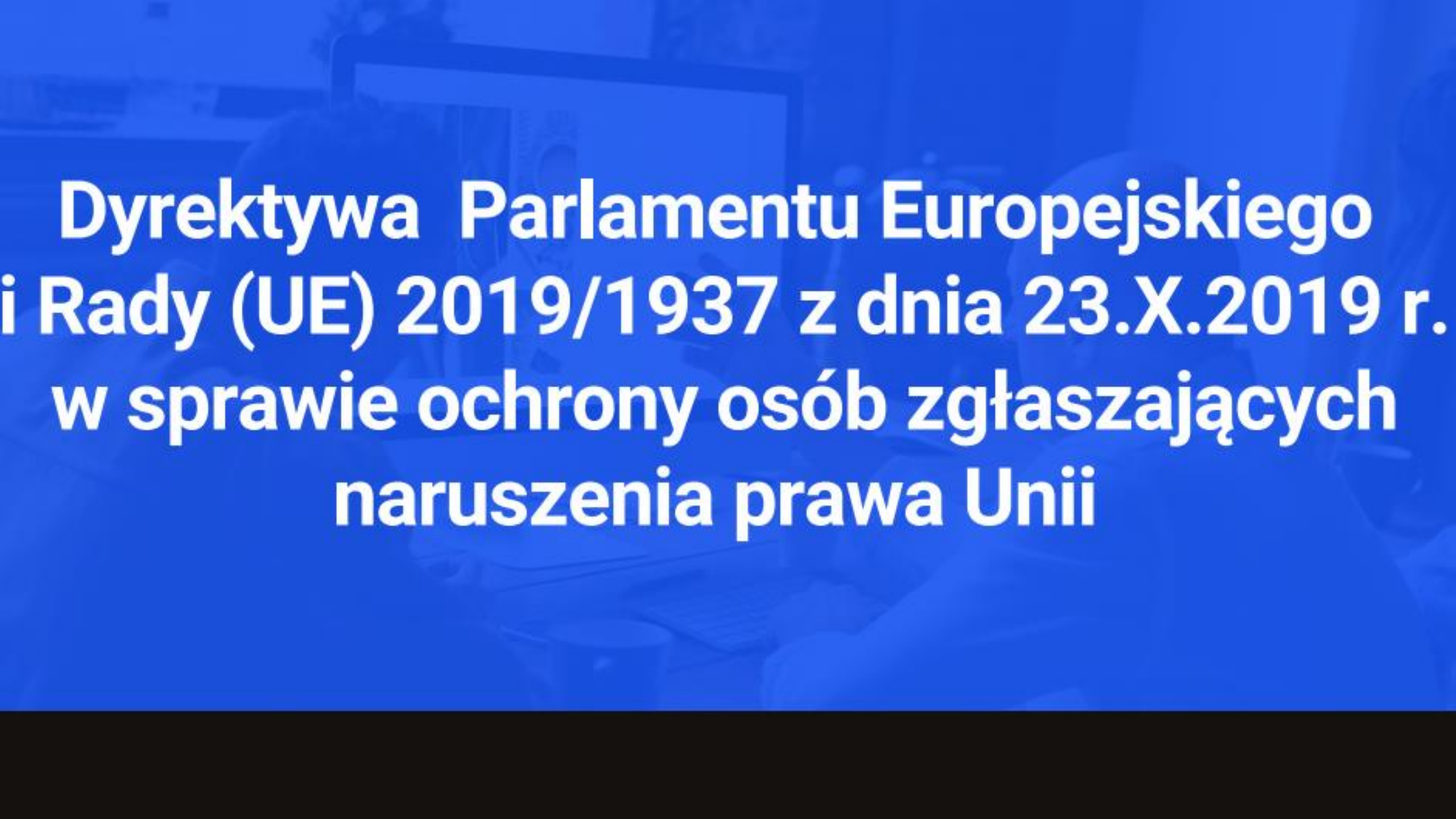


# „Sygnaliści” szkolenie wprowadzające

dr Patryk Kuzior



The background of the slide shows a group of people in a meeting room, with some individuals looking at a large screen. The entire image is overlaid with a semi-transparent blue filter. The text is centered and written in a bold, white, sans-serif font.

