

Obecny stan

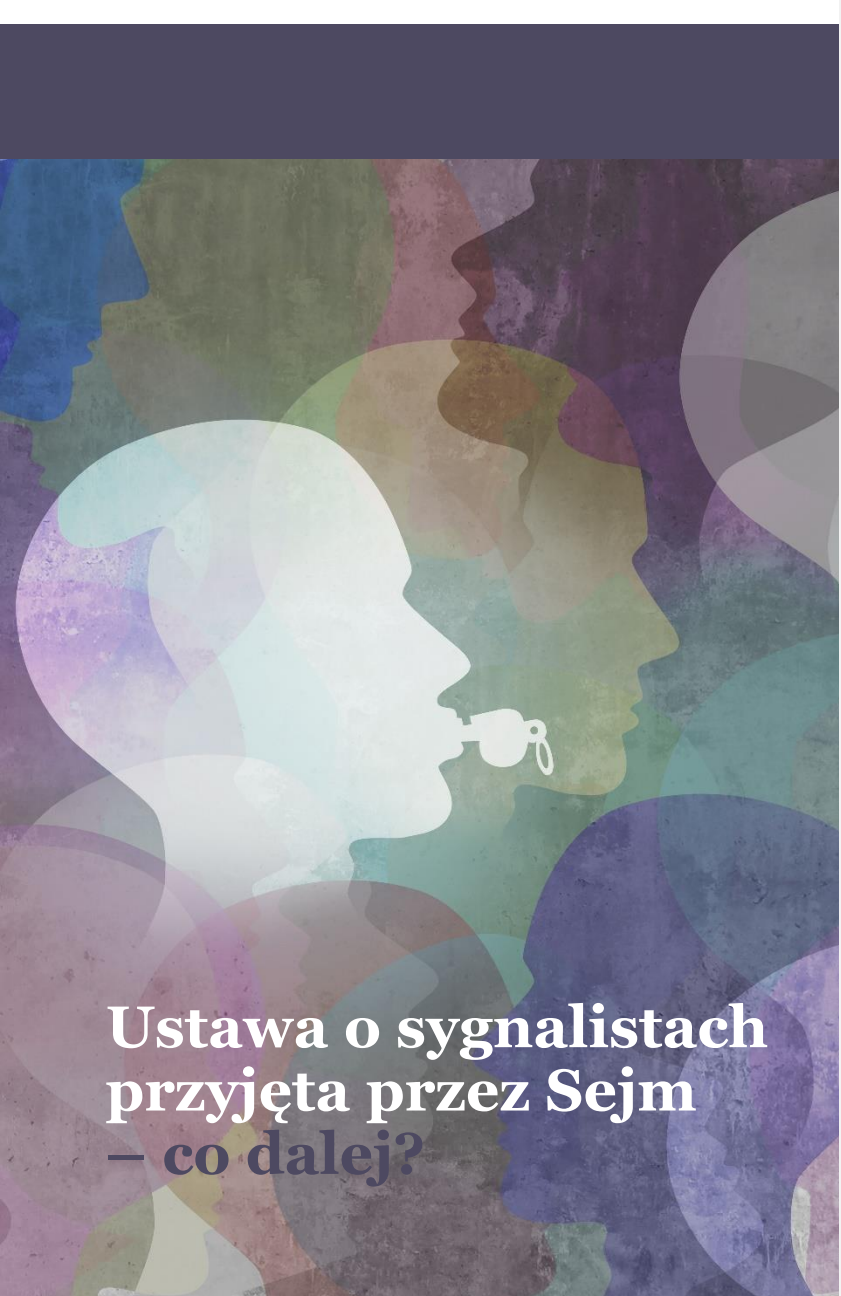
Sejm przyjął ustawę o ochronie sygnalistów, której celem jest ochrona wszystkich osób zgłaszających naruszenie prawa niezależnie od podstawy i formy świadczenia pracy. Nowe regulacje implementują dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady UE, która powinna być wprowadzona przez Polskę ponad dwa lata temu. Teraz ustawa będzie procedowana przez Senat, po czym będzie oczekiwała na podpis Prezydenta i jej ogłoszenie w Dzienniku Ustaw. Ustawa wejdzie w życie po upływie 3 miesięcy od dnia jej ogłoszenia, co może nastąpić w ostatnim kwartale 2024 r.

Wdrożenie procedury zgłoszeń wewnętrznych

Kogo dotyczy? Przedsiębiorcy, na rzecz których wykonuje pracę zarobkową (niezależnie od podstawy zatrudnienia) co najmniej 50 osób będą zobowiązani do wdrożenia procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych (dalej: „procedura zgłoszeń wewnętrznych”).

Czego dotyczy? Naruszeniem prawa, w świetle ustawy, jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące, m.in. prawa pracy, korupcji, zamówień publicznych, ochrony środowiska, ochrony konsumentów, bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych, ochrony prywatności i danych osobowych; oraz konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela.

