



W dniu **18 października br.** Rządowe Centrum Legislacyjne opublikowało projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa z dnia 14 października („**Projekt**”) dotyczący tzw. sygnalistów (*whistleblowers*).

Projekt jest konsekwencją opublikowanych wcześniej [założeń ustawy](#) oraz obowiązku implementacji unijnej dyrektywy do dnia 17 grudnia 2021 r. Z uwagi na przyspieszone tempo prac nad ustawą jak i przewidziany w Projekcie 14-dniowy *vacatio legis*, przedsiębiorcy powinni rozpocząć przygotowania do wdrożenia w organizacji procedur zgłaszania nieprawidłowości i ochrony zgłaszającego.

Projekt został już przesłany do organizacji pracodawców, związków zawodowych oraz innych resortów i instytucji w celu opiniowania oraz uzgodnień.

Poniżej przedstawiamy podsumowanie najistotniejszych zagadnień Projektu:

- 1. nowy obowiązek przedsiębiorców:** pracodawca zatrudniający powyżej **50 pracowników** zobowiązany będzie ustalić **regulamin zgłoszeń wewnętrznych określający procedurę zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych („Regulamin”)**. Treść Regulaminu będzie musiała zostać uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi albo – w ich braku – skonsultowana z przedstawicielami pracowników; Projekt określa minimalny zakres Regulaminu oraz nakłada na pracodawcę dodatkowe obowiązki techniczne i administracyjne;
- 2. kwalifikacja naruszeń prawa:** Projekt odwołuje się do dziedzin prawa, nie precyzując konkretnych ustaw – oznacza to, że naruszenie dotyczyć będzie zarówno prawa unijnego, jak i krajowego; Pracodawca może dodatkowo ustanowić zgłaszanie innych naruszeń (np. istotnych z perspektywy wykonywanej działalności);
- 3. katalog osób mogących dokonywać zgłoszeń:** co do zasady pracownicy, Regulamin może jednak przyznawać uprawnienie do dokonywania zgłoszeń również innym osobom, w tym: byłym pracownikom, osobom ubiegającym się o zatrudnienie (np. w zakresie informacji ujawnionych podczas rozmowy kwalifikacyjnej), osobom zatrudnionym na innej podstawie (np. zleceniobiorcy, osoby współpracujące na zasadach B2B), przedsiębiorcom, akcjonariuszom lub wspólnikom, członkom Zarządu oraz Rady Nadzorczej, wolontariuszom, stażystom, a także osobom świadczącym pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawców, podwykonawców i dostawców;

4. **anonimowość zgłoszeń:** Projekt nie wprowadza zasady anonimowości – zasada taka może jednak wynikać z Regulaminu;
5. **ochrona przed działaniami odwetowymi:** Projekt wskazuje na **otwarty katalog działań traktowanych jako odwetowe oraz katalog środków zapobiegających ich stosowaniu oraz środków naprawczych** w postaci m.in.:
 - odwróconego rozkładu ciężaru dowodu (tj. pracodawca będzie zobowiązany wykazać obiektywne powody zastosowania działań sklasyfikowanych jako odwetowe),
 - bezskuteczności jednostronnych czynności prawnych (np. wypowiedzenia umowy o pracę),
 - odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie,
 - braku odpowiedzialności zgłaszającego na podstawie innych przepisów (np. naruszenia dóbr osobistych czy ochrony danych osobowych),
 - braku możliwości zrzeczenia się praw i środków ochronnych w zakresie działań odwetowych,
 - nieważności postanowień umów o pracę i innych aktów kształtujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy w zakresie, w jakim ograniczają prawo dokonania zgłoszeń;
6. **zgłoszenia zewnętrzne:** Projekt reguluje także zgłaszanie naruszeń prawa organowi publicznemu lub organowi centralnemu (Rzecznikowi Praw Obywatelskich), zasady publicznego ujawnienia naruszenia prawa oraz wskazuje na organy właściwe w sprawach zgłaszania naruszeń oraz udzielania wsparcia;
7. **ochrona danych osobowych:** z zasadą zgłoszeń imiennych związany jest obowiązek zachowania poufności danych osobowych zgłaszającego; **projekt wskazuje również inne wymogi w zakresie ochrony danych osobowych, które należy zaimplementować w wewnętrznych procedurach i politykach;**
8. **przepisy karne:** Projekt przewiduje sankcje karne dla osób utrudniających zgłoszenia, podejmujących działania odwetowe, naruszających poufność tożsamości zgłaszającego, jak i dla osób, które w ramach zgłoszenia lub ujawnienia publicznego podają nieprawdziwe informacje. Dodatkowo, **w przypadku braku ustanowienia Regulaminu przewidziana jest sankcja karna:** grzywny, ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do lat 3.

