

# SYGNALIŚCI

Szkolenie informacyjne dla pracowników



Ustawa reguluje ochronę osób, które dokonują zgłoszeń nieprawidłowości i naruszeń, o których uzyskały informacje w kontekście związanym z pracą.

Przewiduje się możliwość zgłaszania nieprawidłowości trzema kanałami.



# Kanały zgłaszania nieprawidłowości

## WEWNĘTRZNY

z założeniem regulacji jest, by zachęcać do składania zgłoszeń tym kanałem zanim zostaną skierowane do organów zewnętrznych, jeśli naruszeniu można skutecznie zaradzić wewnątrz organizacji, a sygnalista uważa, że nie zachodzi ryzyko działań odwetowych i w związku z tym należy opracować procedurę zgłoszeń i zaplanować kanały do notyfikacji

## ZEWNĘTRZNY

do właściwego organu  
tj . RPO

## W DRODZE UJAWNIEŃIA PUBLICZNEGO DO MEDIÓW

w ostateczności, jeśli wcześniej dokonano zgłoszenia wewnętrznego lub zewnętrznego i nie zostały podjęte żadne działania

# Nowe obowiązki pracodawców

Sygnaliści

Utworzenie wewnętrznego kanału komunikacji dla sygnalistów (mail – najlepiej poza domeną Pracodawcy, bezpieczny telefon, zgłoszenie pisemne, spotkanie osobiste celem zgłoszenia etc.)

Opracowanie procedur zgłaszania naruszeń, przy wykorzystaniu których pracownicy będą mieli możliwość dokonywania zgłoszeń

Wprowadzenie procedury ochrony sygnalistów zgodnej z RODO oraz polityką antymobbingową w kontekście kodeksu etyki

Prowadzenie rejestru zgłoszeń

Przeszkolenie wszystkich pracowników w kontekście praw i obowiązków sygnalisty

Opracowanie materiałów informacyjnych dotyczących funkcjonujących w jednostce kanałów zgłoszeń



1. Zgodnie z zasadą **dobrej wiary** każda Osoba uprawniona do dokonania Zgłoszenia powinna zgłosić Naruszenie jeśli istnieją po jej stronie uzasadnione podstawy, by sądzić, że przekazywane informacje są prawdziwe.

2. **Status Sygnalisty** uzyskuje każdy Zgłaszający, chyba że **Wstępna analiza Zgłoszenia** daje podstawy do przyjęcia, iż Zgłaszający w sposób oczywisty działał w złej wierze (domniemanie dobrej wiary). W złej wierze pozostaje Zgłaszający, który działa w celu sprzecznym z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

3. **Decyzję o nadaniu statusu Sygnalisty podejmuje Koordynator ds. obsługi zgłoszeń.**



4. Jeśli Zgłaszający nie dokonał zgłoszenia anonimowo, **Koordynator ds. obsługi zgłoszeń** potwierdza przyjęcie Zgłoszenia **w terminie 7 dni** od dnia jego otrzymania.

5. Przekroczenie terminu wskazanego w ust. 4 powyżej uzasadnione jest wyłącznie w razie konieczności podjęcia dodatkowych czynności w ramach Wstępnej analizy Zgłoszenia (np. konieczność uzupełnienia Zgłoszenia, zgromadzenie dodatkowych dowodów). Wstępna analiza Zgłoszenia **nie może trwać dłużej niż 14 dni**.

6. Jeżeli w toku Postępowania Wyjaśniającego okaże się, że Zgłaszający, który uprzednio otrzymał status Sygnalisty, działał w złej wierze, to zostaje on pozbawiony ochrony przewidzianej dla Sygnalisty.

# Sygnalista to osoba etycznie zgłaszająca naruszenia prawa w zakładzie pracy

Jeśli dowiedziawsz się o naruszeniach prawa w miejscu pracy, masz na to dowody i etycznie o tym poinformujesz, to tak – możesz otrzymać status sygnalisty. W związku z tym będziesz podlegać pod nowe rozwiązania prawne, dzięki którym nie będziesz musiał obawiać się działań odwetowych ze strony Pracodawcy lub jego współpracowników.

