



Stały kontakt
z doradcą?

Alert prawny DZP

Nowy projekt ustawy o ochronie sygnalistów – ważne informacje dla firm

Projekt trafił do Sejmu

We wtorek 2 kwietnia Rada Ministrów zdecydowała o przyjęciu i skierowaniu do Sejmu [projektu ustawy o ochronie sygnalistów](#). Zapowiada to koniec wieloletniego procesu legislacyjnego i konieczność rozpoczęcia przygotowań do realizacji nowych obowiązków przez przedsiębiorców objętych ustawą.

Część rozwiązań wprowadzonych do projektu rządowego została zaczerpnięta ze [społecznego projektu ustawy, którego jesteśmy współautorami](#). Na skutek rozmów z organizacjami społecznymi, zmieniono też tytuł ustawy – do języka prawnego zostanie wprowadzone pojęcie „sygnalista”.

Rząd działa pod dużą presją czasu – przed TSUE toczy się postępowanie naruszeniowe przeciwko Polsce, w związku z opóźnieniem w implementacji Dyrektywy 2019/1937. Biorąc pod uwagę 3 miesięczny okres na przygotowanie się do nowych obowiązków oraz prognozowany przebieg prac legislacyjnych, **spodziewamy się, że nowe obowiązki zaczną wiązać firmy pod koniec trzeciego kwartału 2024 r.**

Zmiany wprowadzone do projektu ustawy na bazie propozycji strony społecznej obejmują m.in.:

- **wydłużenie do 3 miesięcy okresu *vacatio legis***, czyli czasu, jaki przedsiębiorcy będą mieli na zrealizowanie nowych obowiązków,
- **rozszerzenie zakresu naruszeń**, które mogą podlegać zgłoszeniu i kwalifikować sygnalistę do ochrony,
- **doprecyzowanie, jak obliczać próg 50 współpracowników**, powyżej którego firma ma obowiązek wprowadzenia wewnętrznej procedury zgłoszeń,
- **moment, od którego sygnalista jest objęty ochroną** oraz
- obowiązek określenia w procedurze zgłoszeń wewnętrznych czy akceptowane są **zgłoszenia anonimowe** (ich przyjmowanie nie będzie obowiązkowe i zależy od decyzji firmy).

Kluczowe zmiany w projekcie – ważne decyzje do podjęcia przez firmy

Projekt ustawy stawia organizacje przed wieloma wyzwaniami i wymaga podjęcia odpowiednich decyzji. Przede wszystkim należy:

- **Zweryfikować czy organizacja, ze względu na współpracę z co najmniej 50 osobami wykonującymi pracę zarobkową, ma obowiązek utworzenia wewnętrznego systemu zgłaszania naruszeń (systemu whistleblowingowego).**

Projekt ustawy doprecyzowuje sposób liczenia tych osób – wlicza się nie tylko osoby zatrudnione w oparciu o umowę o pracę, ale też umowy cywilnoprawne i kontrakty B2B, o ile kontrahent sam nie zatrudnia innych osób. Może więc się okazać, że choć nasza firma nie ma obowiązku posiadania regulaminu pracy, to musi wdrożyć stosowne procedury whistleblowingowe.

- **Podjąć decyzję o zakresie przedmiotowym procedury zgłoszeń wewnętrznych.**

Przyjęty przez rząd projekt ustawy rozszerzył obowiązkowy, minimalny zakres zgłoszeń na zgłoszenia obejmujące korupcję, a także naruszenia przepisów prawa pracy oraz naruszenia konstytucyjnych praw i wolności obywatela (w zakresie jakim nie dotyczą innych kategorii praw zamieszczonych w ustawie i mają związek z organami władzy publicznej). Przedsiębiorcy będą musieli odpowiednio zdefiniować te pojęcia w wewnętrznej procedurze – tak, aby sygnalista miał jasność jakie naruszenia może zgłosić. Trzeba też odpowiednio zintegrować z kanałem whistleblowingowym inne istniejące już w organizacji kanały zgłaszania nieprawidłowości (np. wynikające z przepisów adresowanych do instytucji finansowych, z przepisów o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu (AML/CFT), czy kanały antymobbingowe). Należy też podjąć decyzję czy rozszerzamy katalog naruszeń, które podlegają zgłoszeniu w ramach wewnętrznego systemu, np. na naruszenia regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych obowiązujących w naszej firmie.