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



**Nakłada na państwa członkowskie obowiązek przyjęcia wspólnych minimalnych norm zapewniających wysoki poziom ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.**

## Motywy dyrektywy

Osoby pracujące dla organizacji publicznej lub prywatnej lub utrzymujące kontakt z taką organizacją w związku ze swoją działalnością zawodową niejednokrotnie jako pierwsze dowiadują się o zagrożeniach lub szkodach dla interesu publicznego, do jakich dochodzi w tym kontekście. Zgłaszając naruszenia prawa Unii, które są szkodliwe dla interesu publicznego, osoby takie działają jako „sygnaliści” i tym samym odgrywają kluczową rolę w ujawnianiu takich naruszeń i zapobieganiu im oraz w ochronie dobra społecznego.

Potencjalni sygnaliści często jednak rezygnują ze zgłaszania swoich zastrzeżeń lub podejrzeń z obawy przed działaniami odwetowymi. W związku z tym w coraz większym stopniu uznaje się, zarówno na poziomie unijnym, jak i międzynarodowym, znaczenie zapewnienia zrównoważonej i skutecznej ochrony sygnalistów.



## Motywy dyrektywy

W niektórych dziedzinach polityki przypadki naruszenia prawa Unii – niezależnie od tego, czy są kwalifikowane w świetle prawa krajowego jako naruszenia prawa administracyjnego, prawa karnego czy naruszenia innego rodzaju – mogą wyrządzić poważną szkodę interesowi publicznemu, ponieważ stwarzają poważne ryzyko dla dobra społecznego. W przypadku stwierdzenia braków w zakresie egzekwowania prawa w tych dziedzinach, a sygnaliści są zwykle najlepiej usytuowani do tego, by ujawniać naruszenia prawa, należy poprawić egzekwowanie prawa poprzez wprowadzenie skutecznych, poufnych i bezpiecznych kanałów dokonywania zgłoszeń i poprzez zapewnienie sygnalistom skutecznej ochrony przed działaniami odwetowymi.



