



Poznaj nowe przepisy
prawne obowiązujące
od 25 września
2024 r.

SYGNALISTĄ MOŻE BYĆ:



- pracownik
- osoba ubiegająca się o pracę
- wolontariusz
- członek organów spółek prawa handlowego
- zleceniobiorca

Sygnaliści - prawa i obowiązki



● KIM JEST SYGNALISTA I CO MOŻE ZGŁOSIĆ?



Sygnalista to osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą. Informacja o naruszeniu prawa to informacja, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w podmiocie prawnym, w którym sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, lub w innym podmiocie prawnym, z którym sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub informacja dotycząca próby ukrycia takiego naruszenia prawa.

○ SYGNALISTA ZGŁASZA NARUSZENIA DOTYCZĄCE:



korupcji	bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych
zamówień publicznych	usług, produktów i rynków finansowych
zdrowia publicznego	bezpieczeństwa żywności i pasz
bezpieczeństwa transportu	bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami
zdrowia i dobrostanu zwierząt	ochrony prywatności i danych osobowych
ochrony konsumentów	ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądowego
ochrony środowiska	przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu
interesów finansowych Skarbu Państwa RP, jednostki samorządu terytorialnego oraz UE	konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela *
rynku wewnętrznego UE, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych	

* występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi w pkt 1-16

Przez kontekst związany z pracą należy rozumieć przeszłe, obecne lub przyszłe działania związane z wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu lub pełnienia służby

w podmiocie prawnym, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość do świadczenia działań odwetowych.

Sygnalistą może być m.in. pracownik, w tym pracownik tymczasowy, osoba ubiegająca się o pracę, wolontariusz, członek organów spółek prawa handlowego, osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Nie będzie natomiast sygnalistą np. konsument, którego prawa konsumenckie zostały naruszone i który dokonał zgłoszenia do Rzecznika Praw Konsumenta o niespektowaniu jego praw przez sprzedawcę. Bez kontekstu związanego z pracą nie mamy bowiem do czynienia z sygnalistą w rozumieniu ustawy o ochronie sygnalistów, nawet jeśli zgłoszenie mieści się w katalogu spraw objętych tą ustawą.

● JAK MOŻNA ZGŁOSIĆ NARUSZENIE PRAWA?



Sygnalista może dokonać zgłoszenia wewnętrznego – do odpowiedniej komórki we własnej organizacji/u swojego pracodawcy lub zgłoszenia zewnętrznego – do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organu publicznego. Sygnalista może także dokonać ujawnienia publicznego, a więc podać informację o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej np. poprzez media społecznościowe.

● OD KIEDY SYGNALIŚCIE PRZYSŁUGUJE OCHRONA?



Sygnalista podlega ochronie już od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego. Wystarczy zgłoszenie o naruszeniu prawa, aby korzystać z ochrony jako sygnalista. Sygnalista nie będzie musiał przy tym uprawdopodobniać, że doszło do naruszenia prawa, ani nie będzie zobowiązany do składania oświadczeń pod rygorem odpowiedzialności karnej za podawanie nieprawdziwych informacji.



Warunkiem przyznania ochrony jest uzasadnione przekonanie sygnalisty, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacja jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego oraz to, że stanowi informację o naruszeniu prawa. Ponadto taka informacja będzie musiała być uzyskana w kontekście związanym z pracą.

Obowiązkiem organu publicznego właściwego do podjęcia działań następczych (są to działania podjęte w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia), będzie wydanie zaświadczenia, w którym potwierdzi on, że sygnalista podlega ochronie określonej w przepisach rozdziału 2 ustawy. Co ważne, organ nie będzie działał w tym zakresie z urzędu, wyda zaświadczenie tylko i wyłącznie na żądanie sygnalisty. Przy czym zaświadczenie to należy wydać nie później niż w terminie miesiąca od dnia otrzymania żądania.

Ochrona sygnalisty nie jest więc uzależniona ani od wydania zaświadczenia przez organ publiczny, ani też od skuteczności podjętych działań następczych.

● CZY ZGŁOSZENIE ZWALNIA Z ODPOWIEDZIALNOŚCI KARNEJ?



Ustawa nie zwalnia sygnalisty z odpowiedzialności karnej za popełniony czyn zabroniony. W tym zakresie stosuje się wyłącznie przepisy postępowania karnego, a ustawa w ogóle w te kwestie nie ingeruje. Sąd dokonujący oceny zachowania sprawcy czynu zabronionego może oczywiście wziąć pod uwagę dokonanie zgłoszenia sygnałnego. Ale będzie to tylko i wyłącznie decyzja sądu, podjęta w ramach swobodnej oceny dowodów.

● CZYM JEST DZIAŁANIE ODWETOWE?



Działanie odwetowe to bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa sygnalisty, wyrządza lub może wyrządzić mu nieuzasadnioną szkodę, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko sygnaliście.



