REGULAMINIE ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH?

nie ma katalogu zamkniętego

Pracodawca może w swojej procedurze uwzględnić też inne treści, ponad to minimum, które zostało określone w art. 29 ust. 1 projektu ustawy. Wynika to z art. 29 ust. 2 tego projektu. W przepisie użyto określenia „w szczególności”, co oznacza, że wskazane w nim komponenty regulaminu nie stanowią katalogu zamkniętego, czyli pracodawca może wzbogacić swój regulamin też o inne ważne dla niego rozwiązania, byle by tylko nie były one sprzeczne z ustawą. Spośród propozycji zawartych w art. 29 ust. 2 projektu ustawy na pewno warto rozważyć wyszczególnienie rodzajów naruszeń prawa, odnośnie do których pracodawca szczególnie zachęca do kierowania zgłoszeń z wykorzystaniem procedury przewidzianej w regulaminie wewnętrznym.

CZY WARTO JUŻ TERAZ, W OPARCIU O PROJEKT USTAWY, PODJĄĆ PRACĘ NAD REGULAMINAMI ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH?

NIE NALEŻY ODKŁADAĆ PRAC

Na pewno nie należy odkładać prac nad opracowaniem wymaganych przez projektowaną ustawę regulaminów zgłoszeń wewnętrznych do daty wejścia w życie ustawy o „sygnalistach”.

Od kilku miesięcy znamy projekt, a treść samej ustawy jest w znacznym stopniu zdeterminowana przez treść dyrektywy 2019/1937, więc nie będzie znacząco odbiegała od treści projektu. Każdy pracodawca, który „zidentyfikował” już ten projekt i ustalił, że będzie zobowiązany do wprowadzenia regulaminu zgłoszeń wewnętrznych, powinien jak najszybciej podjąć prace nad zaprojektowaniem regulaminu, na podstawie projektu. Te prace powinny być już podejmowane, jednak ze świadomością, że zaprojektowane obecnie procedury będą musiały zostać poddane ewaluacji po wejściu w życie ustawy.

Wielu pracodawców przystąpiło do prac nad projektem regulaminu zgłoszeń wewnętrznych jeszcze jesienią ubiegłego roku. Są też tacy, którzy już wprowadzili u siebie takie regulaminy.

CZY WARTO PRZYJMOWAĆ REGULAMIN ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH JUŻ TERAZ, JEŚLI JESZCZE GO NIE MAM?

PRZEDWCZESNE

W przypadku pracodawców, którzy nie mają w swoim prawie wewnętrznym procedury obsługi zgłoszeń od „sygnalistów”, przyjmowanie takiej procedury – regulaminu zgłoszeń wewnętrznych teraz, jeszcze przed wejściem w życie ustawy, jest przedwczesne. Oczywiście nie ma prawnych przeciwwskazań, żeby to zrobić, jednak w trakcie prac legislacyjnych wiele może się jeszcze zmienić w treści projektu ustawy, więc po wejściu w życie ustawy trzeba będzie zmieniać świeżo wprowadzone regulacje wewnętrzne. Zobowiązani pracodawcy będą bowiem rozliczani nie tylko z tego czy w ogóle mają regulaminy zgłoszeń wewnętrznych, ale też z tego, czy te dokumenty realizują wymogi ustawowe.

JAK POSTĄPIĆ W PRZYPADKU, KIEDY MAM JUŻ PROCEDURĘ OBSŁUGI ZGŁOSZEŃ OD „SYGNALISTÓW”?

DOSTOSOWAĆ

Oczywiście są na rynku podmioty, które już od pewnego czasu obsługują zgłoszenia o naruszeniach prawa. Do tego grona należą w szczególności wszystkie instytucje obowiązane, w rozumieniu przepisów ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu. One muszą mieć stosowane procedury, zgodne z wymogami ww. ustawy. Te procedury trzeba będzie dostosować do ustawy o „sygnalistach”, tj. odpowiednio zmodyfikować. Teraz warto to sobie zaplanować, a do realizacji planu przystąpić już po opublikowaniu ustawy tak, żeby doprowadzić do wejścia w życie procedury dostosowanej do wymogów ustawy o „sygnalistach” niezwłocznie po wejściu w życie tej ustawy.



DLACZEGO USTAWA O „SYGNALISTACH” JUŻ WYWOŁUJE TYLE EMOCJI?

JEST PEWNA I NAKŁADA OBOWIĄZKI

Przede wszystkim dlatego, że nakłada obowiązki na większość pracodawców, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, pod rygorem surowej odpowiedzialności karnej (choć – w świetle zapowiedzi projektodawcy odniesieniu do uwag Związku Powiatów Polskich – należy się spodziewać zmiany przepisów dotyczących tej odpowiedzialności, tj. poziomu jej surowości, a nawet charakteru prawnego).

Poruszenie wśród pracodawców wynika też z faktu, że ustawa o „sygnalistach” na pewno zostanie przyjęta. To ustawa implementacyjna, mająca na celu „wprowadzenie” do systemu polskiego prawa wewnętrznego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii. Zakreślony przez tę dyrektywę termin na to wdrożenie upłynął 17 grudnia 2021 r. (art. 26 ust. 1 dyrektywy 2019/1937). Do tego czasu ustawodawca w każdym państwie członkowskim Unii Europejskiej powinien był wprowadzić w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania tej dyrektywy.