- **Zdecydować, czy przyjmujemy zgłoszenia anonimowe.**

Sprawę tę trzeba przesądzić w wewnętrznej procedurze zgłoszeń. Jeśli dopuszczamy zgłoszenia anonimowe, to powinniśmy określić w jaki sposób będą one rozpatrywane. Podejmując decyzję w tym zakresie, warto uwzględnić specyfikę naszej działalności – i pamiętać, że jeśli działamy na rynku regulowanym, obowiązek przyjmowania zgłoszeń anonimowych w pewnym zakresie może już wynikać z innych regulacji.

- **Zapewnić efektywną ochronę sygnaliście – od momentu dokonania zgłoszenia, przy zachowaniu w poufności faktu dokonania zgłoszenia i jego treści.**

Wymaga to, m.in. stworzenia odpowiednich mechanizmów ochrony i kanałów komunikacji pomiędzy kadrą zarządzającą, osobami odpowiedzialnymi za obsługę kanału zgłoszeń nieprawidłowości oraz zespołem HR.

Projekt **dopuszcza zlecenie wdrożenia i obsługi systemu whistleblowingowego podmiotom zewnętrznym**. Zadania związane z wdrożeniem systemu whistleblowingowego i obowiązki z zakresu przyjmowania i rozpatrywania zgłoszeń, można więc zewnętrznemu podmiotowi. Rozwiązanie to ma pomóc firmom, które nie chcą lub nie mają odpowiednich zasobów kadrowych, aby samodzielnie zajmować się bieżącą obsługą kanałów zgłoszeń.

Ile mam czasu?

Przedsiębiorcy będą mieli 3 miesiące, licząc od dnia ogłoszenia ustawy w Dz.U., na opracowanie, wewnętrzne skonsultowanie, wdrożenie kanałów zgłoszeń wewnętrznych i odpowiednie przeszkolenie personelu.

Choć termin ten został wydłużony z pierwotnie projektowanych 2 miesięcy, **przygotowania do wejścia w życie ustawy warto zacząć już teraz.**

Zgodnie z projektem ustawy, wewnętrzna procedura zgłaszania naruszeń musi zostać skonsultowana z organizacją związkową lub z odpowiednią reprezentacją osób zatrudnionych. Konsultacje te będą trwać od 5 do 10 dni.

Procedura musi zostać zakomunikowana pracownikom i innym osobom wykonującym pracę, i wchodzi w życie w ciągu 7 dni od podania jej do wiadomości.

Trzeba też doliczyć czas na przegląd i aktualizację powiązanych regulacji wewnętrznych, wybór i wdrożenie odpowiednich narzędzi umożliwiających komunikację z sygnalistami, a także wyznaczenie kadry odpowiedzialnej za obsługę systemu oraz na jej przeszkolenie. **Przedsiębiorcy, mają więc niewiele czasu na przygotowanie do nowych obowiązków. Za ich niewykonanie grożą surowe kary – grzywna lub pozbawienie wolności nawet do 3 lat.**

Jakie działania może podjąć moja organizacja?

Niewykonanie lub nieprawidłowe wykonywanie nowych obowiązków może się wiązać, zarówno z odpowiedzialnością cywilną spółki, jak i z odpowiedzialnością karną osób zarządzających.