DZIAŁANIA ODWETOWE WOBEC SYGNALISTY SĄ ZAKAZANE I MOGĄ POLEGAĆ NA:

- odmowie nawiązania stosunku pracy;
- wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy;
- niezawarcia umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w przypadku gdy sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;
- obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę;
- wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu;
- pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
- przeniesieniu na niższe stanowisko pracy;
- zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
- przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty;
- niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
- negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy;
- nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
- przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;
- mobbingu;
- dyskryminacji;
- niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;
- wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
- nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
- działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
- spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
- wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.

Grożba lub próba podjęcia takich działań również stanowi działanie odwetowe.

W razie podjęcia działań odwetowych wobec sygnalisty, w związku z dokonaniem zgłoszenia, **to pracodawca będzie musiał udowodnić**, że działania te nie miały charakteru odwetowego i nie pozostają w związku przyczynowo-skutkowym z dokonaniem zgłoszenia. Ustawa zabezpiecza w ten sposób sygnalistę przed działaniami odwetowymi. Na sygnaliście natomiast będzie spoczywał obowiązek uprawdopodobnienia, że podjęte wobec niego działania mają związek z dokonaniem zgłoszenia.

● DOBRA PROCEDURA - KORZYŚCI DLA PRACODAWCÓW



Ustalenia procedury dokonywania zgłoszeń nie należy traktować wyłącznie jako obowiązku nałożonego na podmiot prawny czy utrudnienia w prowadzeniu działalności gospodarczej, ale przede wszystkim jako szansę pozyskania informacji, które pozwolą odpowiednio wcześniej zareagować na naruszenie i ograniczyć jego skutki (zapobieżenie wystąpieniu szkody lub ograniczenie jej rozmiarów). Dobra procedura zgłoszeń wewnętrznych to również inwestycja w pozytywny wizerunek firmy.

Ustawa pozwoli na wprowadzenie w zakresie przedmiotowym procedury wewnętrznej własnych regulacji, np. kodeksów etyki, procedur antymobbingowych. W rezultacie poprawi to egzekwowanie tych przepisów.

System zgłaszania naruszeń może pomóc w zapobieganiu różnym nieprawidłowościom, w tym: oszustwom, kradzieżom, korupcji czy mobbingowi. Dlaczego? Jeżeli pracownicy będą mogli reagować na naruszenia prawa i zyskają możliwość ich zgłoszenia w bezpieczny i poufny dla siebie sposób, wówczas zmaleje liczba naruszeń prawa. Z kolei świadomość istnienia systemu dokonywania zgłoszeń, znacznie utrudni podejmowanie nieuczciwych działań przez współpracowników lub przełożonych.

Umożliwienie pracownikom zgłaszania problemów przyczyni się do zwiększonego zaangażowania i lojalności wobec pracodawcy. Wdrożenie procedury dokonywania zgłoszeń zapewni pracownikom i także samemu pracodawcy poczucie bezpieczeństwa i zaufania.

● KIM SĄ OSOBY POMAGAJĄCE SYGNALIŚCIE I POWIĄZANE Z NIM?



Osobami pomagającymi sygnaliście są osoby fizyczne pomagające mu w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą. Ich wsparcie nie powinno zostać ujawnione.

Osobami powiązanymi z sygnalistą są osoby fizyczne, mogące doświadczyć działań odwetowych w związku z dokonaniem zgłoszenia. Za takie osoby uznajemy m.in. współpracowników lub osoby najbliższe sygnaliście.

Osoby pomagające i powiązane z sygnalistą mają prawo do takiej samej ochrony jak sygnalista.



● CZY PRACODAWCY BĘDĄ MOGLI CHRONIĆ SIĘ PRZED NADUŻYCIAMI, JAK NP. OCZERNIANIEM ICH PRZEZ NIEUCZLIWYCH SYGNALISTÓW?



Dyrektywa 2019/1937 zobowiązuje Państwa członkowskie do wprowadzenia przepisów przewidujących skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje dla osób dokonujących zgłoszenia, wobec których ustalono, że świadomie dokonały zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji. Celem wprowadzonych sankcji ma być zapobieżenie w dokonywaniu zgłoszeń w złej wierze oraz zachowanie wiarygodności systemu.

W związku z tym w ustawie przewidziano karalność za czyn polegający na zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym naruszenia prawa, do którego nie doszło.

Sankcja za popełnienie ww. czynu jest surowa, bowiem wynosi nawet 2 lata pozbawienia wolności. Sąd może alternatywnie orzec grzywnę lub karę ograniczenia wolności.

Wprowadzone przepisy nie wpływają na obowiązującą w prawie zasadę domniemania niewinności. Każdego uważa się za niewinnego, dopóki jego wina nie zostanie stwierdzona prawomocnym wyrokiem sądu.



PRZEPISY PRAWA KARNEGO DOTYCZĄCE OCHRONY PRACODAWCY PRZED NIEUCZLIWYMI SYGNALISTAMI

- znieśławienie (art. 212 KK)
- fałszywe oskarżenie (art. 234 KK)
- zawiadomienie o przestępstwie niepopełnionym (art. 238 KK)
- naruszenie tajemnicy służbowej (art. 266 KK)
- nielegalne uzyskanie informacji (art. 267 KK)
- fałszywe dowody (art. 235 KK)



www.pip.gov.pl

OBSERWUJ:

