



# Sygnaliści

---

**problem czy dobrodziejstwo dla  
pracodawcy?**

## Podczas webinaru:

- ☞ dowiesz się, dlaczego wprowadzenie systemu zgłoszeń wewnętrznych ma pozytywne znaczenie dla pracodawcy,
- ☞ opowiem o systemie zachęt jakie powinien wprowadzić pracodawca, aby zaktywizować pracowników do dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa wewnątrz firmy,
- ☞ dowiesz się jakie konsekwencje może ponieść pracodawca nie wprowadzając systemu zachęt w procedurze zgłoszeń wewnętrznych

**Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii**

**Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 o ochronie sygnalistów**

**Procedura dokonywania zgłoszeń wewnętrznych naruszeń prawa i podejmowania działań następczych**

## Art. 64. **Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 o ochronie sygnalistów**

Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia

Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, iż procedury ochrony sygnalistów powinny być wdrożone w firmach od 1.01.2025 r. MPiPS uzasadnia swoje stanowisko faktem, iż do wdrożenia przepisów obowiązane są firmy na rzecz, których według stanu na 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób. Według Ministerstwa pracodawca może po raz pierwszy zweryfikować stan zatrudnienia u siebie dopiero 1.01.2025 r

## Które podmioty mają obowiązek stosować procedury związane z ustawą o sygnalistach?

- podmioty prawne wykonujące działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska,
- podmioty prawne, na rzecz których według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób - 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

## **Które podmioty mają obowiązek stosować procedury związane z ustawą o sygnalistach?**

- podmioty prawne będące jednostkami samorządu terytorialnego obowiązki podmiotu prawnego określone w niniejszym rozdziale wykonują jednostki organizacyjne jednostek samorządu terytorialnego

Przepisów niniejszego rozdziału nie stosuje się do jednostek organizacyjnych gminy lub powiatu liczących mniej niż 10 000 - liczbę mieszkańców bada się według stanu na 25 września br.

**Sygnalista** - osoba, która działając w dobrej wierze i w interesie publicznym zgłaszają lub ujawniają informacje o naruszeniach prawa.

Sygnalista podlega ochronie od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, pod warunkiem że miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że stanowi informację o naruszeniu prawa.



Sygnalista może wybrać, czy chce skorzystać z wewnętrznych, czy z zewnętrznych kanałów zgłoszeń.

Kolejność jest dowolna i zależy od jego decyzji. Sygnalista może też równolegle zgłosić to samo naruszenie wewnętrznie (w ramach organizacji) i zewnętrznie (do RPO lub do innego właściwego organu publicznego).

Sygnalistą jest osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym:

1) pracownik;

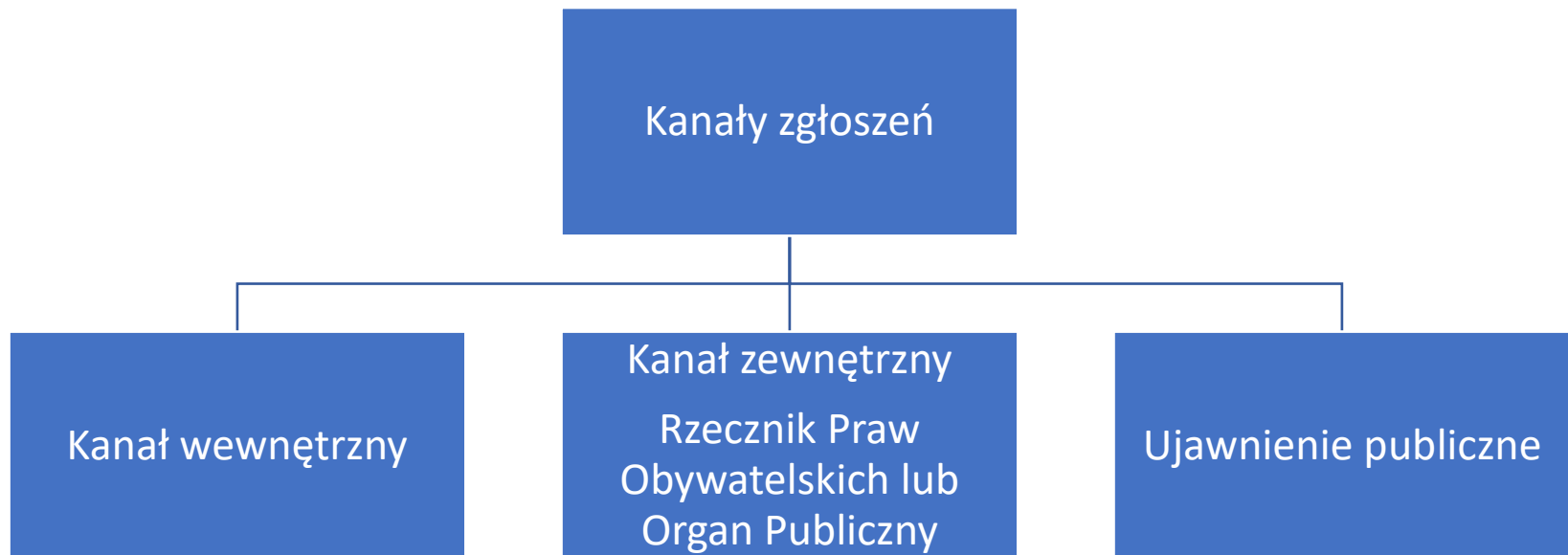
2) pracownik tymczasowy;

3) osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej;

