

## Alert prawny



# Ustawa o sygnalistach

Jak pracodawcy  
powinni przygotować się  
do przyjmowania  
zgłoszeń wewnętrznych ?

# Konieczność zaprojektowania wewnętrznych procedur, zaplanowania kanałów zgłoszeń, powołania osób lub działów odpowiedzialnych za obszar zgłaszania naruszeń i działań następczych – to tylko niektóre obowiązki, jakie wynikają dla przedsiębiorców z projektu ustawy o sygnalistach.

## Geneza i cele Dyrektywy

Choć termin na wdrożenie unijnej Dyrektywy o ochronie sygnalistów upłynął 17 grudnia 2021 r., przepisy krajowe wciąż nie zostały wdrożone, a do wiadomości społecznej podano już kilka wersji projektu ustawy.

Ostatni projekt pod zmienioną nazwą „ustawy o sygnalistach” został opublikowany w marcu 2024 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji, a prace nad nim nabierają tempa. W najbliższym czasie możemy spodziewać się implementacji przepisów do polskiego porządku prawnego.

## Pierwszy dzwonek, czyli o czym warto pomyśleć już teraz

Nowe przepisy będą wymagały wdrożenia kompleksowych rozwiązań zapewne w perspektywie kilku miesięcy (projekt zakłada 3-miesięczne *vacatio legis*).

Poniżej przedstawiamy zakres zagadnień, które z dużym prawdopodobieństwem zostaną utrzymane w projektowanej regulacji. Wyznaczają one obszary, w których przygotowania warto zacząć już teraz.

**1.** Weryfikacja obowiązków pod kątem wielkości organizacji.  
  
Ustalenie poziomu zatrudnienia w rozumieniu nowych przepisów.

- Podmiot zatrudniający co najmniej 50 osób będzie zobowiązany do uregulowania zgłoszeń wewnętrznych w przygotowanej w tym celu procedurze. Część organizacji będzie zobowiązana do wdrożenia procedury niezależnie od liczby zatrudnionych osób.
- Liczbę zatrudnionych ustala się w przeliczeniu na pełne etaty, w odniesieniu do wszystkich osób zatrudnionych zarówno na podstawie stosunku pracy, jak i innych podstawach, jeżeli nie zatrudniają innych osób.



<p><b>2.</b></p>	<p>Ustalenie komórki organizacyjnej do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych, podejmowania działań następczych i prowadzenia rejestru zgłoszeń.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projekt ustawy rozgranicza etap dokonywania zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz prowadzenia rejestru zgłoszeń wewnętrznych, a każdemu z nich przyporządkowuje możliwe rozwiązania organizacyjne.</li> <li>• Zgłoszenia wewnętrzne będą mogły być dokonywane wewnątrz organizacji (do określonego działu lub osoby) lub do podmiotu zewnętrznego.</li> <li>• Działania następcze będzie mógł podejmować bezstronny dział lub osoba w ramach wewnętrznej struktury organizacyjnej. Może to być ten sam dział w wewnętrznej strukturze, który jest odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń, o ile zapewniają bezstronność.</li> <li>• Zgłoszenia wewnętrzne należy umieścić w rejestrze, za którego prowadzenie odpowiedzialny może być dział lub osoba upoważniona do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych lub podejmowania działań następczych.</li> <li>• Rekomendujemy zweryfikować, który dział lub osoba w organizacji będzie odpowiedzialna za powyższe działania oraz czy wielkość i struktura organizacji powoduje konieczność utworzenia nowej komórki organizacyjnej w strukturze albo dokonania outsourcingu przyjmowania zgłoszeń na zewnątrz organizacji.</li> </ul>
<p><b>3.</b></p>	<p>Ustalenie kanałów przyjmowania zgłoszeń i trybu postępowania ze zgłoszeniami przyjmowanymi anonimowo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zgodnie z projektem ustawy należy udostępnić pracownikom możliwość dokonywania zgłoszeń co najmniej ustnie lub pisemnie.</li> <li>• W ramach kanałów zgłoszeń można udostępnić adres korespondencyjny, adres poczty elektronicznej, numer telefonu lub inne systemy komunikacji głosowej.</li> <li>• Zgłoszenia przyjmowane ustnie będą jednak nagrywane (za zgodą zgłaszającego) lub protokołowane.</li> </ul>

4.	Określenie systemu zachęt do korzystania z procedury zgłoszeń wewnętrznych.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procedura zgłoszeń wewnętrznych może (fakultatywnie) określać także system zachęt. Zgodnie z uzasadnieniem do projektu nie oznacza on materialnych zachęt w postaci np. nagród pieniężnych. Chodzi o mechanizmy polegające na zachęceniu pracownika do dokonania zgłoszenia wewnętrznego, np. w postaci szkoleń z procedury wewnętrznej czy informacji o zgłoszeniach.</li> </ul>
5.	Przygotowanie do współpracy z przedstawicielami społeczności zakładowej	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procedura zgłoszeń wewnętrznych będzie wymagała konsultacji z zakładową organizacją związkową, a przypadku jej braku – z przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz danego podmiotu wyłonionymi w przyjętym trybie.</li> <li>Projekt ustawy o sygnalistach posługuje się pojęciem osób świadczących pracę zamiast pojęcia pracowników, zatem przedstawiciele zatrudnionych powinni być wyłonieni przez wszystkie osoby świadczące pracę (nie tylko przez pracowników).</li> </ul>
6.	RODO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Na aktualnym etapie warto zweryfikować procedury i polityki ochrony danych oraz istniejące sposoby zabezpieczenia danych przed dostępem osób nieuprawnionych.</li> <li>Dane udostępnione w ramach zgłoszeń wewnętrznych będą musiały być zabezpieczone przed dostępem osób nieuprawnionych, a z ujawnionymi informacjami i danymi osób zgłaszających będą mogły pracować wyłącznie osoby posiadające upoważnienia (w przypadku powierzenia zadań podmiotowi zewnętrznemu konieczne będzie zawarcie odrębnej umowy).</li> </ul>
7.	Rejestr zgłoszeń	<ul style="list-style-type: none"> <li>Przygotowanie systemu lub bazy danych, w których prowadzony będzie rejestr zgłoszeń wewnętrznych.</li> </ul>

## Możemy pomóc

Podsumowanie zawiera zestawienie najważniejszych informacji. W razie dodatkowych pytań zapraszamy do kontaktu z naszym zespołem.



Zapraszamy  
do kontaktu



**Michał Chodkowski** / Partner  
michal.chodkowski@laszczuk.pl



**Aleksandra Trzcńska-Kosacka** / Senior Associate  
aleksandra.trzcinska@laszczuk.pl



**Katarzyna Jeziorek** / Associate  
katarzyna.jeziorek@laszczuk.pl



**Martyna Kabat** / Associate  
martyna.kabat@laszczuk.pl

Zapisz się na newsletter >>