## Motywy dyrektywy

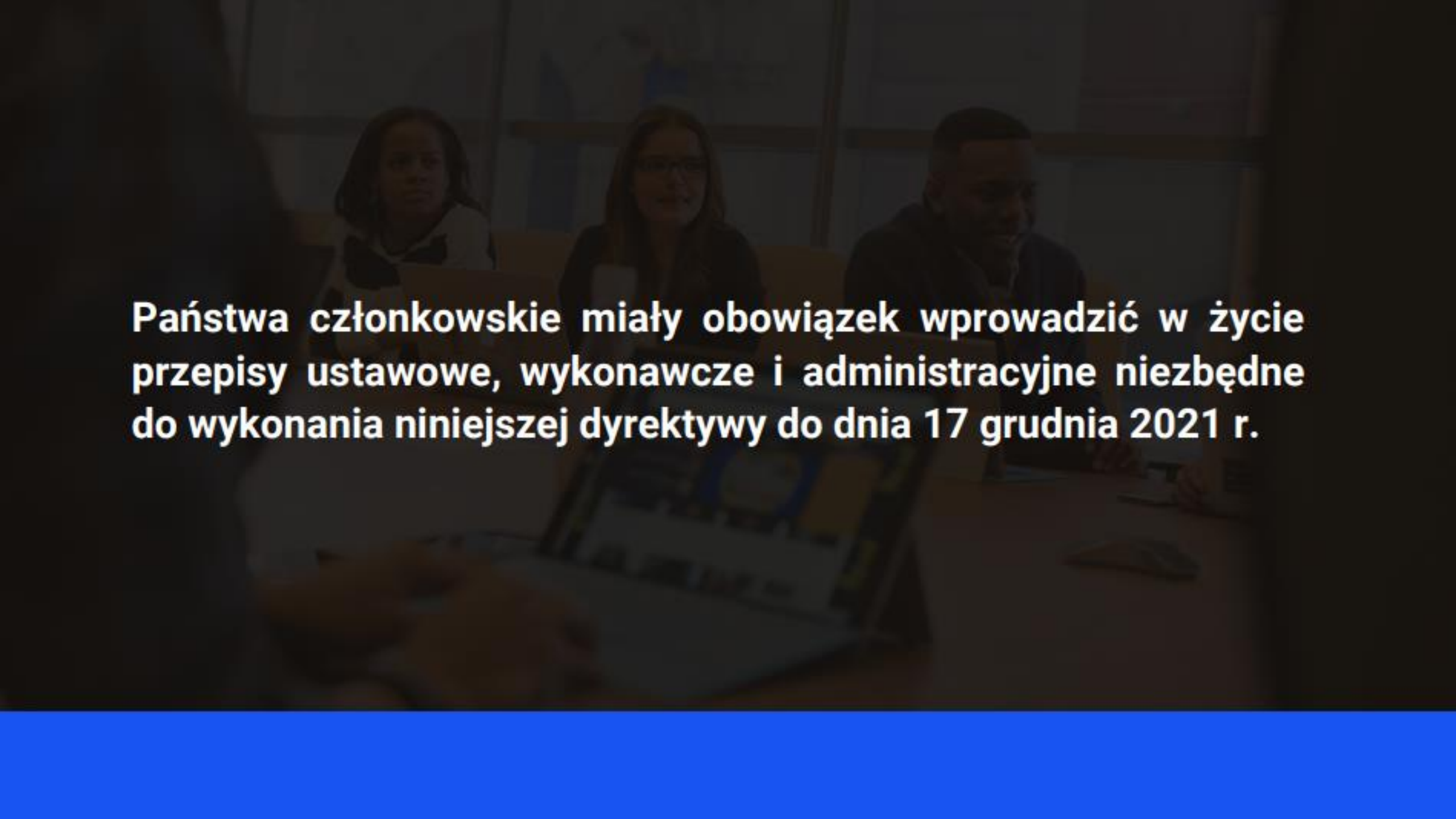
Mechanizm ochrony sygnalistów funkcjonujący obecnie w Unii jest ukształtowany niejednolicie w poszczególnych państwach członkowskich i dziedzinach polityki. Konsekwencje zgłoszonych przez sygnalistów naruszeń prawa Unii o wymiarze transgranicznym pokazują, w jaki sposób niewystarczający poziom ochrony w jednym państwie członkowskim wpływa niekorzystnie na funkcjonowanie polityk Unii nie tylko w tym państwie członkowskim, ale również w innych państwach członkowskich oraz w Unii jako całości.



## Motywy dyrektywy

Osoby, które pozyskują zgłaszane przez siebie informacje w ramach swojej działalności zawodowej i narażają się tym samym na ryzyko działań odwetowych w miejscu pracy, na przykład z uwagi na fakt, że dopuszczają się naruszenia obowiązku dochowania tajemnicy lub obowiązku lojalności, wymagają szczególnej ochrony prawnej.





**Państwa członkowskie miały obowiązek wprowadzić w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 17 grudnia 2021 r.**



Choć minął czas, kiedy dyrektywa powinna  
zostać zaimplementowana proces  
legislacyjny  
nie został zakończony.  
Trudno powiedzieć kiedy ustawa zostanie  
uchwalona

## Projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa

Wyświetl komentarz do projektu

Wnioskodawca:	Minister Rodziny i Polityki Społecznej
Data utworzenia:	18-10-2021
Działy:	praca,
Hasła:	PRACA, UNIA EUROPEJSKA,
Status projektu:	otwarty
Wykaz prac legislacyjnych:	Rady Ministrów
Numer z wykazu:	UC101
projekt realizuje przepisy prawa Unii Europejskiej:	Numer i tytuł aktu prawnego Unii Europejskiej: Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. Urz. UE L 305 z 26.11.2019, str. 17)
Kadencja:	IX
Okres kadencji:	2019 ..

