

## **PROCEDURA OCHRONY SYGNALISTÓW (WHISTLEBLOW) NA PODSTAWIE DYREKTYWY UE 2019/1937**

### **I. Kim jest sygnalista?**

Jest to obecny, były pracownik, kandydat do pracy, współpracownik, akcjonariusz, udziałowiec, wolontariusz, stażysta, podwykonawca, dostawca czy kontrahent, który zgłasza wszelkie nielegalne, niewłaściwe, nieetyczne, niebezpieczne czy szkodliwe praktyki danego przedsiębiorcy, organu publicznego lub współpracowników, które godzą w prawa zagwarantowane. Jest to taka osoba, które dokonuje zgłoszenia nadużyć i nieprawidłowości w przedsiębiorstwie lub organie państwowym. Aby korzystać z zagwarantowanej na mocy analizowanej Dyrektywy ochrony osoba dokonująca zgłoszenia powinna mieć uzasadnione podstawy, by twierdzić, że zgłaszane przez nią nieprawidłowości są prawdziwe. Nawet jeśli sygnalista zgłosi niedokładne informacje, w dalszym ciągu będzie korzystał z ochrony.

### **II. Wzmoczenie ochrony sygnalistów w Unii Europejskiej**

W dniu 23 października 2019 r. Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej podjęli Dyrektywę w przedmiocie wzmocnienia ochrony sygnalistów poprzez ujednoczenie wspólnych norm, minimalnych, zapewniających im skuteczną ochronę prawną. Do dnia 17 grudnia 2021 r. państwa członkowskie Unii Europejskiej mają implementować do krajowego porządku prawnego założenia Parlamentu UE i Rady UE czyli tzw. Dyrektywy o ochronie sygnalistów. Jednocześnie Unia Europejska wskazuje, że postanowienia i wyznaczone Dyrektywą ramy ochrony są jedynie wymogami minimalnymi, natomiast każde państwo członkowskie może samodzielnie je rozszerzyć. Do 17 grudnia 2021 r. Dyrektywa będzie obowiązywała podmioty sektora prywatnego zatrudniające co najmniej 250 oraz co do zasady wszystkie podmioty sektora publicznego. Natomiast do 17 grudnia 2023 r. również podmioty zatrudniające od 50 do 249 pracowników będą zobligowane do wdrożenia szczególnych mechanizmów zgłaszania nieprawidłowości. Wskazany limit 50 pracowników nie ma zastosowania do sektora finansowego, lotnictwa cywilnego, transportu morskiego oraz podmiotów działających w obszarze złóż gazu ziemnego i ropy naftowej na obszarach morskich.

### **III. Obowiązki nałożone na przedsiębiorcę przez Dyrektywę:**

#### **1. Ustanowienie wewnętrznych kanałów zgłoszeń:**

- każdy przedsiębiorca będzie zobligowany do zapewnienia wszystkim osobą, które mogą mieć status sygnalisty tzw. wewnętrznych kanałów zgłoszeń nadużyć. Przedsiębiorca może w tym celu zaangażować dotychczasowo zatrudnionych pracowników lub podmiot zewnętrzny. Przykładowymi kanałami zgłoszeń jest: specjalnie utworzona infolinia lub zatrudniony podmiot do odbierania zgłoszeń np. kancelaria prawna. Podmioty, które zatrudniają od 50 do 249 pracowników mogą działać wspólnie tj. prowadzić wspólne kanały zgłoszeń.
- Należy bezwzględnie pamiętać, aby zadbać o ochronę poufności tożsamości osób zgłaszających, osób wymienionych w

zgłoszeniach oraz podjąć stosowną ochronę tych danych w celu nieujawnienia przed nieuprawnionymi osobami trzecimi. Przedsiębiorca jest zobowiązany do przeszkolenia personelu i nadania kompetentnym osobą stosownych uprawnień.

- Dyrektywa nie wskazuje jaką ilość kanałów zgłoszeń musi udostępnić przedsiębiorca.

