



Nowe Przepisy o Sygnalistach:

Co Powinien Wiedzieć
Pracodawca

prawasygnalisty

prawasygnalisty.pl

Pomimo istnienia licznych regulacji dotyczących relacji między pracodawcami a pracownikami, ochrona interesów obu stron wciąż pozostawia wiele do życzenia. Nowo podpisana przez Prezydenta ustawa o sygnalistach ma na celu wypełnienie tych luk. Jednak czy rzeczywiście zrealizuje swoje założenia?

W obecnej formie ustawa nie pozwala na zgłaszanie naruszeń z zakresu prawa pracy. Choć na pierwszy rzut oka może to wydawać się korzystne dla pracodawców, istnieje ryzyko, że problemy mające kluczowe znaczenie dla stabilności Twojej firmy pozostaną nierozwiązane.

Ochrona sygnalistów może zapoczątkować znaczące zmiany na rynku pracy. Osoby zgłaszające nieprawidłowości zyskają ochronę, natomiast na Ciebie jako pracodawcę nałożone zostaną nowe obowiązki. Jak się na to przygotować? Niniejszy ebook odpowie na najważniejsze pytania dotyczące nadchodzących regulacji.



Rodzaje Zgłoszeń

Ustawa daje sygnalistom możliwość dokonywania zgłoszeń na trzy sposoby: wewnętrznie (w ramach organizacji), zewnętrznie (do organu publicznego) oraz poprzez ujawnienie publiczne (np. w mediach społecznościowych). Ważne jest, abyś wiedział, że pracownik może pominąć drogę wewnętrzną i od razu przejść do zgłoszenia zewnętrznego lub publicznego.

Regulacje wejdą w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia czyli 25 września 2024 r., z pewnymi wyjątkami. Oznacza to, że jako pracodawca masz ograniczony czas na przygotowanie się do nowych obowiązków. Dla wielu małych i średnich przedsiębiorstw może to być wyzwanie, dlatego warto działać już teraz.

Konsekwencje Nieprzestrzegania Przepisów

Brak wprowadzenia procedury zgłoszeń wewnętrznych lub jej wprowadzenie z istotnymi naruszeniami, może skutkować nałożeniem kary grzywny. Wprowadzenie regulaminu zgłoszeń w Twojej firmie musi zostać poprzedzone konsultacjami z organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników.

Sygnalista to osoba fizyczna, która zgłasza lub publicznie ujawnia informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą. Sygnalistą może być pracownik, przedsiębiorca, wolontariusz, a nawet żołnierz. Zasięg tej definicji jest szeroki i obejmuje wiele różnych ról w organizacji.

Ustawa nie precyzuje dokładnie, jakie działania mogą być uznane za naruszenie prawa, co może prowadzić do niepewności zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy. Możesz jednak rozszerzyć zakres zgłoszeń w swojej firmie, np. o naruszenia wewnętrznych regulacji lub etyki. Taki krok może zwiększyć zaufanie wśród pracowników i podnieść prestiż Twojej firmy na rynku.

Sygnaliści są chronieni przed działaniami odwetowymi. Przykładem takich działań może być nieuzasadnione wszczęcie postępowania przeciwko sygnaliście lub groźba jego podjęcia. Ochrona ta obowiązuje od momentu dokonania zgłoszenia, pod warunkiem, że sygnalista miał uzasadnione podstawy sądzić, że zgłaszana informacja jest prawdziwa.

Przyznanie Statusu Sygnalisty

Ustawa nie wymaga formalnego potwierdzenia statusu sygnalisty, jednak organ publiczny może wydać zaświadczenie o takim statusie. Ochronie podlegają także inne osoby związane z procesem zgłaszania, a ich tożsamość nie może być ujawniona.

Wyzwania dla Pracodawców

Wdrożenie nowych regulacji może być wyzwaniem, szczególnie dla małych i średnich firm.

Wprowadzenie ustawy o sygnalistach to krok w stronę większej transparentności w relacjach pracodawca-pracownik. Przygotowanie firmy na nowe obowiązki wymaga odpowiedniego planowania i integracji z istniejącymi procedurami. Wczesne działanie pozwoli uniknąć problemów i zwiększy zaufanie wśród pracowników.

Ochrona sygnalistów staje się nieodłącznym elementem funkcjonowania nowoczesnych przedsiębiorstw. Działając zgodnie z nowymi regulacjami, nie tylko spełnisz obowiązki nałożone przez prawo, ale także zbudujesz solidne podstawy zaufania i współpracy w swojej firmie. Czas na działanie jest teraz – poznaj swoje prawa i obowiązki, aby w pełni przygotować się na nadchodzące zmiany.