Sygnalistą jest każda osoba, która zgłasza Naruszenia, która nie robi tego ze względu na swój własny interes prawny lub obowiązek.

Sygnaliści



# Ochrona sygnalisty

Ustawa obejmuje sygnalistów szczególną ochroną już w momencie, gdy ci zdecydowali się poinformować o nieprawidłowościach. Sygnalista chroniony jest przed represjami, ale system **nie służy do rozsiewania plotek, domysłów czy przypuszczeń.**

Ustawa o ochronie sygnalistów w zamierzeniu ma chronić przed konsekwencjami takimi jak:

-  **OBNIŻENIE WYNAGRODZENIA**
-  **ZWOLNIENIE Z PRACY**
-  **PRZYMUSOWY BEZPŁATNY URLOP**
-  **ZMIANA MIEJSCA PRACY**
-  **WSTRZYMANIE SZKOLEŃ**
-  **ZASTOSOWANIE INNEGO NIEOBIEKTYWNEGO ŚRODKA DYSCYPLINARNEGO**

pod warunkiem, że zgłasza etycznie, kierując się nie tyle własnym interesem ale interesem ogółu

Sygnaliści



# Mocnym punktem tego prawa jest również ochrona tożsamości sygnalisty.

Szczególnie po dokonaniu samego zgłoszenia, jak i w trakcie toczącego się postępowania, będącym następstwem złożenia informacji o naruszeniu unijnego prawa. Podane przez sygnalistę dane osobowe są **TAJNE**, przechowywane jedynie w celach dowodowych przez okres 12 miesięcy **tylko** przez Koordynatora ds. Obsługi Zgłoszeń.



# Koordynator ds. obsługi zgłoszeń

osoba odpowiedzialna za podejmowanie działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację ze zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie zgłaszającemu informacji zwrotnej oraz nadzór nad całym procesem zgłoszeniowym i działaniem następczym

Sygnaliści

# Gdzie zgłosić nieprawidłowości?

Sprawdź kto jest Koordynatorem ds. Obsługi Zgłoszeń w Twojej instytucji i jak można zgłosić:

## Sposoby kierowania wszelkich zgłoszeń do Koordynatora

### **MAILOWO**

za pomocą dedykowanej  
skrzynki mailowej

### **TELEFONICZNIE**

### **OSOBIŚCIE**

Sygnaliści

# Wewnętrzny regulamin wraz z procedurą zgłaszania naruszeń

To dokument określający formę zgłaszania nieprawidłowości, środki ochrony dla osób zgłaszających nieprawidłowości oraz sankcje za podejmowanie działań odwetowych wobec sygnalistów.

**ZAPOZNANIE SIĘ Z REGULAMINEM JEST OBOWIĄZKOWE!**



# Co to jest naruszenie?

To taki stan faktyczny będący następstwem działania lub zaniechania świadczący o możliwości wystąpienia zdarzeń, naruszających lub mogących naruszać powszechnie obowiązujące przepisy prawa czy przepisy wewnętrzne; jest to również każde działanie czy zaniechanie, które stanowi lub może stanowić działanie nielegalne lub nieetyczne polegające na:

<ul style="list-style-type: none"><li>• podejrzeniu przygotowania, usiłowania lub popełnienia czynu zabronionego</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• niedopełnieniu obowiązków lub nadużyciu uprawnień</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• niezachowaniu należytej staranności wymaganej w danych okolicznościach</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• naruszeniu w działalności które mogłyby prowadzić do popełnienia czynu zabronionego lub wyrządzenia szkody</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• naruszeniu wewnętrznych procedur oraz standardów etycznych</li></ul>
--	---	--	--	--

# Informacja o naruszeniu prawa

Informacja, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w organizacji, w której zgłaszający pracuje lub pracował, lub w innej organizacji, z którą zgłaszający utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;