Grupy kapitałowe Podmioty prywatne należące do grupy kapitałowej będą mogły ustalić wspólną procedurę zgłoszeń wewnętrznych, pod warunkiem zapewnienia zgodności wykonywanych czynności z ustawą o ochronie sygnalistów.



**Ustawa o sygnalistach
przyjęta przez Sejm
– co dalej?**

Minimalne wymogi procedury zgłoszeń wewnętrznych

Procedura zgłoszeń wewnętrznych powinna określić co najmniej:

1. osobę upoważnioną do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych;
2. sposoby przekazywania zgłoszeń wewnętrznych przez sygnalistę;
3. osobę upoważnioną do podejmowania działań następczych;
4. tryb postępowania z informacjami o naruszeniach prawa zgłoszonymi anonimowo;
5. obowiązek potwierdzenia sygnaliście przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu;
6. obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, działań następczych;
7. maksymalny termin na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej, nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego lub – w przypadku nieprzekazania potwierdzenia – 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia wewnętrznego, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu;
8. zrozumiałe i łatwo dostępne informacje na temat dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organów publicznych oraz – w stosownych przypadkach – do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej.





Konieczność konsultacji z organizacjami związkowymi lub przedstawicielami osób świadczących pracę

Firmy powinny ustalić procedurę zgłoszeń wewnętrznych po konsultacjach z zakładowymi organizacjami związkowymi albo przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz danej firmy, jeżeli nie działa w niej żadna zakładowa organizacja związkowa. Konsultacje powinny trwać nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 10 dni od dnia przedstawienia przez spółkę projektu procedury zgłoszeń wewnętrznych. Procedura wejdzie w życie po upływie 7 dni od dnia podania jej do wiadomości osób wykonujących pracę w sposób przyjęty w danej firmie.

Sankcje

Jeżeli firmy zobowiązane do ustanowienia procedury zgłoszeń wewnętrznych nie ustanowią jej lub ustanowią ją z istotnym naruszeniem wymogów ustawy o ochronie sygnalistów, wówczas osoby odpowiedzialne mogą zostać ukarane karą grzywny do kwoty 5.000 zł.

Ponadto ustawa penalizuje uniemożliwianie lub poważne utrudnianie sygnalistom dokonywania zgłoszeń, co może skutkować karą grzywny do kwoty powyżej miliona złotych, ograniczeniem wolności lub pozbawieniem wolności, w zależności od wagi naruszenia.

Jak możemy pomóc?

Od lat wspieramy przedsiębiorców we wdrażaniu rozwiązań dla sygnalistów i w wewnętrznych postępowaniach wyjaśniających. W zależności od potrzeb klienta proponujemy dopasowane do nich pakiety usług. Wspierać Państwa będą nasi doświadczeni eksperci z zakresu prawa pracy, compliance, prawa karnego, ochrony danych osobowych i przeciwdziałania praniu pieniędzy.

Pakiet 1 – dla tych, którzy dopiero będą organizować system ochrony sygnalistów

- Analiza sytuacji podmiotu i dopasowanie rozwiązań do realiów jego działania
- Opracowanie struktury obsługi zgłoszeń, w tym doradztwo w wyborze dostawcy systemu
- Przygotowanie procedury
- Wdrożenie systemu, w tym wsparcie w procesie konsultacji ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników
- Szkolenia dla pracowników i osób obsługujących system

Pakiet 2 – dla tych, którzy mają system zgłaszania nieprawidłowości, ale powinni go dostosować do wymogów ustawy

- Audyt istniejących rozwiązań – w tym międzynarodowych, jeśli spółka działa w ramach grupy kapitałowej
- Dostosowanie systemu do wymogów ustawy z uwzględnieniem realiów działania spółki
- Wdrożenie zmian, w tym wsparcie w procesie konsultacji ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników
- Szkolenia dla pracowników i osób obsługujących system

Pakiet 3 – rozszerzony

- Pakiet 1 lub 2
- Pomoc w obsłudze zgłoszeń i reagowaniu na nie
- Wsparcie w wewnętrznych postępowaniach wyjaśniających

Zapraszamy
do kontaktu!



Katarzyna Randzio-Sajkowska

Partner, adwokat

☎ +48 660 611 934

✉ katarzyna.randzio-sajkowska@skslegal.pl



Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Warszawa

Jasna 26, 00-054 Warszawa

T +48 22 608 70 00

F +48 22 608 70 70

E office@skslegal.pl

Katowice

Korfantego 138a, 40-156 Katowice

T +48 32 731 59 86

F +48 32 731 59 90

E office.katowice@skslegal.pl

Poznań

Mickiewicza 35, 60-837 Poznań

T +48 61 856 04 20

F +48 61 856 05 67

E office.poznan@skslegal.pl