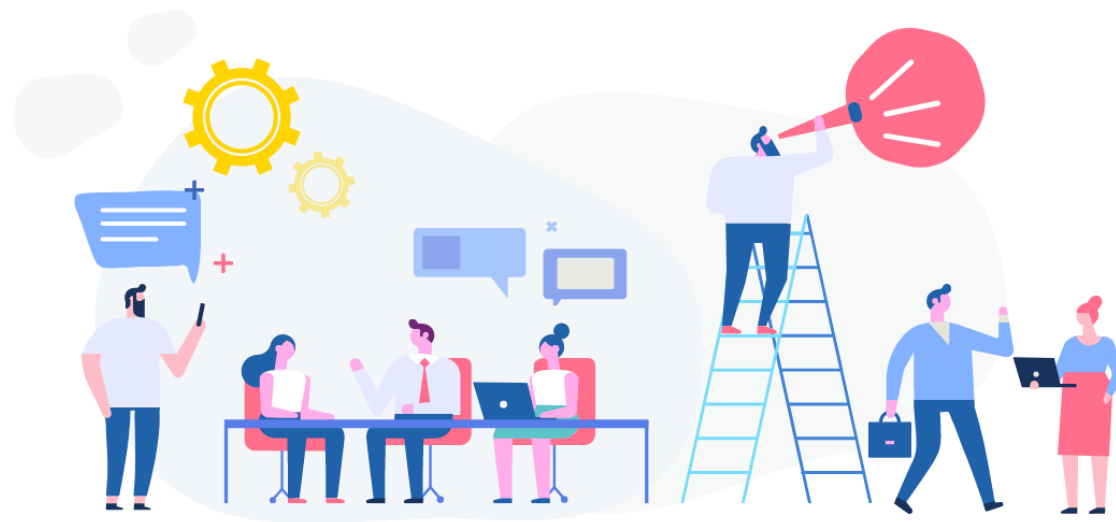


## SYGNALIŚCI

# Obowiązek wdrożenia ochrony sygnalistów nie dla wszystkich pracodawców w sektorze prywatnym? Nie do końca!

Ustawa o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa ma wejść w życie już 14 dni od dnia ogłoszenia. Tym samym na zastosowanie się do tej regulacji nie będzie dużo czasu, dlatego warto przygotować się do tego już teraz.

**Nie ulega wątpliwości, że ustawa znajdzie zastosowanie już teraz w pełnym zakresie do pracodawców prywatnych zatrudniających co najmniej 250 pracowników. Jak to wygląda w przypadku pracodawców z mniejszą liczbą pracowników?**



# Pracodawcy prywatni zatrudniający 50-249 pracowników

Dla podmiotów w sektorze prywatnym zatrudniających co najmniej 50 i mniej niż 250 pracowników (czyli 50-249) termin realizacji **obowiązku ustalenia regulaminu zgłoszeń wewnętrznych** został **odroczone do dnia 17 grudnia 2023 roku**.

**Czy oznacza to jednak, że do tej daty tacy pracodawcy nie muszą zaprzętać sobie głowy projektowaną ustawą?**

Odpowiedź brzmi: nie. **Odroczenie to dotyczy wyłącznie obowiązku ustalenia regulaminu zgłoszeń wewnętrznych.** Oznacza to, że w pozostałym zakresie pracodawcy ci będą obowiązani stosować ustawę już teraz, z chwilą jej wejścia w życie. Tym samym tacy pracodawcy **będą już teraz obowiązani stosować przepisy dotyczące ochrony sygnalistów (w szczególności: zakaz działań odwetowych) w przypadku, gdy sygnalista dokona zgłoszenia zewnętrznego lub ujawnienia publicznego.**



**17 grudnia 2023 r.**

termin realizacji obowiązku  
wdrożenia regulaminu  
zgłoszeń wewnętrznych



# Pracodawcy prywatni zatrudniający mniej niż 50 pracowników

Dla podmiotów zatrudniających mniej niż 50 pracowników wprowadzenie regulaminu zgłoszeń wewnętrznych **nie będzie obowiązkowe nawet po 17 grudnia 2023 roku.**

Nie zmienia to faktu, że w pozostałym zakresie ustawa będzie obowiązywać także tych pracodawców. Ponownie, chodzi tu w szczególności o przepisy dotyczące **ochrony sygnalistów (w szczególności: zakaz działań odwetowych) w przypadku, gdy sygnalista dokona zgłoszenia zewnętrznego lub ujawnienia publicznego.**

I tu obowiązek stosowania tych przepisów będzie spoczywał na tych najmniejszych pracodawcach już z momentem wejścia w życie ustawy, a więc prawdopodobnie pod koniec tego roku.



**Z chwilą wejścia  
ustawy w życie**

obowiązek stosowania  
niektórych przepisów  
ustawy



# Podsumowanie obowiązków pracodawców w sektorze prywatnym

Poniżej przedstawiamy tabelę z podsumowaniem obowiązków pracodawców w sektorze prywatnym w zależności od stanu zatrudnienia. Wynika z niej czy – a jeżeli tak – to od kiedy na danym pracodawcy spoczywać będą obowiązki związane z ochroną sygnalistów.

