

Obowiązki pracodawcy w związku z ustawą o sygnalistach

data aktualizacji: 2024.05.31 autor: Joanna Chrostowska, radca prawny



Od dłuższego czasu trwają prace nad wdrożeniem unijnej dyrektywy dotyczącej sygnalistów. Projektów ustaw było kilka a koncepcje ciągle się zmieniały. Wszystko jednak wskazuje na to, że spóźniony o dwa lata projekt ustawy znalazł się na finiszu. Na początku kwietnia Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o ochronie sygnalistów, która zakłada ochronę osób zgłaszających naruszenie prawa w kontekście związanym z pracą.

Sygnalista to osoba zgłaszająca nieprawidłowości w związku z zatrudnieniem. Charakteryzuje go działanie w interesie publicznym- dokonuje zgłoszenia, by chronić dobro wspólne, a nie swój interes osobisty lub członków najbliższej rodziny. Sygnalistą będzie osoba zgłaszająca naruszenie niezależnie od podstawy i formy świadczenia pracy lub pełnienia służby. Może to być więc m.in. umowa o pracę, umowa cywilnoprawna, prowadzenie działalności gospodarczej przez osobę fizyczną, kontrakt menedżerski, wolontariat, staż, praktyka czy służba wojskowa.

Takie zgłoszenie w sposób oczywisty wręcz „prosi się” o konsekwencję - zwolnienie z pracy, pozbawienie awansu, nagrody czy premii, mobbing. Dlatego nowe przepisy przewidują ochronę dla sygnalistów przed tak zwanymi działaniami odwetowymi.

Jeśli pracodawca zastosuje wobec sygnalistów działania odwetowe, to będą oni mieli prawo dochodzenia odszkodowania. Wyniesie ono nie mniej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w

gospodarce narodowej w poprzednim roku, czyli obecnie ponad 7 tys. złotych.

Co istotne, nowe przepisy przewidują przede wszystkim nowe obowiązki dla pracodawców, które będą musiały być zrealizowane najprawdopodobniej już w drugiej połowie roku.

Chodzi o obowiązek opracowania procedury zgłoszeń wewnętrznych, która określi zasady przyjmowania takich zgłoszeń i stworzyć kanały do ich przyjmowania. Obowiązek ten będą miały zarówno podmioty w sektorze prywatnym jak i publicznym. W przypadku sektora prywatnego obowiązek dotyczył będzie pracodawców którzy zatrudniają co najmniej 50 pracowników. Z obowiązku wdrożenia wewnętrznych procedur zgłaszania zwolnione będą jednostki samorządu terytorialnego liczące mniej niż 10 000 mieszkańców.

Procedura zgłoszeń wewnętrznych ma określa

przede wszystkim: podmiot uprawniony do przyjmowania zgłoszeń, sposoby przekazywania zgłoszeń, bezstronny podmiot upoważniony do podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia wewnętrznego i dalszą komunikację z sygnalistą, tryb postępowania z informacjami o naruszeniach prawa zgłoszonymi anonimowo, obowiązek potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia, obowiązek podjęcia działań następczych, zrozumiałe i łatwo dostępne informacje na temat dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organów publicznych.

Sposoby przekazywania zgłoszeń wewnętrznych muszą obejmować co najmniej możliwość dokonywania zgłoszeń ustnie lub pisemnie.

Zgłoszenie ustne dokonane za pośrednictwem nagrywanej linii telefonicznej lub innego nagrywanego systemu komunikacji głosowej będzie dokumentowane za zgodą sygnalisty w formie nagrania rozmowy lub transkrypcji rozmowy. Zgłoszenie ustne dokonane za pośrednictwem nienagrywanej linii telefonicznej lub innego nienagrywanego systemu komunikacji głosowej będzie dokumentowane w formie protokołu rozmowy.

Zgłoszenie pisemne może być dokonane w postaci papierowej lub elektronicznej. Pracodawca musi zapewnić by procedura zgłoszeń wewnętrznych oraz przetwarzanie danych osobowych uniemożliwiały nieupoważnionym osobom uzyskanie dostępu do informacji objętych zgłoszeniem oraz zapewniać ochronę poufności tożsamości sygnalisty, osoby, której dotyczy zgłoszenie, oraz osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu.

Pracodawca będzie też zobowiązany do prowadzenia rejestru zgłoszeń wewnętrznych.

Źródło: <https://eglos.pl/aktualnosci/item/43730-obowiazki-pracodawcy-w-zwiazku-z-ustawa-o-sygnalistach>