

---

**USTAWA Z DNIA 14 CZERWCA 2024 R.  
O OCHRONIE SYGNALISTÓW**

---

**OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW  
W ZWIĄZKU Z OCHRONĄ  
SYGNALISTÓW**

W dniu **25 września 2024 r.** wejdzie w życie większość przepisów Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. poz. 928, dalej: „**Ustawa**”), która ma na celu implementację Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. U. UE. L. z 2019 r. Nr 305, str. 17 z późn. zm., dalej: „**Dyrektywa**”).

➔ Do tego czasu podmioty objęte zakresem Ustawy powinny wdrożyć w swoich organizacjach **wewnętrzne procedury zgłaszania informacji o naruszeniach prawa i podejmowania działań następczych**, celem zapewnienia skutecznej ochrony sygnalistom.

W niniejszym opracowaniu przedstawiamy najważniejsze obowiązki wynikające z Ustawy oraz wyzwania, z którymi mogą mierzyć się **pracodawcy** wdrażający **mechanizmy zgłaszania naruszeń**.

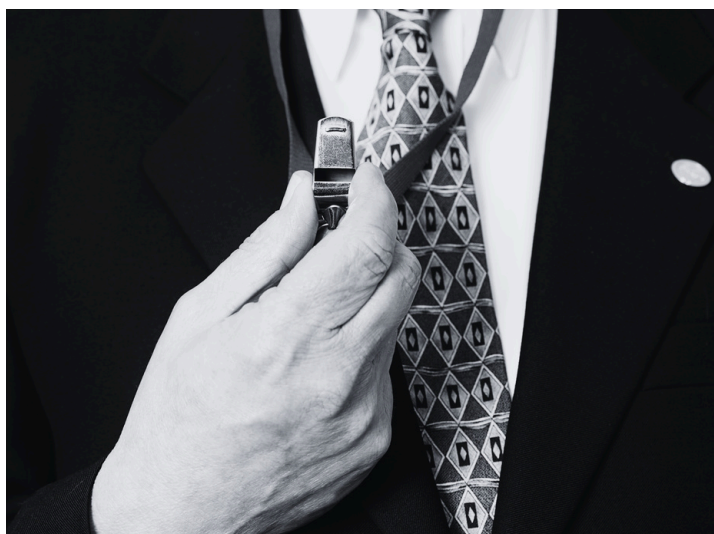


## TRYBY ZGŁASZANIA NARUSZEŃ

Ustawa reguluje trzy tryby dokonywania zgłoszeń:

- **zgłoszenia wewnętrzne** kierowane do podmiotu prawnego (np. pracodawcy),
- **zgłoszenia zewnętrzne** dokonywane do organu publicznego, oraz
- **ujawnienia publiczne** informacji o naruszeniach prawa.

## PODMIOTY ZOBOWIĄZANE DO WDROŻENIA ROZWIĄZAŃ CHRONIĄCYCH SYGNALISTÓW



Procedury przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych powinny przyjąć podmioty prywatne oraz podmioty publiczne:

- na rzecz których wykonuje pracę zarobkową **co najmniej 50 osób**,
- 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 – **niezależnie od liczby zatrudnianych osób**.

Sposób ustalania progu zatrudnienia:

- wg. stanu na dzień **1 stycznia lub 1 lipca** danego roku
- należy uwzględnić:  
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**.

Procedury zgłoszeń wewnętrznych wdrożyć **mogą**:

- podmioty, na rzecz których wykonuje pracę zarobkową mniej niż 50 osób,
- jednostki organizacyjne gminy lub powiatu liczące mniej niż 10 000 mieszkańców.

Procedury przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych zobowiązane są wdrożyć:

- Rzecznik Praw Obywatelskich oraz
- organy publiczne.

## KIM JEST SYGNALISTA?

Sygnalista to osoba fizyczna, zgłaszająca lub ujawniająca publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą.

### SYGNALISTĄ MOŻE BYĆ NIEMAL KAŻDY, KTO MIAŁ KONTAKT ZAWODOWY Z DANĄ ORGANIZACJĄ:

- pracownik;
- pracownik tymczasowy;
- osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- przedsiębiorca;
- prokurent;
- akcjonariusz lub wspólnik;
- członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej;
- osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy;
- stażysta;
- wolontariusz;
- praktykant;
- funkcjonariusz;
- żołnierz.



Sygnalistą może również zostać osoba fizyczna, która dokonuje zgłoszenia lub ujawnienia publicznej informacji o naruszeniu prawa uzyskanej w kontekście związanym z pracą:

- **przed nawiązaniem** stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu lub pełnienia służby w podmiocie prawnym,
- **po ustaniu** stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu lub pełnienia służby w podmiocie prawnym.

