



W dniu 4 października br. w wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów opublikowano założenia („Założenia”) do projektu ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa (tzw. sygnalistów, *whistleblowers*).

Z zapowiedzi wynika, że przyjęcie odpowiednich regulacji krajowych nastąpi w terminie wymaganym przez unijną dyrektywę, tj. do 17 grudnia 2021 r. Mimo że do tej pory nie przedstawiono jeszcze projektu ustawy, przedsiębiorcy powinni przygotować się na wyzwania, które wiążą się z wdrożeniem w organizacji procedur zgłaszania nieprawidłowości i ochrony zgłaszającego.

Według Założeń:

- (1) nowym obowiązkiem przedsiębiorców będzie **utworzenie wewnętrznych kanałów i opracowanie procedur, z których sygnaliści będą mogli korzystać, dokonując zgłoszenia naruszeń**. Kanały te będą musiały:
 - (i) zapewnić poufność osoby zgłaszającej oraz osoby zgłaszanej jako naruszającej,
 - (ii) wyznaczać bezstronną jednostkę lub osobę/osoby, których zadaniem będzie przyjmowanie zgłoszeń, potwierdzanie ich przyjęcia oraz podejmowanie działań następczych w przewidzianych terminach;
- (2) wewnętrznej procedurze zgłaszania naruszeń i podejmowania działań następczych **zostanie nadany charakter wewnątrzzakładowego aktu prawnego, którego treść będzie musiała zostać uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi albo – w przypadku ich braku – skonsultowana z przedstawicielami pracowników;**
- (3) **sygnalistami będą mogli być** m.in. pracownicy, osoby zatrudnione na innej podstawie (np. zleceniobiorcy, osoby współpracujące na zasadach B2B), członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej, akcjonariusze, wspólnicy, wolontariusze, stażyści, **a także osoby zatrudnione przez wykonawców, podwykonawców i dostawców**. Ochronie mają podlegać także osoby dokonujące zgłoszeń po ustaniu stosunku pracy i przed jego rozpoczęciem (np. w zakresie informacji ujawnionych podczas rozmowy kwalifikacyjnej);
- (4) **sygnaliści będą podlegać ochronie przed działaniami odwetowymi** – wprowadzony zostanie zakaz jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania z powodu dokonania zgłoszenia, a w razie ewentualnego sporu sądowego (np. w przedmiocie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę), to na pracodawcy będzie spoczywał ciężar wykazania, że przyczyną wypowiedzenia albo rozwiązania umowy nie było dokonanie zgłoszenia (odwrócony rozkład ciężaru dowodu).

W świetle Dyrektywy, powyższe regulacje mają początkowo obowiązywać podmioty zatrudniające co najmniej 250 pracowników. **Z Założeń wynika jednak, że polska ustawa może objąć od razu wszystkie podmioty, które zatrudniają co najmniej 50 pracowników.** Dodatkowo polski ustawodawca przewiduje wprowadzenie szerszego katalogu naruszeń aniżeli wynika to z Dyrektywy i obejmie nim także naruszenie przepisów krajowych.

Wdrożenie ochrony sygnalistów **będzie zadaniem szeroko rozumianej kadry menadżerskiej.** To bowiem na tych osobach ciąży obowiązek dołożenia należytej staranności w dostosowywaniu działalności firmy do wszelkich nowych wymogów formalnoprawnych.

Budowanie systemu sygnalizowania nieprawidłowości to również wyzwanie dla bezpieczeństwa przetwarzanych danych osobowych. Dlatego – mając na uwadze obowiązujące w tym zakresie przepisy RODO – przedsiębiorcy są zobowiązani, już na etapie projektowania systemu zgłaszania nieprawidłowości, uwzględnić ochronę danych osobowych nie tylko w procedurach, ale i dokonując wyboru kanału komunikacji czy określając faktyczny zakres pozyskiwanych informacji (privacy by design).

Jak możemy pomóc?

W celu przygotowania Państwa przedsiębiorstwa do nowych wymogów oferujemy:

1. audyt stosowanych procedur z zakresu zgłaszania nieprawidłowości i prowadzenia postępowania wyjaśniającego;
2. przygotowanie i wdrożenie procedur wewnętrznych w organizacji dotyczących zgłaszania naruszeń, prowadzenia rejestru naruszeń oraz dokumentacji zgodnie ze wskazaniami Dyrektywy / ustawy;
3. outsourcing funkcji tzw. *compliance officera*, obsługiwanie 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.

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](#).