Zgodnie z Projektem, przedsiębiorcy zatrudniający powyżej 50, lecz mniej niż 250 pracowników zobowiązani będą do ustalenia Regulaminu do dnia 17 grudnia 2023 r. Nie wiemy jednak, czy w toku procesu legislacyjnego to projektowane postanowienie nie ulegnie zmianie.

Wdrożenie ochrony prawnej sygnalistów **będzie zadaniem szeroko rozumianej kadry menedżerskiej**. Na tych osobach ciąży obowiązek dołożenia należytej staranności w dostosowywaniu działalności firmy do wszelkich nowych wymogów formalnoprawnych jak i **ewentualna odpowiedzialność karna przewidziana w przepisach Projektu**.

Mimo że ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie zasady anonimowości, to dane osoby zgłaszającej podlegają ochronie zgodnie z zasadą

poufności i mogą zostać ujawnione tylko na podstawie zgody. Należy jednak odróżnić przetwarzanie danych osobowych zgłaszającego w celu ujawnienia jego tożsamości od przetwarzania w innych celach, jak np. weryfikacja zgłoszenia czy podejmowanie działań następczych, co będzie dokonywane na innej podstawie niż zgoda.

Dlatego – mając na uwadze obowiązujące w tym zakresie przepisy RODO – przedsiębiorcy są zobowiązani, już na etapie projektowania systemu zgłaszania nieprawidłowości, uwzględnić ochronę danych osobowych tak aby spełniała ona wymogi przepisów.

Jak możemy pomóc?

W celu przygotowania Państwa przedsiębiorstwa do nowych wymogów oferujemy:

1. audyt (i) stosowanych procedur z zakresu zgłaszania nieprawidłowości i prowadzenia postępowania wyjaśniającego; (ii) dokumentów prawno-pracowniczych w zakresie postanowień ograniczających możliwość dokonywania zgłoszeń;
2. przygotowanie i wdrożenie procedur wewnętrznych w organizacji dotyczących zgłaszania naruszeń, prowadzenia rejestru naruszeń oraz dokumentacji zgodnie ze wskazaniami ustawy / Dyrektywy;
3. outsourcing funkcji tzw. *compliance oficera*, obsługiwane wewnętrznych kanałów zgłaszania naruszeń i prowadzenie lub wsparcie prowadzenia postępowania wyjaśniającego w zakresie nieprawidłowości;
4. pomoc w zapewnieniu rozliczalności obowiązków RODO (tj. wykazania, że system zgłaszania nieprawidłowości uwzględnia ochronę danych osobowych), w szczególności poprzez przygotowanie odpowiednich procedur i polityk, rejestru czynności przetwarzania dla procesu zgłoszeń, ustalenia ról dla pomiotów uczestniczących w zgłaszaniu nieprawidłowości, zawieraniu umów powierzenia lub o współadministrowaniu, minimalizacji danych i szkoleniu;
5. wsparcie prawne przy przygotowywaniu materiałów informacyjnych w ramach organizacji;
6. przeprowadzanie szkoleń wewnętrznych;
7. wsparcie w sytuacjach kryzysowych, w tym w zakresie sporu z pracownikami (zarówno na etapie wewnętrznym, jak i sądowym).

Zapraszamy do kontaktu.

Podstawa prawna:

Projekt z dnia 14 października 2021 r. o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa, link: <https://legislacja.gov.pl/projekt/12352401/katalog/12822857#12822857>

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. U. UE. L. Nr 305 s.17).

Kontakt :**dr Joanna Ostojka-Kołodziej**

Adwokat

Counsel

Head of Employment Practice

joanna.ostojka@jdp-law.pl**Anna Matusiak-Wekiera**

Radca prawny

Head of Data Protection / Compliance practice

anna.matusiak-wekiera@jdp-law.pl**Magdalena Bartnik**

Adwokat

Associate

magdalena.bartnik@jdp-law.pl

Wszelkie informacje zawarte w niniejszym newsletterze są dostępne nieodpłatnie. Publikacja nie ma charakteru reklamowego i służy wyłącznie celom informacyjnym. Żadnej z informacji zawartych w niniejszym materiale nie należy traktować jako porady prawnej ani ofert handlowej, w tym w rozumieniu art. 66 § 1 Kodeksu cywilnego. JDP DRAPAŁA & PARTNERS Sp. j. niniejszym wyłącza swoją odpowiedzialność tytułem jakichkolwiek roszczeń, strat, żądań lub szkód wynikających lub związanych z korzystaniem z informacji, treści lub materiałów zawartych w newsletterze.

Administratorem Państwa danych przetwarzanych w celach: (i) informowania o wykonywaniu zawodu oraz działalności z nim związanej, (ii) prowadzenia korespondencji (iii) archiwizacji jest JDP DRAPAŁA & PARTNERS Sp. j. z siedzibą w Warszawie. Więcej informacji na temat przetwarzania danych osobowych przez Administratora znajdują Państwo [na tej stronie](#).