akt zwolniony z obowiązku opracowywania założeń projektu ustawy na podstawie wykazu prac legislacyjnych Rady Ministrów

1. zgłoszenie ustawy

uzgodnienia: 19-10-2021

### 2. Uzgodnienia

Data ostatniej modyfikacji: 19-10-2021

Projekt:  Data ostatniej modyfikacji: 19-10-2021

- Projekt ustawy  
Autor dokumentu: Minister Rodziny i Polityki Społecznej , wprowadzony przez: Ministerstwo Pracy  
Data utworzenia: 18-10-2021
- Uzasadnienie  
Autor dokumentu: Minister Rodziny i Polityki Społecznej , wprowadzony przez: Ministerstwo Pracy  
Data utworzenia: 18-10-2021
- ODD  
Autor dokumentu: Minister Rodziny i Polityki Społecznej , wprowadzony przez: Ministerstwo Pracy  
Data utworzenia: 18-10-2021
- Tabela zgodności  
Autor dokumentu: Minister Rodziny i Polityki Społecznej , wprowadzony przez: Ministerstwo Pracy  
Data utworzenia: 18-10-2021

Plena kierujące projekt do uzgodnień:  Data ostatniej modyfikacji: 19-10-2021

- PRACOWNIA PRZEWODNICZĄCA  
Autor dokumentu: Minister Rodziny i Polityki Społecznej , wprowadzony przez: Ministerstwo Pracy  
Data utworzenia: 18-10-2021
- TABELA - UWAGI DO PROJEKTU  
Autor dokumentu: Minister Rodziny i Polityki Społecznej , wprowadzony przez: Ministerstwo Pracy  
Data utworzenia: 18-10-2021

Stawki zgłoszone w ramach uzgodnień

Odniesienie się wnioskodawcy do uwag

**Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące:**

- 1) zamówień publicznych;**
- 2) usług, produktów i rynków finansowych;**
- 3) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;**
- 4) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;**
- 5) bezpieczeństwa transportu;**
- 6) ochrony środowiska;**
- 7) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;**
- 8) bezpieczeństwa żywności i pasz;**
- 9) zdrowia i dobrostanu zwierząt;**
- 10) zdrowia publicznego;**
- 11) ochrony konsumentów;**
- 12) ochrony prywatności i danych osobowych;**
- 13) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;**
- 14) interesów finansowych Unii Europejskiej;**
- 15) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych.**

**Pracodawca może dodatkowo ustanowić zgłaszanie w zakładzie pracy innych naruszeń niż naruszenia, o których mowa była wcześniej, w tym dotyczących obowiązujących u tego pracodawcy regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych.**



Ustawa ma mieć zastosowanie do osoby fizycznej, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym do:

- 1) pracownika, także w przypadku, gdy stosunek pracy już ustał,
- 2) osoby ubiegającej się o zatrudnienie, która uzyskała informację o naruszeniu prawa w procesie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy,
- 3) osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- 4) przedsiębiorcy,
- 5) akcjonariusza lub wspólnika,
- 6) członka organu osoby prawnej,
- 7) osoby świadczącej pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- 8) stażysty,
- 9) wolontariusza.

**Przepisy ustawy nie będą miały zastosowania do:**

- 1) ochrony informacji niejawnych;**
- 2) tajemnicy związanej z wykonywaniem zawodu;**
- 3) tajemnicy narady sędziowskiej;**
- 4) postępowania karnego.**

**Przepisy ustawy nie będą stosowane, jeżeli informacja o naruszeniu prawa zostanie zgłoszona na podstawie przepisów odrębnych, w szczególności jako skarga lub zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa.**

**Przepisy ustawy nie będą stosowane, jeżeli naruszenie prawa godzi wyłącznie w prawa zgłaszającego lub zgłoszenie naruszenia prawa następuje wyłącznie w indywidualnym interesie zgłaszającego.**