## JAKIE INFORMACJE PODLEGAJĄ ZGŁOSZENIU?



### 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 RP, jednostki samorządu terytorialnego oraz UE
- rynku wewnętrznego UE, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych
- konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela - występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi powyżej

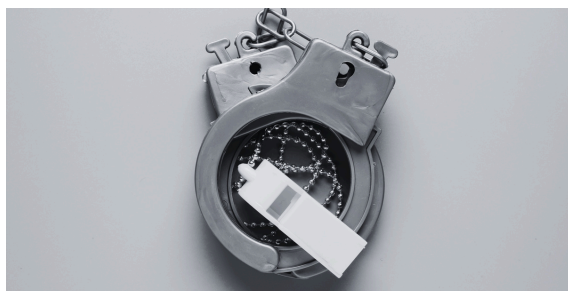
### DODATKOWO MOŻLIWE JEST PRZYJMOWANIE ZGŁOSZEŃ:



INFORMACJI O NARUSZENIACH DOTYCZĄCYCH OBOWIĄZUJĄCYCH W PODMIOCIE PRAWNYM REGULACJI WEWNĘTRZNYCH



INFORMACJI O NARUSZENIACH DOTYCZĄCYCH OBOWIĄZUJĄCYCH W PODMIOCIE PRAWNYM STANDARDÓW ETYCZNYCH



#### Uwaga:

W przypadku rozszerzenia zakresu naruszeń o ww. kwestie nie stosuje się do nich przepisów rozdziału 4 (Zgłoszenia zewnętrzne) i 5 (Ujawnienie publiczne)

## WARUNKI OBJĘCIA SYGNALISTY OCHRONĄ

Sygnalista podlega ochronie od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.

**WARUNEK:** Sygnalista miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego:

- jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego,
- stanowi informację o naruszeniu prawa.



W przypadku dokonania ujawnienia publicznego ustawa przewiduje dodatkowe warunki udzielenia ochrony

## ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

Na podstawie Ustawy sygnaliści podlegają ochronie przed działaniami odwetowymi. Oznacza to, że wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane żadne działania odwetowe, w tym również próby lub groźby podjęcia takich działań

W przypadku dopuszczenia się przez podmiot prawny działań odwetowych wobec sygnalisty, sygnalista ma **prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia**.

**UWAGA:** Ciężar dowodu, że podjęte wobec sygnalisty działanie nie jest działaniem odwetowym spoczywa na pracodawcy.



### OTWARTY KATALOG DZIAŁAŃ ODWETOWYCH:

- odmowa nawiązania stosunku pracy;
- wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy;
- nie zawarcie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, nie zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarcie 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;
- obniżenie wysokości wynagrodzenia za pracę;
- wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu;
- przeniesienie na niższe stanowisko pracy;
- zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
- przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty;
- niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
- negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy;
- nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
- przymus, zastraszanie lub wykluczenie;
- mobbing;
- dyskryminacja;
- niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie;
- wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
- nieuzasadnione skierowanie na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne,
- utrudnianie znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
- spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
- wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenie dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty;
- wypowiedzenie umowy, której stroną jest sygnalista, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, odstąpienie od takiej umowy lub rozwiązanie jej bez wypowiedzenia;
- nałożenie obowiązku lub odmowę przyznania, ograniczenie lub odebranie uprawnienia, w szczególności koncesji, zezwolenia lub ulgi.

## OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Ustawa nakłada na pracodawców objętych jej zakresem m.in. następujące obowiązki:

- obowiązek zapewnienia **ochrony poufności tożsamości sygnalisty, osoby, której dotyczy zgłoszenie oraz osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu**;
- obowiązek ustalania **wewnętrznej procedury** zgłaszania informacji o naruszeniach prawa i podejmowania działań następczych;
- obowiązek **przyjmowania zgłoszeń** wewnętrznych i **podejmowania działań następczych** przez upoważnione przez pracodawcę osoby/jednostki organizacyjne;
- obowiązek prowadzenia **rejestru zgłoszeń** wewnętrznych.



### OCHRONA POUFNOŚCI TOŻSAMOŚCI:

Podmiot prawny zobowiązany jest do **zagwarantowania**, że:

- procedura zgłoszeń wewnętrznych oraz
- związane z przyjmowaniem zgłoszeń przetwarzanie danych osobowych

uniemożliwiają nieupoważnionym osobom uzyskanie dostępu do informacji objętych zgłoszeniem oraz **zapewniają ochronę poufności tożsamości sygnalisty, osoby, której dotyczy zgłoszenie, oraz osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu.**

Poufnością objęte są informacje umożliwiające **ustalenie w sposób bezpośredni lub pośredni tożsamości** osób podlegających ochronie.



