******

Warszawa, 21 października 2021 r.

**Komentarz**

**SYGNALIŚCI PO OCHRONĄ**

**Termin na wprowadzenie w życie przepisów niezbędnych do wykonania dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii zbliża się nieuchronnie. 18 października 2021 r. przedstawiono projekt stosownej ustawy.**

Zgodnie z projektem ustawy wewnętrzne kanały zgłaszania naruszeń oraz odpowiednie polityki wewnętrzne w tym zakresie będzie musiał przyjąć pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników. Tym samym polski ustawodawca nie zdecydował się na zobligowanie do tych obowiązków podmiotów zatrudniających mniej niż 50 pracowników (na taką możliwość w odpowiednich warunkach wskazuje dyrektywa).

Projekt ustawy przewiduje, że wejdzie ona w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia (nie można wykluczyć ze nastąpi to jeszcze w grudniu). Pracodawcy, którzy zatrudniają co najmniej 250 pracowników, jak również podmioty z niektórych branż bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników (chodzi tutaj m.in. o te, które są narażone na pranie pieniędzy czy finansowanie terroryzmu np. banki) powinny więc zintensyfikować prace nad wprowadzaniem wewnętrznych procedur.

Mniejsi pracodawcy (zatrudniający od 50 do 249 pracowników) mają nieco więcej czasu, ponieważ w ich przypadku termin to 17 grudnia 2023 r.

**Tak jak zapowiadano to w założeniach, polska ustawa określa szerszy zakres przedmiotowy „naruszenia prawa” niż zakres przedmiotowy wdrażanej dyrektywy. Przepisy o sygnalistach będą miały zastosowanie nie tylko do dziedzin przewidzianych przez dyrektywę, ale również wszystkich naruszeń prawa w odpowiadających wymienionym w dyrektywie dziedzinach prawa krajowego. Projekt ustawy wskazuje, że pracodawca może dodatkowo ustanowić zgłaszanie w zakładzie pracy innych naruszeń niż wskazane powyżej, w tym dotyczących obowiązujących u tego pracodawcy regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych.**

Pracodawca będzie zobowiązany ustanowić regulamin zgłoszeń wewnętrznych po konsultacjach z zakładową organizacją związkową bądź z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy (jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa). W takim regulaminie pracodawca obowiązkowo powinien wskazać między innymi:

* Podmiot wewnętrzny upoważniony do przyjmowania zgłoszeń.
* Sposób przekazywania zgłoszeń oraz informację o tym czy procedura przewiduje przyjmowanie zgłoszeń anonimowych.
* Podmiot uprawniony do podejmowania działań następczych, w tym weryfikację zgłoszenia i komunikację ze zgłaszającym.
* Obowiązek potwierdzenia zgłoszenia w terminie 7 dni i obowiązek podjęcia działań następczych.
* Maksymalny termin na przekazanie informacji zwrotnej (ustawa wskazuje te terminy)
* Informację na temat trybu dokonywania zgłoszeń zewnętrznych.

Projekt ustawy zawiera również fakultatywne elementy takiego regulaminu. Stanowi więc to cenną wskazówkę dla pracodawców przy jego tworzeniu, na przykład pracodawca może wyszczególnić czynniki ryzyka odpowiadające profilowi działalności pracodawcy sprzyjających możliwości wystąpienia określonych naruszeń prawa.

Oprócz ustanowienia regulaminu zgłoszeń, pracodawca jest zobowiązany prowadzić również rejestr zgłoszeń wewnętrznych, w którym powinien gromadzić następujące dane:

* numer sprawy;
* przedmiot naruszenia;
* datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego;
* informację o podjętych działaniach następczych;
* datę zakończenia sprawy.

**Poza zgłoszeniami w ramach organizacji, pracownik będzie mógł dokonać zgłoszeń zewnętrznych (poza organizację), bez uprzedniego obowiązku dokonania zgłoszenia wewnętrznego. Owym organem centralnym będzie Rzecznik Praw Obywatelskich, natomiast organami publicznymi będą również inne organy przyjmujące zgłoszenia zewnętrzne dotyczące naruszeń w dziedzinach należących do zakresu działania tych organów np. w zakresie zasad konkurencji i ochrony konsumentów właściwym organem publicznym będzie Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów.**

Projektodawca przewidział stosowne sankcje w przypadku:

* utrudnianie dokonania zgłoszenia,
* podejmowanie działań odwetowych wobec osoby, która dokonała zgłoszenia lub ujawnienia publicznego
* naruszenie obowiązku zachowania poufności tożsamości osoby, która dokonała zgłoszenia

podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat. 3

Takiej samej karze podlega osoba, która dokonała zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji.

Co szczególnie powinno zainteresować pracodawców to to, że projekt przewiduje, iż nieustanowienie wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych albo ustanowienie procedury naruszającej przepisy ustawy jest zagrożone również grzywną, karzą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat. 3.

W związku z powyższym, nie należy zwlekać z podjęciem kroków mających na celu wdrożenie odpowiednich procedur w zakładzie pracy.

Kontakt:



**Edyta Defańska-Czujko**

ekspertka BCC ds. prawa pracy,

counsel w Crido Legal

tel. 728 909 680

e-mail: [edyta.defanska-czujko@bcc.org.pl](mailto:edyta.defanska-czujko@bcc.org.pl)

***Business Centre Club*** *powstał pod koniec XX w., w 1991 roku. Jest prestiżowym Klubem przedsiębiorców i największą w kraju ustawową organizacją indywidualnych pracodawców. Grupa BCC składa się z Klubu BCC, Związku Pracodawców BCC i Studenckiego Forum BCC. Członkowie BCC zatrudniają ponad 400 tys. pracowników, obroty firm sięgają 20 miliardów złotych a siedziby rozlokowane są w blisko 250 miastach. Na terenie całej Polski działają 22 loże regionalne. Do BCC należą przedstawiciele wszystkich branż, międzynarodowe korporacje, instytucje finansowe i ubezpieczeniowe, firmy telekomunikacyjne, najwięksi polscy producenci, uczelnie wyższe, koncerny wydawnicze i znane kancelarie prawne. Członkami Klubu są także prawnicy, dziennikarze, naukowcy, wydawcy, lekarze, wojskowi i studenci. BCC koncentruje się na działaniach na rzecz rozwoju gospodarki i pomocy przedsiębiorcom, jest ustawowym członkiem Rady Dialogu Społecznego. Koordynatorem wszystkich działań BCC jest Marek Goliszewski.*

*Kontakty prasowe:* [*https://www.bcc.org.pl/strefa\_eksperta/kontakty-do-ekspertow*](https://www.bcc.org.pl/strefa_eksperta/kontakty-do-ekspertow)*, więcej:* [*https://www.bcc.org.pl/*](https://www.bcc.org.pl/) *oraz:* [*https://www.facebook.com/businesscentreclub*](https://www.facebook.com/businesscentreclub)