W przypadku naszego kraju tak się nie stało, co oznacza, że Polska nie dopełniła swojego zobowiązania. Niemniej należy go dopełnić, a polskie władze mają tego świadomość – doszło przecież do opracowania projektu, który jest obecnie przedmiotem procesu legislacyjnego, na razie we wczesnej jego fazie - na etapie prac rządowych.

DLACZEGO WARTO ŚLEDZIĆ LOSY PROJEKTU?

Każdy pracodawca, czy to z sektora publicznego czy prywatnego, który – w świetle projektu ustawy o „sygnalistach” – będzie zobowiązany po wejściu w życie tej ustawy do przyjęcia i wdrożenia regulaminu zgłoszeń wewnętrznych, powinien śledzić prace nad projektem, żeby uniknąć zaskoczenia i jak najlepiej przygotować się do wypełnienia swoich nowych obowiązków.

Losy tego projektu, który obecnie znajduje się w fazie rządowych prac legislacyjnych, można śledzić na stronie www.legislacja.gov.pl

[LINK DO PROJEKTU USTAWY I PROCESU LEGISLACYJNEGO](#)

KIEDY MOŻNA SIĘ SPODZIEWAĆ PUBLIKACJI TEKSTU USTAWY O „SYGNALISTACH”?

Nie da się odpowiedzieć na to pytanie bardzo precyzyjnie. Na razie prace legislacyjne nad projektem są jeszcze mało zaawansowane; od ponad dwóch miesięcy na stronie RCL nie pojawił się żaden nowy wpis. Biorąc pod uwagę konieczność przyjęcia ustawy, wynikającą z dyrektywy 2019/1937 oraz zwłokę z implementacją tej dyrektywy do polskiego prawa wewnętrznego, która powinna nastąpić do 17 grudnia 2021 r., w każdej chwili należy się jednak liczyć z przyspieszeniem tempa procesu legislacyjnego, zwłaszcza w fazie prac parlamentarnych.

Od momentu skierowania projektu przez Rząd do Sejmu prace nad ustawą o „sygnalistach” powinny przebiegać sprawnie i zakończyć się w okresie do dwóch miesięcy. Można założyć, że zostaną one sfinalizowane jeszcze w pierwszej połowie tego roku.

Zakończenie parlamentarnej fazy prac legislacyjnych to cezura dla tekstu ustawy, który nie może już ulec zmianie.

Kolejnym krokiem w procesie legislacyjnym jest skierowanie ustawy do Prezydenta RP. Po podpisaniu przez Prezydenta ustawa powinna zostać opublikowana w elektronicznym Dzienniku Ustaw w ciągu kilku dni.

OD JAKIEJ DATY PRACODAWCY BĘDĄ MOGLI BYĆ ROZLICZANI Z WYPEŁNIANIA OBOWIĄZKU WPROWADZENIA REGULAMINÓW ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH?

Na rozliczanie pracodawców z dopełnienia nowych obowiązków przyjdzie czas dopiero po wejściu ustawy o „sygnalistach” w życie.

Podpisana przez Prezydenta RP ustawa musi zostać opublikowana w Dzienniku Ustaw. Od daty jej publikacji będzie biegł okres *vacatio legis*, po upływie którego wejdzie ona w życie, tj. zacznie obowiązywać. Projekt przewiduje 14 dni *vacatio legis*, ale można się spodziewać przedłużenia tego okresu. Nie będzie to na pewno pół roku, jak sugerowała w swojej opinii Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan; zapewne nawet nie 90 dni – wskazywane z kolei przez Business Centre Club.

Oczywiście może się okazać, że przewidziany w projekcie czternastodniowy okres *vacatio legis* nie zostanie wydłużony. Na pewno dla zobowiązanych pracodawców najbezpieczniejsze będzie przyjęcie założenia, że tak właśnie się stanie tj., że od momentu opublikowania ustawy będą mieli dwa tygodnie na dostosowanie do niej zaprojektowanych uprzednio, na podstawie projektu, regulaminów zgłoszeń wewnętrznych. Żeby – już po wejściu w życie ustawy – sprawnie przeprowadzić konsultację regulaminu z zakładową organizacją związkową albo z przedstawicielami pracowników, a następnie przyjąć i „uruchomić” procedurę, w szczególności – przeszkolić z niej pracowników.

Dopiero od dnia wejścia ustawy w życie zaczną biec terminy przewidziane na wywiązanie się z nałożonych przez nią obowiązków. Oznacza to, że państwo nie może oczekiwać od każdego zobowiązanego pracodawcy przyjętych i wdrożonych (działających) regulaminów zgłoszeń wewnętrznych już w dacie wejścia w życie ustawy, ani też od tego momentu „rozliczać” ich z wypełnienia tego obowiązku. Należy się jednak liczyć z tym, że obowiązków trzeba będzie dopełnić „niezwłocznie”, tj. sprawnie, bez nieuzasadnionej zwłoki, w jak najkrótszym czasie po wejściu w życie ustawy.

INFORMACJA

Powyższe opracowanie bazuje na pierwszej wersji projektu ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa, opublikowanej na stronie Rządowego Centrum Legislacji w dniu 18 października 2021 r. Do tematu ustawy o „sygnalistach” na pewno jeszcze wrócimy.

KONTAKT

Grabowski i Wspólnicy Kancelaria Radców Prawnych sp.k.

Ateliere Residence

ulica Bagno 2 lok. 71

00-112 Warszawa

gwlaw@gwlaw.pl

+48 22 416 05 56

NASZE PORTALE

www.gwlaw.pl

www.rodzinywbiznesie.pl