## **2. Termin na podjęcie działań w związku ze zgłoszeniem nadużyć:**

- w ciągu 7 dni od otrzymania zgłoszenia przedsiębiorca będzie zobligowany do potwierdzenia jego przyjęcia,
- do 3 miesięcy przedsiębiorca będzie miał obowiązek przekazać informacje zwrotną na temat przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego,
- w razie przedłużenia się postępowania Dyrektywa nie wskazuje kroków, które należy poczynić, dlatego też na podstawie tylko tego aktu prawnego sugerujemy złożenie osobie zawiadamiającej raportu z dokonanych dotychczas czynności wyjaśniających ze wskazaniem przyczyny przedłużenia postępowania np. z uwagi na skomplikowanie sprawy.

## **3. Tajemnica tożsamości osoby zgłaszającej:**

- dane osoby zgłaszającej oraz osób, które ujęte są przedmiotowym zgłoszeniem są poufne, znane powinny być wyłącznie przez osobę wyznaczoną do przyjmowania zawiadomień oraz osoby prowadzące postępowanie wyjaśniające,
- dokumenty ujawniane np. świadkom, powinny być zanonimizowane,
- jest to pojęcie kluczowe, gdyż bez poufności nie zostanie spełniony cel ujednolicenia przepisów Unii Europejskiej tj. wzmożenia zaufania w przekazywaniu danych dotyczących nieścistości i naruszeń.

## **4. Rejestr sygnalizowanych zgłoszeń:**

- dotychczas nieobowiązkowy rejestr zgłoszeń nieprawidłowości stanie się koniecznością i obowiązkiem każdego przedsiębiorcy,
- dyrektywa nie precyzuje jakie informacje mają znaleźć się w rejestrze, jednakże ważnym jest, aby w rejestrze znajdowały się podstawowe dane umożliwiające wszczęcie postępowania wyjaśniającego np. data przyjęcia zgłoszenia, dane osoby zgłaszającej, przedmiot zgłoszenia, kanał zgłoszenia, czy osoba zgłaszająca otrzymała potwierdzenie zgłoszenia, jeśli tak - kiedy, data wszczęcia postępowania wyjaśniającego, data poinformowania o czynnościach i zakończeniu postępowania osoby zgłaszającej.

## **5. Bezwzględny zakaz działań odwetowych:**

- dyrektywa wprost nakłada na przedsiębiorców powinność zapobiegania i przeciwdziałania wszystkim działaniom odwetowym na sygnalistach, nie tylko względem pracodawców, ale również wszystkich pracowników, osób mogących wiedzieć o zgłoszeniu lub obsługujących zgłoszenie.

## **IV. Jak wdrożyć dyrektywę w życie, aby system zgłoszeń funkcjonował skutecznie w Twoim przedsiębiorstwie?**

1. Przedsiębiorco, bądź na bieżąco z przepisami prawa. Kiedy dyrektywa zostanie implementowana do prawa krajowego, państwo może nałożyć na przedsiębiorcę dodatkowe obowiązki. Służymy w tym zakresie pomocą.
2. W zależności od formy pracy tj. zdalnej lub stacjonarnej, od rodzaju pracy np. fizycznej czy biurowej, należy dostosować kanał zgłoszeń tak, aby każdy potencjalny sygnalista czuł się komfortowo i bezpiecznie. Za kanał zgłoszeń może posłużyć np. specjalnie dedykowana infolinia lub niemonitorowana skrzynka zgłoszeń z formularzem zgłoszenia dostępnym na stronie internetowej przedsiębiorstwa. Kanał zgłoszeń może być wewnętrzny lub zewnętrzny, duży komfort psychiczny zapewniłby potencjalnemu sygnaliście zewnętrzny kanał zgłoszeń np. stworzony w kancelarii prawnej.
3. Zarówno formularze zgłoszeniowe, jak i cała procedura wyjaśniająca, muszą być napisane, prowadzone, w sposób prosty, przystępny dla każdego, bez zbędnego formalizmu językowego.
4. Każdy z pracowników oraz współpracowników, wolontariuszy czy stażystów, powinien być przeszkolony w przedmiotowym zakresie, natomiast do obsługi zgłoszeń i prowadzenia postępowania wyjaśniającego powinni być wyznaczeni bezstronni, zobowiązani do zachowania poufności, wykwalifikowani pracownicy.
5. Należy wydzielić obowiązki tak, aby każdy wiedział za jaki zakres jest odpowiedzialny. W skład komisji wyjaśniającej mogą wchodzić zarówno osoby zatrudnione w firmie, jak i osoby postronne np. prawnik, doradca, wyspecjalizowany podmiot gospodarczy. Ważnym jest, aby w składzie komisji nie uczestniczyły osoby bezpośrednio dotknięte zgłoszeniem.