Aby zachować zgodność z nowymi regulacjami rekomendujemy:

- **opracować lub dokonać przeglądu istniejących procedur zgłaszania nieprawidłowości** pod kątem spełniania wymogów ustawowych, spójności z innymi procedurami i komunikatywności z perspektywy odbiorców,
- **odpowiednio zintegrować lub rozdzielić istniejące kanały zgłaszania naruszeń (jeśli mamy takie w firmie)** – tak, aby pracownicy i współpracownicy wiedzieli co, gdzie i w jaki sposób mogą zgłaszać,
- **wybrać odpowiednie narzędzie** do przyjmowania zgłoszeń, ich weryfikacji, rozpatrywania i archiwizacji,
- **zdecydować, komu chcemy powierzyć obowiązki związane z obsługą systemu** – czy obowiązki te ma wykonywać nasz personel, czy chcemy je podzielić pomiędzy nasz personel i podmiot zewnętrzny, czy też powierzyć całość procesu do obsługi przez podmiot zewnętrzny,
- **zaprojektować i przeprowadzić kampanię informacyjną** adresowaną do pracowników i współpracowników, a także zapewnić im odpowiednie, cykliczne szkolenia.

Służymy naszym doradztwem i bieżącym wsparciem w całym wskazanym zakresie.

Zapraszamy do kontaktu

Zapewniamy pomoc w zaprojektowaniu i całościowym wdrożeniu rozwiązań zgodnych z nową ustawą, a w razie potrzeby, także obsługę wewnętrznego systemu zgłoszeń (narzędzie, które mogą Państwo wdrożyć w swojej organizacji, opracowaliśmy wspólnie z Microsoft).

Każde rozwiązanie szyjemy na miarę, odpowiednio do Państwa potrzeb i oczekiwań.

Kto będzie moim doradcą?



Dr Anna Hlebicka-Józefowicz

Partner | Szef Praktyki Doradztwa Regulacyjnego, Legislacji i Compliance
anna.hlebicka-jozefowicz@dzp.pl | +48 571 207 060

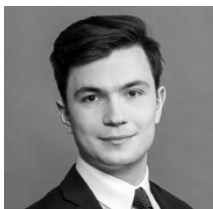
Reprezentuje interesy przedsiębiorców w procesie legislacyjnym, ocenia wpływ nowych regulacji na biznes i pomaga klientom formułować propozycje zmian w prawie. Doradza w zakresie mapowania ryzyka regulacyjnego, w tym korupcyjnego, a także przy tworzeniu systemów i procedur compliance, systemów whistleblowingowych oraz w obszarze ESG. Współautorka społecznego projektu ustawy o ochronie sygnalistów.



Bogusław Kapłon

Partner | Współzarządzający Praktyką Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
boguslaw.kaplon@dzp.pl | +48 660 440 321

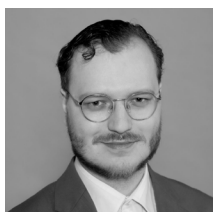
Od 30 lat pomaga działom HR i zarządom w trudnej sztuce kierowania ludźmi. W DZP pracuje z zespołem prawników dzielących te same pasje zawodowe. Jest doradcą wielu polskich i zagranicznych firm w zakresie prawnopracowniczych aspektów ich działalności operacyjnej.



Sylwester Silski

Associate | Praktyka Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
sylwester.silski@dzp.pl | +48 571 207 054

Ekspert w obszarze systemów whistleblowing i wdrażania rozwiązań na rzecz efektywnej ochrony sygnalistów. Specjalizuje się w prawie pracy. W ramach codziennej pracy, doradza krajowym i zagranicznym przedsiębiorcom, sporządza umowy, opinie, regulaminy i raporty due diligence. Posiada także doświadczenie w prowadzeniu sporów z pracownikami.



Gniewomir Wycichowski-Kuchta

Associate | Praktyka Doradztwa Regulacyjnego, Legislacji i Compliance
gniewomir.wycichowski-kuchta@dzp.pl | +48 516 294 873

Doradza w zakresie compliance, w tym przeciwdziałania korupcji, odpowiedzialności podmiotów zbiorowych i minimalizowania ryzyk prawnokarnych. Specjalizuje się w prawie karnym materialnym, prawie gospodarczym oraz prawie europejskim. Współautor społecznego projektu ustawy o ochronie sygnalistów.