4) stażysta

Sygnalistą jest osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym

- kontrahent
- kandydat do pracy
- były pracownik lub współpracownik



## **Dlaczego warto wprowadzić procedurę zgłoszeń wewnętrznych**

- Pracownik - Sygnalista to osoba, która działa w dobrej wierze, a nie tylko w interesie własnym, pracodawca powinien dać mu możliwość zgłoszenia naruszeń prawa w zakładzie
- Pracownik będzie wiedział, że informację o naruszeniu prawa może składać do swojego pracodawcy, w pierwszej kolejności wykorzystywać kanał wewnętrzny stworzony przez pracodawcę
- Naruszenia prawa będą mogły być rozwiązywane na poziomie pracodawcy a nie dopiero, gdy nastąpi zgłoszenie zewnętrzne lub ujawnienie publiczne
- Pracownik – Sygnalista będzie wiedział, że za ujawnienie nieprawdziwych informacji grożą mu sankcje prawne

## Pracodawca powinien zadbać o to, aby :

- stworzyć jasną i przejrzystą procedurę zgłoszeń wewnętrznych
- stworzyć wewnętrzną jednostkę organizacyjną lub osobę w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, lub podmiot zewnętrzny, upoważnione przez podmiot prawny do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych i przekazywania sygnaliście informacji zwrotnej
- stworzyć bezstronną wewnętrzną jednostkę organizacyjną (komisję wyjaśniającą) lub osobę w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, upoważnione do podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia wewnętrznego i dalszą komunikację z sygnalistą, w tym występowanie o dodatkowe informacje

- przygotować kampanię promującą wewnętrzne zgłaszania nadużyć prawa
- przeszkolić kadrę kierowniczą, która będzie wspierać pracodawcę w systemie zachęt do zgłoszeń wewnętrznych wewnątrz firmy
- stworzyć systemu zgłoszeń, dający sygnaliście poczucie bezpieczeństwa przy dokonywaniu zgłoszeń

Kanały zgłoszeń wewnętrznych w Twojej firmie:

- tradycyjna skrzynka pocztowa
- adres e-mail dedykowany tylko zgłoszeniom naruszeń prawa
- system informatyczny (portal) do zgłoszeń naruszeń prawa
- osobiście do Koordynatora niezgodności
- telefonicznie



Specjalista ds. zgodności/Specjalista ds. niezgodności/ Koordynator ds. zgodności i etyki/ Compliance officer /Pracownik personalny

Jest to osoba, ciesząca się w przedsiębiorstwie wysokim zaufaniem którego zadaniem w firmie jest minimalizowanie ryzyka prowadzenia działalności niezgodnie z prawem, a także regulaminami oraz zasadami wewnętrznymi.

- Koordynator ds. niezgodności ma uprawnienie do tworzenia Komisji Wyjaśniającej
- Komisja może składać się z osoby/ osób posiadających odpowiednią wiedzę i doświadczenie, które umożliwią efektywne przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego i naprawczego
- Członkowie Komisji są osobami bezstronnymi w sprawie, nie są w żaden sposób powiązaną z osobą zgłaszającą lub osobą, która dokonała naruszenia prawa
- Koordynator ds. niezgodności i komisja wyjaśniająca są zobowiązani do ochrony danych osobowych osób związanych ze zgłoszeniem oraz o zachowaniu w poufności wszelkich informacji uzyskanych w ramach prowadzonego postępowania

## **Pracodawco zapewnij sygnalistę, że nie będziesz stosował działań odwetowych** polegające w szczególności na:

- odmowie nawiązania stosunku pracy;
- rozwiązaniu umowy o pracę
- niezawarciu kolejnej umowy o pracę – w przypadku gdy sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;
- wstrzymaniu awansu, podwyżki, nagrody, premii
- negatywnej ocenie wyników pracy
- poddawaniu ostracyzmowi, mobbingowi, dyskryminacji
- Stosowaniu działań odwetowych na osobie pomagającej w zgłoszeniach/ osobie powiązanej z sygnalistą

Pracodawco zapewnij pracownika, że jego dane osobowe oraz innych osób wskazanych w zgłoszeniu lub osób, których dane osobowe zostały pozyskane w toku prowadzonego postępowania wyjaśniającego będą przetwarzane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w tym z obowiązującymi w organizacji wewnętrznymi regulacjami w zakresie ochrony danych osobowych.

## **Ustawa z 14 czerwca 2024 o ochronie sygnalistów**

**Art. 54.** 1. Kto, chcąc, aby inna osoba nie dokonała zgłoszenia, uniemożliwia jej to lub istotnie utrudnia, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

2. Jeżeli sprawca czynu określonego w ust. 1 stosuje wobec innej osoby przemoc, groźbę bezprawną lub podstęp, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

**Art. 55.** 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.

2. Jeżeli sprawca czynu określonego w ust. 1 działa w sposób uporczywy, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

## **Ustawa z 14 czerwca 2024 o ochronie sygnalistów**

**Art. 56.** 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.

**Art. 57.** Kto dokonuje zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

**Art. 58.** 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.

Zapraszam na **KURS WIDEO:**

# MASTER SYGNALIŚCI – prawa i obowiązki wynikające z dyrektywy o ochronie sygnalistów

Tylko dla uczestników webinaru

**zniżka 100 zł**

**zamiast ~~399 zł~~ zapłacisz 299 zł netto**

tylko do 24 września!

**ZAPISZ SIĘ NA KRÓTKĄ ROZMOWĘ Z  
DORADCĄ APEXNET –**

**[LINK TUTAJ.](#)**

**Po rozmowie otrzymasz **KOD RABATOWY**  
oraz **NAGRANIE TEGO WEBINARU!****