Sygnaliści 2024

POZNAJ SWOJE PRAWA I OBOWIĄZKI



Wprowadzenie

Mimo licznych przepisów regulujących relacje między pracodawcami a pracownikami, ochrona ich interesów nadal pozostaje niewystarczająca. Nowa ustawa o sygnalistach, właśnie podpisana przez Prezydenta, ma na celu zmniejszenie tego deficytu. Choć teoretycznie ustawa ta powinna poprawić sytuację, w obecnym kształcie nie przewiduje zgłaszania naruszeń prawa pracy. Dla wielu pracodawców może to wydawać się korzystne, jednak w dłuższej perspektywie może okazać się, że kluczowe problemy dla stabilności firmy, takie jak kwestie związane z prawem pracy, pozostaną nierozwiązane.

Sygnalista – nowa rola na rynku pracy?

Nowa ustawa wprowadza nową rolę na rynku pracy – sygnalistę. Jest to osoba, która zgłasza lub ujawnia publicznie informacje o naruszeniu prawa, uzyskane w kontekście związanym z pracą. Zgłoszenia mogą być dokonywane na trzy sposoby: wewnętrznie, w obrębie organizacji; zewnętrznie, do odpowiedniego organu publicznego; lub poprzez ujawnienie publiczne, na przykład w mediach społecznościowych.

Odpowiedzialność pracodawcy

Nowa ustawa nakłada na pracodawców nowe obowiązki. Ochrona sygnalistów to nie tylko nowy standard, ale również nowa rzeczywistość prawna, do której firmy muszą się dostosować. Brak wdrożenia odpowiednich procedur zgłaszania nieprawidłowości może skutkować nałożeniem kary grzywny, dlatego warto jak najszybciej przystąpić do opracowania i wdrożenia odpowiednich regulaminów.

Zgłaszanie nieprawidłowości przez sygnalistę może obejmować szeroki zakres działań, które są uznawane za naruszenie prawa. Warto jednak pamiętać, że nie każde zgłoszenie automatycznie objęte jest ochroną. Informacja o naruszeniu prawa musi być uzyskana w kontekście związanym z pracą, a podejrzenie o naruszeniu powinno być uzasadnione.

Zgłoszenia mogą być dokonywane anonimowo lub imiennie, ale to pracodawca decyduje, czy będzie rozpatrywać anonimowe zgłoszenia. Niezależnie od tego, pracodawca jest zobowiązany do ochrony tożsamości sygnalistów oraz innych osób, których dane mogą zostać ujawnione.



Czy warto być sygnalistą?

Bycie sygnalistą niesie za sobą wiele korzyści. Zgłaszanie nieprawidłowości ma pozytywny wpływ na funkcjonowanie firmy, a także na szeroko pojęty interes publiczny. Sygnalista działa na rzecz poprawy rynku pracy, a jego działania mogą przynieść korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcom. Działania te mogą prowadzić do zwiększenia przejrzystości i etyki w firmie, co z kolei przyczynia się do wzrostu zaufania i stabilności organizacji.

Każda firma, niezależnie od wielkości, powinna mieć opracowane procedury zgłaszania nieprawidłowości. Choć posiadanie sygnalisty nie jest obowiązkowe, to wdrożenie odpowiednich regulaminów i procedur może okazać się kluczowe dla zachowania zgodności z przepisami prawa i ochrony interesów zarówno pracodawcy, jak i pracowników. Wprowadzenie systemu zgłaszania nieprawidłowości nie tylko chroni firmę przed potencjalnymi sankcjami, ale również buduje kulturę zaufania i transparentności w organizacji.

W obliczu nowej ustawy o sygnalistach, kluczowe jest, aby pracodawcy zrozumieli swoje nowe obowiązki i odpowiednio się do nich przygotowali. Compliance będzie odgrywał centralną rolę w tym procesie,

zapewniając, że system zgłaszania nieprawidłowości działa sprawnie i zgodnie z przepisami. Dla pracowników bycie sygnalistą może przynieść wiele korzyści, a dla firmy – stać się kluczowym elementem budowania kultury etycznej i transparentnej organizacji. Warto więc jak najszybciej przygotować się na nadejście „czasu sygnalistów” i wykorzystać ten moment do wprowadzenia pozytywnych zmian w Twojej firmie.

Czy jako pracodawca mam dodatkowe obowiązki podczas rekrutacji?

Tak, jako pracodawca masz obowiązek poinformować każdą osobę ubiegającą się o zatrudnienie o obowiązującej w Twojej firmie procedurze zgłoszeń wewnętrznych. Informacja ta powinna być przekazana już na etapie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.