## PROCEDURA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH



### OBLIGATORYJNE ELEMENTY PROCEDURY ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH

- ➔ określenie wewnętrznej jednostki organizacyjnej/ osoby w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego / podmiotu zewnętrznego, upoważnionych przez podmiot prawny do **przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych**
  - ➔ określenie **sposobów przekazywania zgłoszeń** wewnętrznych wraz z jego adresem do kontaktu
  - ➔ określenie bezstronnej wewnętrznej jednostki organizacyjnej lub osoby w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, upoważnionych do **podejmowania działań następczych** (Uwaga: nie jest możliwe powierzenie tych zadań podmiotowi zewnętrznemu)
  - ➔ tryb postępowania z informacjami o naruszeniach prawa zgłoszonymi anonimowo
  - ➔ określenie obowiązku potwierdzenia sygnaliście przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania  
WYJĄTEK: Sygnalista nie pozostawił adresu do kontaktu
  - ➔ określenie obowiązku podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, działań następczych przez upoważniony podmiot
  - ➔ określenie **maksymalnego terminu na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej**:
    - do 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego lub
    - do 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia wewnętrznego - w przypadku nieprzekazania potwierdzenia, z uwagi na niepozostawienie przez sygnalistę adresu do kontaktu.
- WYJĄTEK: Sygnalista nie pozostawił adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną
- ➔ zrozumiałe i łatwo dostępne informacje na temat dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do RPO albo organów publicznych oraz - w stosownych przypadkach - do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych UE

## PROCEDURA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH



**PODMIOT PRAWNY MOŻE FAKULTATYWNIE UWZGLĘDNIĆ W PROCEDURZE ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH W SZCZEGÓLNOŚCI:**

- **wskazanie dodatkowych naruszeń** dot. regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych, w przypadku gdy podmiot prawny przewidział możliwość ich zgłaszania
  - **wskazanie czynników ryzyka** odpowiadających profilowi działalności podmiotu prawnego, sprzyjających możliwości wystąpienia określonych naruszeń prawa związanych w szczególności z naruszeniem obowiązków regulacyjnych lub innych obowiązków określonych w przepisach prawa lub z ryzykiem korupcji
  - wskazanie, że informacja o naruszeniu prawa może być w każdym przypadku zgłoszona również do RPO albo organu publicznego z pominięciem procedury zgłoszeń wewnętrznych
  - określenie **systemu zachęt** do korzystania z procedury zgłoszeń wewnętrznych, w przypadku gdy naruszeniu prawa można skutecznie zaradzić w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, a sygnalista uważa, że nie zachodzi ryzyko działań odwetowych
- ➔ Zgodnie z uzasadnieniem do projektu Ustawy, system zachęt nie powinien oznaczać nagród finansowych, a szkolenia z procedury wewnętrznej i informacje o zgłoszeniach.



Podmiot prawny zobowiązany jest do ustalenia procedury zgłoszeń wewnętrznych po trwających od 5 do 10 dni konsultacjach z:

- zakładową organizacją związkową albo zakładowymi organizacjami związkowymi, jeżeli w podmiocie prawnym działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, albo
- przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz podmiotu prawnego, wyłonionymi w trybie przyjętym w podmiocie prawnym, jeżeli nie działa w nim zakładowa organizacja związkowa.

## REJESTR ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH

Podmiot prawny zobowiązany do ustanowienia procedury zgłoszeń wewnętrznych na mocy Ustawy, powinien również prowadzić rejestr przyjmowanych zgłoszeń.

Podstawą dokonania wpisu jest zgłoszenie wewnętrzne.



### REJESTR ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH ZAWIERA:

- numer zgłoszenia;
- przedmiot naruszenia prawa;
- dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;
- adres do kontaktu sygnalisty;
- datę dokonania zgłoszenia;
- informację o podjętych działaniach następczych;
- datę zakończenia sprawy.