**Przepisy ustawy nie będą stosowane do sprawcy naruszenia prawa, jeżeli na podstawie przepisów prawa osoba ta korzysta ze zwolnienia z odpowiedzialności lub złagodzenia kary w związku ze swoim zachowaniem po popełnieniu naruszenia prawa, w szczególności dobrowolnym ujawnieniem naruszenia prawa lub współpracą z organami ścigania lub innymi właściwymi organami.**

**Przepisy ustawy nie będą stosowane do naruszeń prawa w zakresie zamówień publicznych w dziedzinach obronności i bezpieczeństwa w rozumieniu art. 7 pkt 36 ustawy z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1129 i 1598).**



**Zgłaszający podlega ochronie określonej w przepisach rozdziału 2, pod warunkiem że miał uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa.**



**Przepisy ustawy będą miały zastosowanie do zgłoszenia informacji o naruszeniu prawa anonimowo, wyłącznie w przypadkach gdy możliwość zgłoszenia informacji o naruszeniu prawa anonimowo przewidywał będzie:**

**1) regulamin zgłoszeń wewnętrznych, stosowany przez pracodawcę, określający wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa lub**

**2) procedura zgłaszania naruszeń prawa organowi publicznemu. Jeżeli informacja o naruszeniu prawa zostanie zgłoszona anonimowo pracodawcy, organowi publicznemu lub ujawniona publicznie i doszło następnie do ujawnienia tożsamości zgłaszającego, który doświadczył działań odwetowych, przepisy rozdziału 2 stosuje się, jeżeli spełnione zostały warunki określone w art. 6 ustawy.**



A close-up photograph of a wooden gavel and a silver whistle. The gavel is positioned vertically on the right side of the frame, with its handle extending towards the top left. The head of the gavel is dark wood with a prominent gold-colored band. The silver whistle is placed on a dark, polished wooden surface in the foreground, with its black cord trailing off to the left. The background is a dark, neutral gradient.

**Zakaz działań odwetowych**

**Jeżeli praca jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, zgłaszający nie może być niekorzystnie traktowany z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.**

**Za niekorzystne traktowanie, o którym mowa w ust. 1, uważa się w szczególności:**

- 1) odmowę nawiązania stosunku pracy,**
- 2) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,**
- 3) niezawarcie umowy o pracę na czas określony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w sytuacji gdy pracownik miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa,**
- 4) obniżenie wynagrodzenia za pracę,**
- 5) wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu,**
- 6) pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą,**
- 7) przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy,**
- 8) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,**
- 9) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych,**
- 10) niekorzystną zmianę miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,**
- 11) negatywną ocenę wyników pracy lub negatywną opinię o pracy,**
- 12) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,**
- 13) wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,**
- 14) nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie,**
- 15) działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego**  
– chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

**Za niekorzystne traktowanie z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także groźbę lub próbę zastosowania środka o którym mowa była wcześniej, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.**

# Zgłoszenia wewnętrzne

WHISTLE BLOWER  
ALERT!

**Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników ustala regulamin zgłoszeń wewnętrznych, określający wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych**

**Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może ustalić regulamin zgłoszeń wewnętrznych.**

**Realizacja obowiązku ustalenia regulaminu zgłoszeń wewnętrznych przez podmioty w sektorze prywatnym zatrudniające co najmniej 50 i mniej niż 250 pracowników następuje do dnia 17 grudnia 2023 r.**



**Regulamin zgłoszeń wewnętrznych pracodawca ustala po konsultacji z:**

**1)zakładową organizacją związkową albo**

**2)przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowe.**

**Regulamin zgłoszeń wewnętrznych wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu zgłoszeń wewnętrznych przed dopuszczeniem go do pracy.**