W razie pytań, zapraszamy do kontaktu, jednocześnie ułatwimy Państwu wprowadzenie procedury ochrony sygnalistów w życie.

**Kancelaria Aliant  
Krzyżowska**

### **Procedura ochrony sygnalistów - wzór procedury**

W celu zapewnienia odpowiedniego wdrożenia procedury ochrony sygnalistów, skrupulatnego stosowania przepisów prawa oraz zapewnienia należytego bezpieczeństwa, poufności i anonimowości potencjalnemu sygnaliście, każdy z pracowników, współzałożycieli, wolontariuszy, stażystów oraz pracodawca mają obowiązek zapoznać się z niniejszą procedurą oraz podpisania stosownego oświadczenie w tym zakresie.

### **1. Kanały zgłoszeń nieprawidłowości:**

Każdy z Państwa ma możliwość dokonania zgłoszenia wykrytych nieprawidłowości w sposób jawny lub poufny, za pośrednictwem:

- a) Pracodawcy (lub innej wyznaczonej osoby) – poprzez ustne zgłoszenie z którego pracodawca sporządza pisemny protokół w którym sygnalista potwierdza przyjęcie zgłoszenia. Protokół sporządzony jest w 3 egzemplarzach, jeden przekazany zostaje do rejestru zgłoszeń, drugi dla sygnalisty i trzeci dla komisji wyjaśniającej. Pracodawca przekazuje podpisany protokół komisji wyjaśniającej w celu podjęcia dalszych czynności;
- b) infolinii (numer.....) – specjalnie wykwalifikowany konsultant przyjmie zgłoszenie zarówno w formie anonimowej (które nie korzysta z ochrony należytej sygnaliście), jak i w formie poufnej lub jawnej, razem z potencjalnym sygnalistą na bieżąco wypełni formularz zgłoszenia, następnie w ciągu 7 dni potwierdzi jego otrzymanie w formie mailowej (w stosunku do sygnalistów jawnych lub poufnych, natomiast w stosunku do sygnalisty anonimowego za pośrednictwem ustnej deklaracji podczas zgłoszenia);
- c) listownie na adres siedziby:

---

---

---

### **2. Co powinno zawierać zgłoszenie?**

- a) dane osoby zgłaszającej (imię stanowisko, adres, adres mailowy, numer telefonu), z wyłączeniem zgłoszeń anonimowych,
- b) data i miejsce sporządzenia zgłoszenia,
- c) opis nieprawidłowości, w tym dane osób powiązanych (adresy, numery telefonów, stanowiska) oraz działań podjętych w ich zakresie przez zgłaszającego,
- d) opis skutków naruszeń,
- e) ewentualne dowody potwierdzające opisany stan faktyczny.

