

## Zmiany w projekcie ustawy o sygnalistach



**12 kwietnia 2022 r. opublikowano wyczekiwane zmiany do projektu ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa („Projekt”). Projekt jest obecnie na etapie konsultacji, a jego ostateczna wersja może ulec zmianie.**

**Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej wprowadziło szereg modyfikacji w zakresie: ochrony osób dokonujących zgłoszenia naruszeń, procedury wewnętrznej oraz działania organów publicznych w zakresie zgłoszeń zewnętrznych.**

**Istotną zmianą jest przedłużenie *vacatio legis* dla podmiotów zatrudniających min. 250 osób. Wskazane podmioty będą zobowiązane do wdrożenia wewnętrznej procedury ochrony sygnalistów w terminie 1 miesiąca od dnia wejścia w życie Ustawy. Z uwagi na fakt, że Ustawa ma wejść w życie dwa miesiące po jej ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw, w praktyce czas na wdrożenie procedury wyniesie 3 miesiące.**

### Szersza ochrona sygnalistów

Ochrona sygnalistów została zmodyfikowana w następujący sposób:

- katalog dziedzin, w ramach których następuje naruszenie prawa, poszerzono o interesy finansowe Skarbu Państwa, z dodatkowych obszarów do uregulowania przez pracodawców wyłączono „inne przepisy prawa”, co daje opcję poszerzenia zakresu naruszeń jedynie o regulacje wewnętrzne i standardy etyczne;
- za działania odwetowe uznano także próby i gróźby ich zastosowania;
- otwarty katalog działań odwetowych poszerzono dodatkowo o mobbing, dyskryminację, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie, spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej lub utraty dochodu oraz wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym nadszarpnięcie reputacji, zwłaszcza w mediach społecznościowych;
- zwiększono wysokość odszkodowania należnego za dokonanie nieprawdziwego zgłoszenia z minimalnego wynagrodzenia za pracę do co najmniej przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, obowiązującego w dniu dokonania zgłoszenia.

## Wewnętrzna procedura zgłaszania naruszeń

W zakresie projektowania procedury wewnętrznej Projekt:

- likwiduje pojęcie pracownika w kontekście regulaminu dla pracowników, co wskazuje na utratę możliwości ograniczenia procedury wyłącznie do pracowników;
- wyraźnie dopuszcza możliwość nagradzania sygnalistów przez wprowadzenie przez pracodawców systemu zachęt do dokonywania zgłoszeń;
- wskazuje na obowiązek rozpatrywania jedynie zgłoszeń zawierających imię i nazwisko (nieanonimowych) – stąd, bez względu na treść procedury, zgłoszenia anonimowe będą mogły zostać pominięte (poza wypadkami, w których przepisy odrębnych ustaw wskazują na rozpatrywanie zgłoszeń anonimowych, np. AML);
- określa czas trwania konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi albo z przedstawicielami pracowników na 7-14 dni;
- skraca okres obowiązkowego przechowywania danych w rejestrze zgłoszeń z 5 lat do 12 miesięcy;
- nie wprowadza zmian w zakresie wcześniejszego stanowiska odnośnie do możliwości organizacji wspólnych narzędzi dla spółek zatrudniających powyżej 250 pracowników w ramach grup kapitałowych (tj. w dalszym ciągu każda z tych spółek ponosi odpowiedzialność za własny, odrębny system).

## Zmiana sankcji

Na podstawie Projektu dokonano zmian w zakresie sankcji karnych za utrudnianie zgłoszeń, nieustanowienie kanału wewnętrznego, podejmowanie działań odwetowych wobec sygnalisty, ujawnienie tożsamości sygnalisty lub zgłaszanie nieprawdziwych informacji. W poszczególnych przypadkach obniżono górny wymiar kary lub zrezygnowano z kar wolnościowych.

Na podstawie Projektu, za nieustanowienie procedury wewnętrznej zgłaszania naruszeń lub ustanowienie procedury wewnętrznej naruszającej przepisy ustawy, grozi kara grzywny (wcześniej kara pozbawienia wolności do lat 3). Nie zmieniono natomiast wymiaru kary w stosunku do osób zgłaszających lub ujawniających publicznie nieprawdziwe informacje, lub osób pomagających takim osobom (grzywna, kara ograniczenia wolności, kara pozbawienia wolności do lat 3).

**JDP whistles** jest cykliczną inicjatywą Kancelarii JDP poruszającą wybrane zagadnienia związane z projektowaniem regulaminów, wdrażaniem i realizowaniem obowiązków w zakresie ochrony osób zgłaszających naruszenia w organizacji.

## Kontakt:

W przypadku dodatkowych pytań zachęcamy do bezpośredniego kontaktu z naszymi ekspertkami.



**Joanna Ostojka-Kołodziej**  
Adwokat  
Counsel, Head of Employment  
[joanna.ostojka@jdp-law.pl](mailto:joanna.ostojka@jdp-law.pl)



**Magdalena Bartnik**  
Adwokat  
Associate  
[magdalena.bartnik@jdp-law.pl](mailto: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 znajdą Państwo [na tej stronie](#).