**Regulamin zgłoszeń wewnętrznych określa elementy wskazane w art. 29 projektu:**

- 1) podmiot wewnętrzny upoważniony przez pracodawcę do przyjmowania zgłoszeń;**
- 2) sposoby przekazywania zgłoszeń;**
- 3) informację, czy wewnętrzna procedura obejmuje przyjmowanie zgłoszeń anonimowych;**
- 4) niezależny organizacyjnie podmiot, upoważniony do podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację ze zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie zgłaszającemu informacji zwrotnej; rolę tę może pełnić podmiot, o którym mowa w pkt 1;**

- 5) obowiązek potwierdzenia zgłaszającemu przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że zgłaszający nie podał adresu, na który należy przekazać potwierdzenie;
- 6) obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, działań następczych przez upoważniony podmiot, o którym mowa w pkt 4;
- 7) działania następcze podejmowane przez pracodawcę w celu zweryfikowania informacji o naruszeniach prawa oraz środki, jakie mogą zostać zastosowane w przypadku stwierdzenia naruszenia prawa;
- 8) maksymalny termin na przekazanie zgłaszającemu informacji zwrotnej, nieprzekraczający 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub, w przypadku nieprzekazania potwierdzenia zgłaszającemu, 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia;
- 9) zrozumiałe i jednoznaczne informacje na temat trybu dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do organów publicznych oraz, w stosownych przypadkach, do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej.

**Zgłoszenie ustne może być dokonane telefonicznie lub za pośrednictwem innych systemów komunikacji głosowej oraz, na wniosek zgłaszającego, za pomocą bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia.**

**Informacja zwrotna, obejmuje w szczególności informację o stwierdzeniu bądź braku stwierdzenia wystąpienia naruszenia prawa i ewentualnych środkach, które zostały lub zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie prawa.**

**Organizacja przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz związanego z tym przetwarzania danych osobowych uniemożliwia uzyskanie dostępu do informacji objętej zgłoszeniem nieupoważnionym osobom oraz zapewnia ochronę poufności tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia i osoby, której dotyczy zgłoszenie. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób.**

**Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych osób zgłaszających naruszenie, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie pracodawcy. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy.**

**Upoważnienie podmiotu przyjmującego zgłoszenie, innego niż pracownik lub wewnętrzna jednostka organizacyjna pracodawcy wymaga zawarcia umowy, w której pracodawca powierza wykonywanie czynności związanych z przyjęciem zgłoszenia i reakcją na zgłoszenie z zastosowaniem rozwiązań technicznych i organizacyjnych zapewniających zgodność tych czynności z ustawą.**

