

## Ochrona sygnalistów

### Zmiany w projekcie ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa

---

12 kwietnia br. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej opublikowało drugi już projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa ("**Projekt**"). To efekt wdrażania do polskiego porządku prawnego przepisów dyrektywy UE o ochronie sygnalistów.

Projekt jest odpowiedzią na uwagi z pierwszego etapu uzgodnień i konsultacji publicznych. Tym samym, w wielu aspektach różni się od pierwszej wersji przepisów dotyczących ochrony sygnalistów. Poniżej przedstawiamy najważniejsze modyfikacje i rozwiązania zaproponowane w Projekcie.

#### Vacatio legis

Nowe przepisy mają wejść w życie po upływie 2 miesięcy od dnia ich ogłoszenia, a nie jak pierwotnie zakładano po upływie 14 dni.

#### Katalog sygnalistów

Do listy zgłaszających, którzy mają mieć zapewnioną ochronę, dodani zostali m.in. pracownicy tymczasowi, praktykanci, funkcjonariusze służb i żołnierze zawodowi. Dodatkowo, zgłoszeń wewnętrznych będą mogli dokonywać nie tylko pracownicy, ale także osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych oraz inne podmioty wskazane w ustawie. Kwestia ustalenia kręgu osób uprawnionych do dokonywania zgłoszeń nie będzie już po stronie pracodawcy.



## Progi zatrudnienia

Projekt w miejsce "pracowników" posługuje się pojęciem "osób wykonujących pracę". Z analizy przepisów można wnioskować, że do progów zatrudnienia mających znaczenie przy ustaleniu, kiedy dany podmiot jest zobowiązany do wdrożenia nowych przepisów, należy zatem wliczać nie tylko pracowników, ale także inne osoby wykonujące pracę na rzecz danego podmiotu na innej podstawie niż umowa o pracę (np. zleceniobiorców i inne osoby współpracujące na podstawie umów cywilnoprawnych). W efekcie, niektóre podmioty już od dnia wejścia w życie przepisów objęte będą obowiązkiem wdrożenia procedury zgłoszeń wewnętrznych. Co prawda w uzasadnieniu Projektu wciąż pojawia się pojęcie "pracownicy", jednak zawężenie tego terminu tylko do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę może rodzić wątpliwości interpretacyjne. Liczymy, że na etapie dalszych prac nad przepisami kwestia ta zostanie doprecyzowana.

## Zgłoszenia wewnętrzne dla dużych podmiotów

- Możliwość dokonywania zgłoszeń obejmie nie tylko pracowników, ale także inne osoby świadczące pracę na rzecz podmiotu na innej podstawie niż stosunek pracy, np. umowy zlecenie;
- Wydłużony został okres na wprowadzenie regulacji dotyczących zgłoszeń wewnętrznych do 1 miesiąca od dnia wejścia nowych przepisów w życie.

## Zgłoszenia wewnętrzne dla średnich podmiotów

Projekt zakłada, że firmy z sektora prywatnego zatrudniające od 50 do 250 osób będą mieć czas na przygotowanie się do wdrożenia właściwej procedury do 17 grudnia 2023 roku.

## Działania odwetowe

Katalog działań odwetowych poszerzy się m.in. o mobbing, spowodowanie straty finansowej lub niematerialnej, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie. Ponadto, Projekt przewiduje, że zabronione mają być nie tylko same działania odwetowe, ale także próby lub groźby ich zastosowania.

## Kanały zgłoszeń

Poza kanałem ustnym i pisemnym, Projekt wprost przewiduje możliwość dokonywania zgłoszeń wewnętrznych w formie elektronicznej. Doprecyzowano w nim także zasady dokonywania ustnych zgłoszeń wewnętrznych.

## Niektóre definicje

W miejsce "pracodawcy" w Projekcie pojawił się "podmiot prawny", a termin "regulamin zgłoszeń wewnętrznych" zastąpiła "procedura zgłoszeń wewnętrznych". Zmiana ta oznacza, że tworzenie regulacji w zakresie zgłoszeń wewnętrznych dotyczyć będzie także podmiotów, które nie są pracodawcami w rozumieniu art. 3 kodeksu pracy.

## Rejestr zgłoszeń

Projekt przewiduje skrócenie okresu przechowywania danych w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych z 5 lat do 12 miesięcy.



## Konsultacje z reprezentacją pracowników

Projekt dookreśla terminy na przeprowadzenie konsultacji z reprezentacją pracowników w zakresie procedury zgłoszeń wewnętrznych – mają one trwać od 7 do 14 dni od dnia przedstawienia projektu procedury przez podmiot prawny.

## Dane osobowe

Projekt przewiduje możliwość ujawnienia, w pewnych uzasadnionych prawnie przypadkach, tożsamości sygnalisty (po uprzednim zawiadomieniu o zamiarze ujawnienia wraz z uzasadnieniem). Okres przechowywania danych sygnalistów został skrócony z 5 lat do 12 lub 15 miesięcy (w zależności od okoliczności). Ponadto, Projekt rozstrzyga kwestie administrowania i współadministrowania danymi osobowymi przez więcej niż jeden podmiot prawny.



## Sankcje

Projekt zakłada znaczące obniżenie maksymalnego wymiaru kary za niedopełnienie obowiązków prawnych związanych z ochroną sygnalistów:

- za niewprowadzenie procedury zgłoszeń wewnętrznych – karę grzywny zamiast 3 lat pozbawienia wolności;
- za uniemożliwienie lub utrudnienie dokonania zgłoszenia – grzywnę lub ograniczenie wolności (typ kwalifikowany do 2 lat pozbawienia wolności);
- za stosowanie działań odwetowych – do 2 lat pozbawienia wolności (typ kwalifikowany do 3 lat);
- za naruszenie obowiązku poufności – do 1 roku pozbawienia wolności.

Projekt jest nadal na etapie uzgodnień i nie został jeszcze skierowany do Sejmu, choć może się to niedługo zmienić - wyznaczony termin na uzgodnienia nie jest długi.

Na bieżąco monitorujemy prace nad przepisami dotyczącymi ochrony sygnalistów. Będziemy informować Państwa o ewentualnych zmianach lub rozpoczęciu kolejnych etapów legislacyjnych.

**Chętnie odpowiemy na wszelkie pytania dotyczące wdrożenia ochrony sygnalistów w Państwa organizacji.**

## Zapraszamy do kontaktu:



**Anna Golenia**  
Senior Associate  
Polska

T+48 504 399 787  
[Anna.golenia@osborneclarke.com](mailto:Anna.golenia@osborneclarke.com)



**Patryk Kausa**  
Junior Associate  
Polska

T+48 503 975 898  
[Patryk.kausa@osborneclarke.com](mailto:Patryk.kausa@osborneclarke.com)