

## **USTAWA O SYGNALISTACH JUŻ OPUBLIKOWANA- PRACODAWCO SPRAWDŹ JAKIE MASZ OBOWIĄZKI W ZWIĄZKU Z NOWYMI PRZEPISAMI**

W poniedziałek 24 czerwca 2024 roku Ustawa o sygnalistach została opublikowana w Dzienniku Ustaw, co oznacza, że procedura wraz z systemem zgłaszania naruszeń muszą zostać wprowadzone do 25 września 2024 roku przez podmioty do tego zobowiązane. Podstawowym obowiązkiem pracodawców wynikającym z przepisów o sygnalistach będzie utworzenie procedury zgłoszeń wewnętrznych- poza samym dokumentem konieczne będzie zbudowanie systemu, odpowiednie ukształtowanie struktur, które będą odpowiedzialne za przyjmowanie i rozpatrywanie zgłoszeń.

Poniżej prezentujemy Państwu najważniejsze zagadnienia poruszone w Ustawie o sygnalistach:

### **1. Do jakich pracodawców kierowana jest Ustawa?**

Przepisy ustawy dotyczą w szczególności pracodawców zatrudniających co najmniej 50 osób. Co istotne stan zatrudnienia bada się na dzień 1 stycznia, jak również na 1 lipca.

Procedury zgłoszeń wewnętrznych nie będą miały obowiązku wdrożyć jednostki organizacyjne gminy lub powiatu liczące mniej niż 10 000 mieszkańców, jednak będą mogły to zrobić. Podobnie, na zasadzie dobrowolności, będą mogły wdrożyć procedurę zgłoszeń wewnętrznych podmioty, na rzecz których wykonuje pracę zarobkową mniej niż 50 osób.

### **2. Jakie obowiązki wynikają z nowych przepisów dla pracodawców?**

Pierwszym podstawowym obowiązkiem pracodawców będzie ustalenie procedury dokonywania zgłoszeń wewnętrznych. Taki dokument ten powinien określać m.in. jednostki odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń i podejmowanie działań następczych, czy tryb postępowania z informacjami o naruszeniach zgłoszonymi anonimowo. Ponadto wprowadzenie zmian u pracodawców na podstawie nowych przepisów o sygnalistach, poza samą procedurą, będzie wiązało się również z koniecznością stworzenia struktur dedykowanych systemowi zgłaszania naruszeń. Pracodawca powinien również przeprowadzić szkolenia pracowników odpowiedzialnych za rozpatrywanie zgłoszeń. Pracodawcy będą mieli również obowiązek utworzenia rejestru zgłoszeń.

Wewnętrzna procedura zgłoszeń powinna zostać poddana konsultacjom z:

a) zakładową organizacją związkową albo zakładowymi organizacjami związkowymi, jeżeli w podmiocie prawnym działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, albo

b) przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz podmiotu prawnego, wyłonionymi w trybie przyjętym w podmiocie prawnym, jeżeli nie działa w nim zakładowa organizacja związkowa.

Konsultacje, powinny trwać nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 10 dni od dnia przedstawienia przez podmiot prawny projektu procedury zgłoszeń wewnętrznych.

### **3. Jaki jest czas na wdrożenie nowych rozwiązań wskazanych w Ustawie i realizację obowiązków przez pracodawcę?**

Nowe przepisy zaczną obowiązywać już 25 września 2024 r.

#### **4. Ochrona sygnalistów w jaki sposób?**

Głównym celem ustawy jest stworzenie systemu ochrony prawnej dla sygnalistów, aby zapewnić im bezpieczeństwo oraz chronić przed represjami, takimi jak zwolnienie z pracy, zawieszenie przymusowy urlop bezpłatny, degradacja, wstrzymanie awansu, przekazanie obowiązków, zmiana miejsca pracy, obniżenie wynagrodzenia, wstrzymanie szkoleń, negatywna ocena wyników, kary dyscyplinarne, mobbing, wykluczenie, dyskryminacja, nieprzedłużenie umowy itp. Ustawa zakazuje działań odwetowych wobec sygnalistów.

#### **5. Czy można utworzyć wspólny kanał zgłoszeń dla wszystkich spółek z grupy?**

Tak, pracodawcy należący do grupy kapitałowej mogą ustalić wspólną procedurę zgłoszeń wewnętrznych. Dzięki temu możliwe będzie stworzenie jednolitej struktury dla całej grupy.

#### **6. Jakie mogą być konsekwencje niewdrożenia lub nieterminowego nowych obowiązków?**

Nieustanowienie procedury zgłoszeń wewnętrznych podlega karze grzywny. Przepisy nie określają kwoty grzywny, w związku z czym zastosowanie będą miały zasady ogólne, a tym samym kwota grzywny będzie wynosić do 5000 zł.