Oznacza to, że oprócz omówienia kompetencji zawodowych kandydata, warunków pracy i wynagrodzenia, musisz również przedstawić procedurę zgłaszania nieprawidłowości. Jest to ważny element procesu rekrutacyjnego, który wymaga również odpowiedniego przeszkolenia specjalistów działu HR, aby mogli oni prawidłowo przekazać te informacje kandydatom.

Dodatkowo, musisz pamiętać, że jeżeli w umowie zawrzesz postanowienia ograniczające lub wyłączające prawo do dokonania zgłoszenia, będą one z mocy prawa nieważne. To samo dotyczy zapisów umożliwiających stosowanie środków odwetowych wobec sygnalisty.

Zgłoszenia od sygnalistów – Konkretny kroki

Otrzymałem zgłoszenie od sygnalisty – co dalej? Oto konkretne kroki, które musisz podjąć:

- **Potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia:** Masz obowiązek potwierdzić przyjęcie zgłoszenia od sygnalisty w ciągu 7 dni od jego otrzymania.
- **Ocena zgłoszenia:** Następnym krokiem jest podjęcie działań w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu.
- **Działania następcze:** Musisz podjąć odpowiednie kroki, aby przeciwdziałać naruszeniu prawa. Mogą to być:
 - postępowanie wyjaśniające,
 - wszczęcie kontroli,
 - rozpoczęcie postępowania administracyjnego,
 - wniesienie oskarżenia,
 - działania mające na celu odzyskanie środków finansowych,
 - zamknięcie procedury.
- **Informacja zwrotna:** Powinieneś udzielić sygnaliście informacji zwrotnej w terminie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia.

Te obowiązki dotyczą każdego pracodawcy, który zatrudnia co najmniej 50 osób na podstawie różnych form zatrudnienia, w tym umów cywilnoprawnych. Jeśli zatrudniasz mniej niż 50 osób, możesz wprowadzić procedurę zgłoszeń dobrowolnie, co może pozytywnie wpłynąć na wizerunek Twojej firmy.

Praktyczne wskazówki dla pracodawców



1

Utworzenie wewnętrznego kanału zgłoszeń:

Wybierz formę komunikacji (mailową, telefoniczną, osobistą), która będzie najwygodniejsza dla Twoich pracowników.

Dostosuj procedurę do specyfiki Twojej organizacji i upewnij się, że wszyscy pracownicy są świadomi dostępnych kanałów.



2

Wyznaczenie odpowiedzialnej osoby/jednostki:

Może to być wewnętrzny dział (np. dział prawny, compliance officer) lub podmiot zewnętrzny (np. kancelaria prawna). Ważne, aby ta jednostka miała pisemne upoważnienie do przyjmowania zgłoszeń.



3

Zgodność z przepisami RODO:

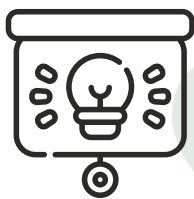
Upewnij się, że procedura zgłoszeń jest zgodna z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych. Przechowuj dane sygnalistów zgodnie z wymogami prawnymi i zapewnij ich poufność.



4

Prowadzenie rejestru zgłoszeń:

Dokumentuj każde zgłoszenie zgodnie z wymogami prawnymi, uwzględniając wszystkie działania podjęte w odpowiedzi na zgłoszenie.



5

Szkolenie pracowników:

Przeszkol pracowników w zakresie ich praw i obowiązków jako sygnalistów, aby byli świadomi, jak działać w sytuacji zgłoszenia nieprawidłowości.



6

Opracowanie materiałów informacyjnych:

Przygotuj i udostępnij materiały informacyjne, które wyjaśnią, jak działają wewnętrzne kanały zgłoszeń, oraz jakie są alternatywne drogi zgłoszenia.

Jakie kanały komunikacji można wykorzystać?

NUstawa daje szeroki wybór środków komunikacji: pisemnej, ustnej, elektronicznej. Najważniejsze, by kanały były dostępne dla wszystkich pracowników, niezależnie od ich pozycji i umowy zatrudnienia.

Ochrona danych osobowych sygnalistów

Prowadzenie rejestru zgłoszeń wiąże się z przetwarzaniem danych osobowych sygnalistów. Jako administrator tych danych, masz obowiązek chronić tożsamość sygnalisty i przetwarzać dane tylko w zakresie niezbędnym do rozpatrzenia zgłoszenia. Dane te muszą być przechowywane zgodnie z przepisami prawa, a ich ujawnienie bez zgody sygnalisty może prowadzić do sankcji.

O co dokładnie chodzi?

Pamiętaj, że ochrona tożsamości sygnalisty jest kluczowa. Za jej naruszenie grozi grzywna, ograniczenie wolności lub nawet kara pozbawienia wolności do roku. Z drugiej strony, musisz również chronić dane osoby, której dotyczy zgłoszenie, aby zapobiec nieuzasadnionemu nadszarpięciu reputacji firmy.