Stan zatrudnienia u pracodawcy	Obowiązki pracodawcy		
	wdrożenie regulaminu zgłoszeń wewnętrznych	stosowanie przepisów ustawy w przypadku gdy sygnalista dokona: <ul style="list-style-type: none"> <li>zgłoszenia wewnętrznego</li> </ul>	stosowanie przepisów ustawy w przypadku gdy sygnalista dokona: <ul style="list-style-type: none"> <li>zgłoszenia zewnętrznego lub</li> <li>ujawnienia publicznego</li> </ul>
do 49 pracowników	---- (możliwość dobrowolnego wdrożenia)	od dobrowolnego wdrożenia regulaminu zgłoszeń wewnętrznych	14 dni od dnia ogłoszenia ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa
50 – 249 pracowników	do 17 grudnia 2023 r. (możliwość dobrowolnego wdrożenia wcześniej)	od wdrożenia regulaminu zgłoszeń wewnętrznych (dobrowolnego lub obowiązkowego)	14 dni od dnia ogłoszenia ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa
od 250 pracowników	14 dni od dnia ogłoszenia ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa	14 dni od dnia ogłoszenia ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa	14 dni od dnia ogłoszenia ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa

# Czy warto dobrowolnie ustalić regulamin zgłoszeń wewnętrznych mimo braku takiego obowiązku?

Naszym zdaniem warto rozważyć ustalenie już teraz regulaminu zgłoszeń wewnętrznych, mimo że obowiązek ten został odroczony w czasie (pracodawcy 50-249) lub w ogóle na pracodawcy nie spoczywa (pracodawcy 1-49).

W przypadku posiadania regulaminu zgłoszeń wewnętrznych odpowiednio zachęcony pracownik będzie miał szansę w pierwszej kolejności dokonać zgłoszenia wewnętrznego. Jeżeli w związku ze zgłoszeniem zostaną podjęte wewnętrznie adekwatne działania, istnieje duża szansa, że pracownik nie będzie uważał za konieczne dokonywania zgłoszenia zewnętrznego czy ujawnienia publicznego, co w oczywisty sposób leży w interesie pracodawcy.

## Dlaczego warto?

Zatem wdrożenie wewnętrznego systemu sygnalizacji mimo braku takiego obowiązku może przynieść pracodawcy **korzyści polegające na zminimalizowaniu ryzyka zgłoszenia zewnętrznego, czy ujawnienia publicznego**, w przypadku których ochrona sygnaliście i tak by przysługiwała.

Natomiast trzeba pamiętać, że sygnalista ma pełną swobodę wyboru: nie musi w pierwszej kolejności dokonać zgłoszenia wewnętrznego, może od razu dokonać zgłoszenia zewnętrznego lub ujawnienia publicznego. Warto zatem zadbać o to, aby system zgłoszeń wewnętrznych funkcjonował prawidłowo, aby zachęcał mimo wszystko do dokonywania w pierwszej kolejności zgłoszeń wewnętrznych.



ZGŁOSZENIE  
WEWNĘTRZNE

ZGŁOSZENIE  
ZEWNĘTRZNE

UJAWNIENIE  
PUBLICZNE

ZGŁOSZENIE  
ZEWNĘTRZNE

UJAWNIENIE  
PUBLICZNE

UJAWNIENIE  
PUBLICZNE

# Uwaga na sankcje

**Warto o tym wszystkim pamiętać, ponieważ osoba podejmująca działania odwetowe podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności, a nawet pozbawienia wolności do lat 3.**

Działania odwetowe obejmują między innymi obniżenie wynagrodzenia za pracę, odmowę nawiązania stosunku pracy, czy pominięcie przy awansowaniu. Oznacza to, że jeżeli przykładowo pracownik pominięty przy awansowaniu będzie uważał, że było to związane z dokonaniem przez niego zgłoszeniem / ujawnieniem, to na pracodawcy będzie ciążył obowiązek udowodnienia, że nie było to działanie odwetowe.

Zatem nawet jeżeli dany pracodawca nie ustanowił regulaminu zgłoszeń wewnętrznych, to będzie on odpowiadał za naruszenie przepisów o ochronie sygnalistów w przypadku gdy sygnalista dokonał zgłoszenia zewnętrznego / ujawnienia publicznego.

Takiej samej odpowiedzialności (grzywna, kara ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3) podlega ten, kto nie ustanowił wewnętrznej procedury mimo takiego obowiązku, lub ustanowił procedurę niezgodnie z przepisami ustawy.



# Skontaktuj się

Zastanawiasz się co powinna zawierać wewnętrzna procedura zgłaszania nieprawidłowości?

Skontaktuj się z Działem Prawa Pracy naszej Kancelarii.



## Marta Trzeciak

radca prawny

+48 570 998 777

m.trzeciak@ostrowski-legal.net



## Joanna Sińczak

asystentka radcy prawnego

+48 533 723 403

j.sinczak@ostrowski-legal.net

## Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy sp.k.

ul. Lubicka 53

87-100 Toruń

Oddział w Gdyni:

ul. Władysława IV 43

81-395 Gdynia

(+48) 56 651 07 93, 94; (+48) 724 679 513

torun@ostrowski-legal.net

Zapraszamy do bliższego poznania naszej Kancelarii:

[www.ostrowski.legal](http://www.ostrowski.legal)



*Niniejszy materiał jest objęty prawami własności intelektualnej Kancelarii Ostrowski i Wspólnicy sp. k. Wszelkie prawa zastrzeżone.*