## JAK MOŻEMY POMÓC?

**Kancelaria Prawna Krzysztof Rożko i Wspólnicy** świadczy obsługę prawną w zakresie dostosowania do wymogów Ustawy, co obejmuje:

- przeprowadzenie analizy regulaminów organizacyjnych, procedur wewnętrznych w zakresie systemu compliance, w tym procedur systemów zgłaszania nieprawidłowości, jeśli już obowiązują oraz przedstawienie rekomendacji przedwdrożeniowych (m.in. określenie odpowiedzialności i ról osób zaangażowanych w przyjmowanie i rozpatrywanie zgłoszeń, określenie dróg raportowania),
- przygotowanie projektów:
  - a. procedury zgłaszania naruszeń oraz obsługi i rozpatrywania zgłoszeń,
  - b. klauzul informacyjnych związanych z przetwarzaniem danych osobowych,
  - c. formularza zgłoszenia informacji o naruszeniu,
  - d. uchwał wewnętrznych związanych z przyjęciem powyższych procedur,
  - e. upoważnienia do przyjmowania zgłoszeń,
  - f. wzoru rejestru zgłoszeń,
  - g. wzoru oświadczeń dla osób uczestniczących w rozpatrywaniu zgłoszeń (dot. poufności, bezstronności itd.).
- udokumentowanie procesu konsultacji z Radą Pracowników,
- przeprowadzenie szkolenia dla kadry menedżerskiej oraz pracowników z zakresu wdrożonego systemu zgłaszania nieprawidłowości,
- udział w charakterze ekspertów zewnętrznych w rozpatrywaniu zgłoszeń – wstępna analiza, doradztwo w zakresie postępowania ze zgłoszeniem.

**Współpracujemy również z dostawcami platform umożliwiającymi dokonywanie zgłoszeń**

Kancelaria Prawna Krzysztof Rożko i Wspólnicy jako kancelaria prowadząca kompleksową obsługę przedsiębiorców wspiera swoich Klientów w działaniach mających na celu dostosowanie do zmieniających przepisów wprowadzanych na mocy Ustawy. Wsparcie Kancelarii obejmuje przygotowanie podmiotów w pełnym zakresie w celu dostosowania działalności do nowych obowiązków nałożonych przez ustawodawcę.

Jeśli uważasz, że może mieć to wpływ na Twój biznes, zapraszamy do kontaktu: [biuro@krwlegal.pl](mailto:biuro@krwlegal.pl) lub +48 22 29 50 940.



**LEADING FIRM**

**Legal500**

EMEA  
**2024**

**Kancelaria Prawna  
Krzysztof Rożko i Wspólnicy  
rekomendowana w rankingu  
THE LEGAL 500 EMEA 2024  
w kategoriach  
"Investment Funds" oraz  
"Capital Markets"**



**KRZYSZTOF ROŻKO I WSPÓLNICY**  
KANCELARIA PRAWNA



**RZECZPOSPOLITA**

RANKING  
KANCELARII  
PRAWNICZYCH  
**XXIII**

**Kancelaria Prawna  
Krzysztof Rożko i Wspólnicy  
wielokrotnie wyróżniona  
w 22. edycji Rankingu Kancelarii  
Prawniczych  
"Rzeczpospolita" 2024**



**KRZYSZTOF ROŻKO I WSPÓLNICY**  
KANCELARIA PRAWNA





**IFLR1000**

**Kancelaria Prawna  
Krzysztof Rożko i Wspólnicy  
wyróżniona w rankingu  
IFLR1000 2023 w kategoriach  
"Capital Markets: Equity" oraz "M&A"**



**KRZYSZTOF ROŻKO I WSPÓLNICY**  
KANCELARIA PRAWNA

**Krzysztof Rożko i Wspólnicy**  
**Kancelaria Prawna**  
**ul. Górskiego 9, 00-033 Warszawa**  
**tel.: +48 22 295 09 40, tel./fax: +48 22 692 44 74**  
**e-mail: [biuro@krwlegal.pl](mailto:biuro@krwlegal.pl)**

Zapraszamy również do odwiedzania naszej strony internetowej   
oraz śledzenia profilu Kancelarii na   
gdzie na bieżąco zamieszczamy informacje o najnowszych zmianach  
w środowisku regulacyjnym rynku finansowego.

### **Nota prawna**

---

Kancelaria KRWLEGAL informuje, że niniejsze opracowanie nie stanowi wiążącej oferty jakichkolwiek usług, w tym usług prawnych, świadczonych jego odbiorcom, klientom i kontrahentom Kancelarii. Informacje w nim zawarte podane zostały wyłącznie w celach informacyjnych. Niniejszy materiał nie stanowi również usługi doradztwa prawnego, a także nie jest formą świadczenia pomocy prawnej.

Prawa autorskie do niniejszego opracowania przysługują Kancelarii KRWLEGAL. Żadna z części tego dokumentu nie może być kopiowana lub przekazywana nieupoważnionym osobom. Wykorzystywanie tego dokumentu przez osoby nieupoważnione lub działające niezgodnie z powyższymi zastrzeżeniami bez pisemnej zgody Kancelarii KRWLEGAL lub w inny sposób naruszające przepisy prawa autorskiego może być powodem wystąpienia z odpowiednimi roszczeniami.