Wdrożenie skutecznych procedur zgłaszania nieprawidłowości to nie tylko obowiązek prawny, ale również szansa na poprawę kultury organizacyjnej. Pamiętaj o ochronie danych osobowych i transparentności w procesie zgłaszania, aby Twoja firma była postrzegana jako uczciwa i odpowiedzialna. Certyfikacja zgodna z normą ISO 37002 może dodatkowo wzmocnić Twoją pozycję na rynku, budując zaufanie wśród pracowników, partnerów biznesowych i organów władzy.

Implementując te procedury, pokazujesz, że Twoja firma stawia na otwartość, przejrzystość i etykę, co może być kluczowe dla jej długoterminowego sukcesu.

Kary i Zobowiązania Firm

Wprowadzona ustawa o ochronie sygnalistów nakłada na pracodawców liczne zobowiązania oraz potencjalne kary za ich niewypełnienie. Przedsiębiorstwa muszą więc działać szybko i skutecznie, aby uniknąć negatywnych konsekwencji.

Sankcje za Działania Odwetowe

Sygnalista, który zgłasza nieprawidłowości w dobrej wierze, jest chroniony prawnie przed działaniami odwetowymi. Ustawa przewiduje surowe kary dla osób podejmujących takie działania. Na przykład:

- Grzywna, kara ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do 2 lat grozi każdemu, kto podejmuje działania odwetowe wobec sygnalisty, osoby pomagającej w zgłoszeniu, lub osoby powiązanej z sygnalistą.
- Pozbawienie wolności do 3 lat może zostać nałożone na osoby stosujące przemoc, groźby bezprawne lub podstęp w celu uniemożliwienia lub utrudnienia zgłoszenia przez sygnalistę.

Odpowiedzialność Firmy za Nieustanowienie Procedury Zgłoszeń

Ustawa nie precyzuje jednoznacznie, który dokładnie podmiot w firmie odpowiada za nieustanowienie wewnętrznych procedur zgłaszania nieprawidłowości. Można jednak założyć, że odpowiedzialność ta może spoczywać na najwyższym kierownictwie lub zarządzie, a także na innych działach, takich jak dział prawny czy HR, w zależności od przypisanych obowiązków. Firmy mają trzy miesiące na wprowadzenie odpowiednich procedur, a zwlekanie z ich wdrożeniem może skutkować odpowiedzialnością karną.

Ochrona pracodawcy

Ochrona pracodawcy została pośrednio zapewniona przez przepisy przewidujące kary dla osób dokonujących zgłoszeń w złej wierze. Osoba, która zgłasza nieprawdziwe informacje, może być ukarana grzywną, karą ograniczenia wolności, a nawet pozbawienia wolności do 2 lat. Dodatkowo, pracodawca może dochodzić odszkodowania za szkody powstałe na skutek takich zgłoszeń.

Przepisy wyłączają spod ochrony sygnalistów zgłoszenia dotyczące informacji objętych tajemnicą państwową, tajemnicą zawodową (medyczną, prawniczą), tajemnicą narady sędziowskiej oraz postępowaniem karnym (w zakresie tajemnicy przygotowawczej oraz niejawnych rozpraw). Zgłoszenia tych kwestii nie będą objęte ochroną prawną sygnalisty.



Podsumowanie

System ochrony sygnalistów nie tylko chroni zgłaszających, ale także pomaga firmom w szybszym wykrywaniu nieprawidłowości, minimalizując ryzyko finansowe i wizerunkowe. Dzięki zgłoszeniom możesz uzyskać cenną wiedzę o problemach, które mogą destabilizować firmę, a których sam mógłbyś nie wykryć. Wdrożenie skutecznego systemu zgłoszeń i jasnej procedury ochrony sygnalistów sprzyja budowaniu zaufania i bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Wprowadzenie systemu ochrony sygnalistów to nie tylko obowiązek prawny, ale także szansa na podniesienie standardów w Twojej firmie. Warto zadbać o edukację pracowników, przeprowadzać regularne audyty oraz konsultować się z ekspertami. Pamiętaj, że staranność i konsekwencja w ochronie sygnalistów mogą przynieść wymierne korzyści Twojej firmie.

Zapisz się na bezpłatną konsultację

Chcesz dowiedzieć się więcej o tym, jak skutecznie wprowadzić procedury ochrony sygnalistów w swojej firmie? Umów się na bezpłatną konsultację, a pomożemy Ci wybrać najlepsze rozwiązania.



Telefon:

(+48) 664 052 741
(+48) 606 331 012



Email

kontakt@prawasygnalisty.pl



Zapewniamy **dyskrecję**
i profesjonalizm na każdym
etapie współpracy.