Sygnaliści

# Co podlega zgłoszeniu?

Procedura i jej postanowienia mają zastosowanie do zgłoszeń naruszeń prawa jakimi są działania lub zaniechania niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące zakresu

zamówień publicznych;

usług, produktów i rynków finansowych;

zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;

bezpieczeństwa transportu;

ochrony środowiska;

bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;

bezpieczeństwa żywności i pasz;

zdrowia i dobrostanu zwierząt;

ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;

ochrony konsumentów;

zdrowia publicznego;

ochrony prywatności i danych osobowych;

korupcji;

interesów finansowych Unii Europejskiej;

bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;

organizacji pracy i prawa pracy;

rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych

# Zgłoszenie naruszenia

zgłoszenie powinno zawierać jasne i wyczerpujące wyjaśnienie przedmiotu Zgłoszenia oraz powinno zawierać przynajmniej następujące informacje

- ▶ **DATEŃ ORAZ MIEJSCE ZAISTNIENIA NARUSZENIA LUB DATEŃ I MIEJSCE POZYSKANIA INFORMACJI O NARUSZENIA**
- ▶ **OPIS KONKRETNEJ SYTUACJI LUB OKOLICZNOŚCI STWARZAJĄCYCH MOŹLIWOŚĆ WYSTĄPIENIA NARUSZENIA**
- ▶ **WSKAZANIE PODMIOTU, KTÓREGO DOTYCZY ZGŁOSZENIE NARUSZENIA**
- ▶ **WSKAZANIE EWENTUALNYCH ŚWIADKÓW NARUSZENIA**
- ▶ **WSKAZANIE WSZYSTKICH DOWODÓW I INFORMACJI, JAKIMI DYSPONUJE ZGŁASZAJĄCY, KTÓRE MOGĄ OKAZAĆ SIĘ POMOCNE W PROCESIE ROZPATRYWANIA NARUSZENIA.**

**Zgłaszający** zobowiązany jest do traktowania posiadanych przez niego informacji dotyczących podejrzenia Naruszenia jako tajemnicy i powstrzymania się od publicznych rozmów o zgłaszanych podejrzeniach Naruszenia, chyba że osoba ta jest zobowiązana do takiego działania przepisami prawa.

Sygnaliści



# Fałszywe zgłoszenie

1. Zgłoszenie Naruszenia może być dokonane wyłącznie w **dobrej wierze**.
2. Zakazuje się świadomego składania fałszywych Zgłoszeń Naruszenia.
3. W przypadku ustalenia w wyniku **Wstępnej Analizy Zgłoszenia** albo w toku **Postępowania Wyjaśniającego**, iż w Zgłoszeniu Naruszenia świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę, Zgłaszający będący Pracownikiem, może zostać pociągnięty do **odpowiedzialności porządkowej** określonej w przepisach Kodeksu Pracy. Zachowanie takie może być również zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie skutkować **rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia**.



# Fałszywe zgłoszenie

4. W przypadku Zgłaszającego, świadczącego usługi lub dostarczającego towary na podstawie umowy cywilnoprawnej, ustalenie dokonania fałszywego Zgłoszenia Naruszenia skutkować może **rozwiązaniem umowy i definitywnym zakończeniem współpracy pomiędzy stronami, grzywną, karą ograniczenia lub pozbawiania wolności do lat 2.**

5. Niezależnie od skutków wskazanych powyżej, Zgłaszający, świadomie dokonujący fałszywego Zgłoszenia Naruszenia może zostać **pociągnięty do odpowiedzialności odszkodowawczej** w przypadku **wystąpienia szkody** w związku z fałszywym Zgłoszeniem.