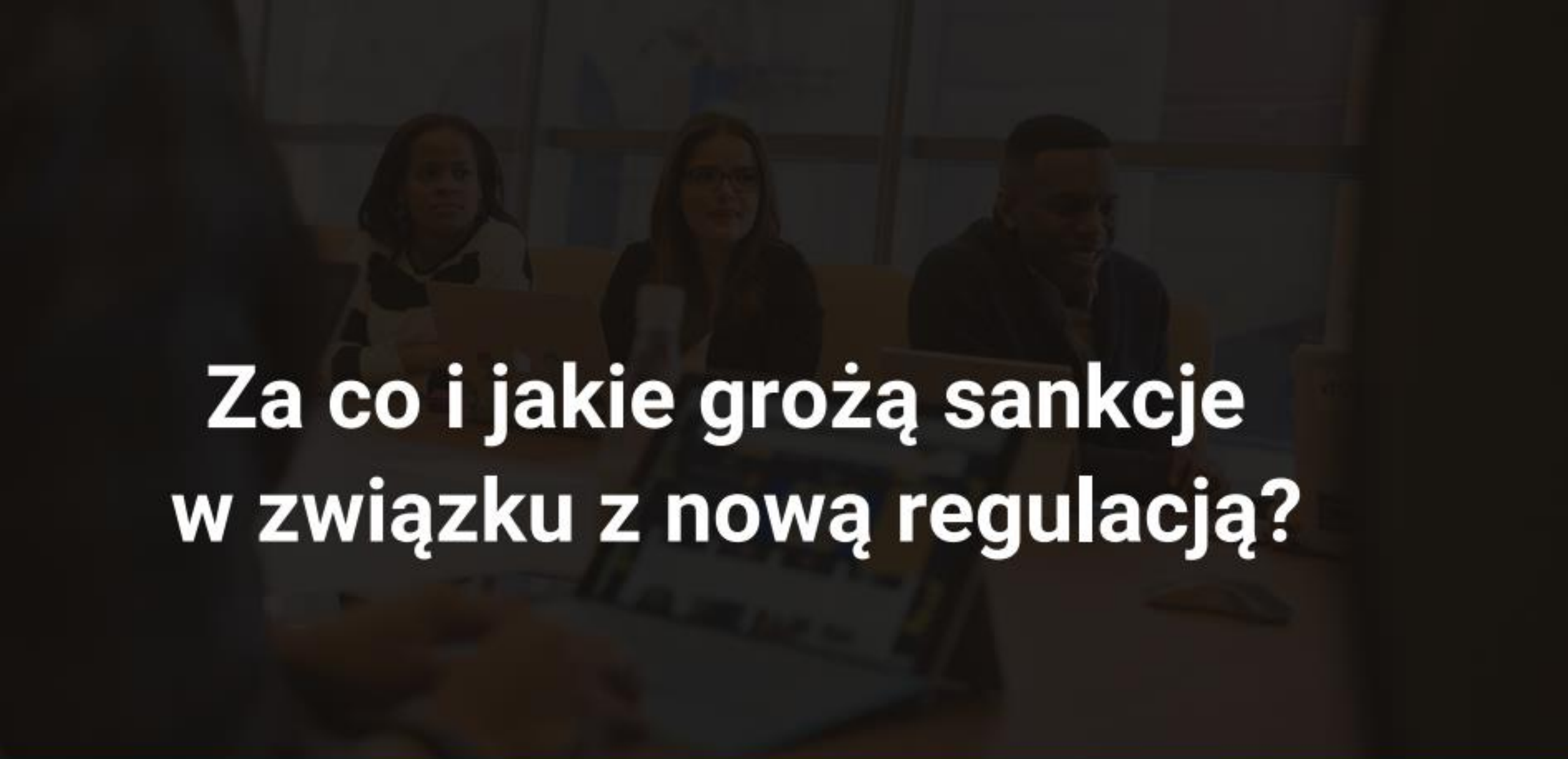
**Zawarcie umowy, nie uchyla odpowiedzialności pracodawcy za dochowanie obowiązków określonych w ustawie, w szczególności zachowanie poufności, udzielenie informacji zwrotnej oraz podjęcie działań następczych.**



## **Pracodawca:**

- prowadzi rejestr zgłoszeń wewnętrznych**
- jest administratorem danych zgromadzonych w tym rejestrze.**

**Do prowadzenia rejestru można upoważnić podmiot zewnętrzny, wcześniej już upoważniony do przyjmowania zgłoszeń.**

A dimly lit meeting room with three people sitting at a table. Each person has a laptop open in front of them. The background shows a window with a grid pattern. The overall atmosphere is professional and focused.

**Za co i jakie grożą sankcje  
w związku z nową regulacją?**

**Projekt ustawy przewiduje przepisy karne, co oznacza, że za naruszenie nowego prawa grożą sankcje karne.**



**Kara grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności grozi za:**

- 1) utrudnianie dokonanie zgłoszenia;**
- 2) podejmowanie działań odwetowe wobec osoby, która dokonała zgłoszenia lub ujawnienia publicznego;**
- 3) naruszenie obowiązku zachowania poufności tożsamości osoby, która dokonała zgłoszenia;**
- 4) nieustanowienie wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowanie działań następczych albo ustanowienie procedury naruszającej art. 29 ust. 1 ustawy (przepis ten określa zakres treści regulaminu).**

**Kto dokonał zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.**

Dziękuję za uwagę!

Bądźmy w kontakcie: [pkuzior@wsb.edu.pl](mailto:pkuzior@wsb.edu.pl)