### **3. Czynności po zgłoszeniu nieprawidłowości:**

- a) zgłoszenie przekazywane jest do komisji wyjaśniającej, gdzie sprawdzane są pod kątem formalnym ora merytorycznym. Komisja składa się z minimum trzech osób specjalizującej się w danej dziedzinie np. mobbingu, rasizmu, praniu brudnych pieniędzy, oszustwie, kradzieży

czy ochronie konkurencji, jednakże musi być ona bezstronna, niezwiązana z przedmiotem zgłoszenia, zobowiązana do zachowania poufności;

- b) komisja wyjaśniająca ma 3 miesiące na przeprowadzenie postępowania i poinformowanie sygnalisty o jego wyniku (nie może prowadzić do ujawnienia danych osobowych) - zgłoszenie może zostać oddalone z uwagi na jego bezzasadność, komisja może wystąpić do sygnalisty w celu jego uzupełnienia, zgłosić popełnienie przestępstwa lub wykroczenia odpowiedniemu organowi publicznemu, zgłosić nadużycie odpowiedniej jednostce publicznej bądź podjąć sankcjonujące działania wewnętrzne. Sygnalista, który złożył zawiadomienie w sposób złośliwy, w złej wierze lub świadomie pomówi inną osobę, zostanie o tym niezwłocznie poinformowany, jego zgłoszenie zostanie odrzucone, oraz może zostać przeciwko niemu wszczęte postępowanie dyscyplinarne;
- c) zebrana dokumentacja w sprawie przekazywana jest do: sygnalisty, rejestru zgłoszeń oraz, w razie potrzeby, do odpowiedniej jednostki właściwej np. dla celów dowodowych postępowania karnego.

#### **4. Rejestr zgłoszeń nieprawidłowości:**

Rejestr zgłoszeń prowadzony jest przez odrębną jednostkę wewnętrzną/zewnętrzną. Dane gromadzone w rejestrze przetwarzane są do celów wszczęcia i skutecznego przeprowadzenia postępowań wyjaśniających, jednocześnie zapewniając pełną poufność przed osobami postronnymi, w tym przed pracodawcą (za wyjątkiem sytuacji, gdy zgłoszenie zostało przed nim złożone lub w formie jawnej).

Rejestr zgłoszeń prowadzony jest przez:

---

---

---

Zgłoszenia oraz dane, zawarte w danej sprawie, udostępniane są tylko i wyłącznie osobą upoważnioną, w tym, wyznaczonej komisji wyjaśniającej do prowadzenia sprawy, oraz ewentualnym jednostką zewnętrzną w celu wszczęcia, prowadzenia dalszych postępowań.

#### **5. Ochrona sygnalisty:**

Kadra kierownicza, zarządzająca komisjami wyjaśniającymi, prowadząca rejestr zgłoszeń, powinny dołożyć wszelkich starań, aby stworzyć atmosferę budzącą zaufanie, pozytywny wydźwięk wśród pracowników i osób związanych z przedsiębiorstwem.

Obowiązuje bezwzględny zakaz prowadzenia działań odwetowych w stosunku do sygnalistów, którzy złożyli zawiadomienie w dobrej wierze oraz obiektywnym przeświadczeniu, że dokonuje go na podstawie realnych, racjonalnych informacji, mających istotne znaczenie, przy czym nie ma znaczenia czy nieprawidłowości miały odzwierciedlenie w rzeczywistości.

Sygnalista pozostaje pod ochroną o ile działa w dobrej wierze, nie dokonuje zgłoszenia w celu osiągnięcia korzyści, posiada obiektywne przekonanie o istotności i prawdziwości zgłoszonych nieprawidłowości. Sygnalista spełniający powyższe warunki nie może odnieść negatywnych skutków zgłoszenia nieprawidłowości, zarówno w sferze osobowej, z współpracownikami, jak i warunkach pracy i płacy, oceny zawodowej, odpowiedzialności odszkodowawczej, kształcenia zawodowego, rozwiązania stosunku pracy.

Zgłoszenie nieprawidłowości nie zwalnia z sygnalisty odpowiedzialności za dokonane naruszenia, które są przedmiotem jego zgłoszenia. Może to być okolicznością łagodzącą.

Załącznik: wzór formularza zgłoszenia nieprawidłowości.