# Sygnaliście przysługuje pełna ochrona przed działaniami represyjnymi, dyskryminacją oraz innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania

- odmową nawiązania stosunku pracy,
- wypowiedzeniem lub rozwiązaniem bez wypowiedzenia stosunku pracy,
- niezawarciem umowy o pracę na czas określony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarciem kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w sytuacji gdy pracownik miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa
- obniżeniem wynagrodzenia za pracę,
- wstrzymaniem awansu albo pominięciem przy awansowaniu,
- pominięciem przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą,
- przeniesieniem pracownika na niższe stanowisko pracy,
- zawieszeniem w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,

Sygnaliści

- przekazaniem innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych,
- niekorzystną zmianą miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
- negatywną oceną wyników pracy lub negatywną opinią o pracy,
- nałożeniem lub zastosowaniem środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,
- wstrzymaniem udziału lub pominięciem przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- nieuzasadnionym skierowaniem na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie,
- działaniem zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego

**Chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami**

Sygnaliści

# Uwaga!



Niedopuszczalnym jest zakończenie stosunku pracy lub rozwiązanie umowy wzajemnej z Sygnalistą **wyłącznie w związku z dokonaniem przez Sygnalistę Zgłoszeniem Naruszenia.**



Ochrona nie dotyczy Sygnalisty, będącego jednocześnie sprawcą/ współsprawcą/ pomocnikiem Naruszenia.

# Działania następcze

Sygnaliści

1. **Dostęp do kanałów Zgłaszania Naruszenia** posiadają tylko Osoby Odpowiedzialne za Zgłoszenie.

2. Po wptynięciu Zgłoszenia Naruszenia, Koordynator ds. obsługi zgłoszeń, niezwłocznie - nie później jednak niż w 3 dni od wptywu, dokonuje **Wstępnej analizy Zgłoszenia**.

3. Koordynator ds. obsługi zgłoszeń ma obowiązek poinformować Zgłaszającego o przyjęciu zgłoszenia oraz nadania statusu Sygnalisty **w terminie 7 dni od dnia Zgłoszenia**.

4. Jeżeli Zgłoszenie nadaje się do rozpoznania, **Koordynator ds. obsługi zgłoszeń wszczyna Postępowanie Wyjaśniające/ Działanie następcze**.

5. **Nadzór** nad Postępowaniem Wyjaśniającym prowadzonym przez Komisję Wyjaśniającą sprawuje **Koordynator ds. obsługi zgłoszeń**.

6. Rozpatrzenie Zgłoszenia Naruszenia następuje bez zbędnej zwłoki, w okresie nie dłuższym niż **30 dni od daty wszczęcia** Postępowania Wyjaśniającego pod warunkiem możliwości zebrania w tym czasie przez podmiot rozpatrujący niezbędnych dokumentów i dowodów.

# Działania następcze

Sygnaliści

7. W szczególnie skomplikowanych przypadkach rozpatrzenie Zgłoszenia Naruszenia może nastąpić w terminie nie dłuższym niż 90 dni od daty wszczęcia Postępowania Wyjaśniającego.

8. Z przeprowadzonego Postępowania Wyjaśniającego **Komisja sporządza raport.**

9. Raport obejmuje rekomendacje Komisji w zakresie załatwienia sprawy oraz ewentualne konsekwencje w stosunku do sprawcy/sprawców Naruszenia albo Zgłaszającego, który dokonał świadomie fałszywego Zgłoszenia wyciąga Pracodawca.

10. Koordynator ds. obsługi zgłoszeń ma obowiązek poinformować Sygnalistę o sposobie rozwiązania sprawy w terminie 30 dni od zakończenia rozpatrywania Zgłoszenia.

# Zgłoszenia zewnętrzne i publiczne

Zgłaszający może dokonać zgłoszenia zewnętrznego bez uprzedniego dokonania zgłoszenia wewnętrznego. edykowanej skrzynki mailowej

Organem centralnym jest Rzecznik Praw Obywatelskich. Na stronie RPO znajdują się szczegółowe informacje dotyczące zgłoszenia zewnętrznego.

Organem publicznym przyjmującym zgłoszenia jest organ przyjmujący zgłoszenia zewnętrzne dotyczące naruszeń w dziedzinach należących do zakresu działania tych organów.



**Dziękujemy za uwagę  
i zapraszamy do kontaktu!**

**Verte**

ul. Mieszczańska 29/13  
50-201 Wrocław



71 321 56 41



biuro@centrumverte.pl



www.centrumverte.pl