

E-BOOK
WERSJA PODSTAWOWA

OCHRONA SYGNAŁISTÓW W TWOJEJ FIRMIE

*Jak przygotować się na nowe
obowiązki prawne?
Poradnik dla przedsiębiorców.*



R. PR. ADRIAN SZYDLIK
KANCELARIA AS LEGAL&TAX
GDAŃSK 2024

Podręcznik sygnaliści – wersja podstawowa (e-book)

Gdańsk 2024

Autor: r. pr. Adrian Szydlik z Kancelarii AS Legal&Tax

www.aslegaltax.pl

Kancelaria radcy prawnego.

Kursy i szkolenia z zakresu prawa.

Webinary, e-booki, porady prawne, opinie prawne, doradztwo prawne.

Wstęp

Z wielką radością przedstawiam Ci efekt mojej pracy z przeciągu ostatnich kilku miesięcy. Nazywam się Adrian Szydlik, jestem radcą prawnym i od jakiegoś czasu prowadzę Kancelarię AS Legal&Tax. Oprócz codziennej obsługi Klientów, zajmuję się także realizacją szkoleń i kursów online w ramach projektu „Prawo dla Ciebie” oraz dla spółki S&G Akademia. W ostatnim czasie nasza oferta została rozszerzona o e-booki oraz kompleksowe wzory dokumentów z przeznaczeniem dla przedsiębiorców i pracowników.

Niniejszy e-book stanowi podstawową, znacznie okrojoną wersję dotyczącą ochrony sygnalistów w Polsce na gruncie nowych przepisów z 2024 roku. Dostęp do pełnej wersji e-booka (razem z instrukcją graficzną krok po kroku jak wdrożyć dokumentację dotyczącą sygnalistów) możesz wykupić za **299,00 zł** na stronie: <https://aslegaltax.pl/produkt/e-book-sygnalisci-wersja-rozszerzona/>

Oprócz tego, możesz wykupić także gotowe wzory dokumentów, za pomocą których szybko i łatwo wdrożysz regulacje dotyczące sygnalistów w Twoim przedsiębiorstwie. Z ich pomocą wywiążesz się ze wszystkich obowiązków nałożonych przez ustawodawcę i unikniesz ewentualnych kar za niewdrożenie nowych przepisów. Dostęp do tych kilkunastu wzorów (gdzie w zasadzie wystarczy wpisać tylko w wyznaczone miejsca dane Twojej firmy), razem ze szkoleniem online oraz możliwością otrzymania certyfikatu jego ukończenia dla każdego z Twoich pracowników - wykupisz za **799,00 zł** tutaj: <https://aslegaltax.pl/produkt/dokumentacja-sygnalisci/>

Wreszcie, możesz także wykupić pakiet pełnego, rozszerzonego e-booka razem ze wzorami dokumentów dla Twojego przedsiębiorstwa, instrukcją graficzną, dostępem do nagrania szkolenia online z możliwością otrzymania nielimitowanej liczby certyfikatów ukończenia kursu dla pracowników - w promocyjnej cenie **999,00 zł** pod tym linkiem: <https://aslegaltax.pl/produkt/pejna-dokumentacja-ochrona-sygnalistow-w-firmie-i-jst/>

Owocnego korzystania z wiedzy zawartej w tym e-booku! ☺



KANCELARIA AS LEGAL&TAX
R. PR. ADRIAN SZYDLIK

Rozdział 1: Kim jest sygnalista? Case GSK



Sygnaliści – kim w zasadzie są?

Przede wszystkim zacznijmy od wprowadzenia **do ochrony sygnalistów w różnego rodzaju przepisach prawnych**. Sygnalista, inaczej whistleblower, to osoba, która ujawnia **nieprawidłowości w miejscu pracy lub organizacji**, takie jak nadużycia finansowe, korupcja, działania niezgodne z prawem lub etyką. Sygnaliści często **występują w sytuacjach**, gdzie ujawnienie problemów może narażać ich na ryzyko szkody osobistej, zawodowej lub prawnej.

Ochrona sygnalistów w prawie pracy ma **na celu zapewnienie im bezpiecznego środowiska do ujawnienia nieprawidłowości**. Bez tej ochrony pracownicy mogliby obawiać się **negatywnych konsekwencji**, takich jak zwolnienie z pracy, szykany lub utrata reputacji. Wiele krajów wprowadziło **specjalne przepisy** prawne dotyczące ochrony sygnalistów w miejscu pracy. Te przepisy mogą obejmować:

- a) Ustanowienie kanałów do anonimowego zgłaszania nieprawidłowości.
- b) Zakaz represji wobec sygnalistów, takich jak zwolnienie z pracy, obniżenie wynagrodzenia, czy szkody wizerunkowe.
- c) Przepisy dotyczące świadczenia odszkodowań w przypadku negatywnych konsekwencji dla sygnalisty oraz wiele innych.

Ochrona sygnalistów przynosi **wiele korzyści**, zarówno dla samych pracowników, jak i dla organizacji. Jest to np. **wspomaganie etyki** w miejscu pracy poprzez eliminowanie nieprawidłowości; **zapobieganie stratom** finansowym i reputacyjnym związanym z nieuczciwymi praktykami, a także **zachęcanie do uczciwości** i odpowiedzialności w organizacji. Mimo istnienia przepisów prawnych, **nadal istnieją wyzwania** związane z ochroną sygnalistów, takie jak: m.in. **brak świadomości** pracowników na temat ich praw i obowiązków jako sygnalistów; **potrzeba zapewnienia** rzetelnego procesu badania zgłoszeń sygnalistów czy też **konieczność zapewnienia bezpieczeństwa** sygnalistów przed represjami ze strony współpracowników lub przełożonych.

Istnieją przypadki, w których skuteczne działania ochronne przyczyniły się do **ujawnienia istotnych nieprawidłowości i zapobiegły dalszym szkodom**. Przykładem może być ujawnienie praktyk korupcyjnych lub nadużyć finansowych w dużych firmach lub instytucjach publicznych. Ochrona sygnalistów w prawie pracy jest zatem istotnym elementem wspierającym **uczciwość, transparentność i odpowiedzialność** w miejscu pracy i społeczeństwie. Zapewnienie skutecznej ochrony sygnalistów wymaga ścisłego przestrzegania przepisów prawnych oraz budowania kultury organizacyjnej, która promuje otwartość i uczciwość.

Jeśli chodzi zaś o samą **definicję sygnalisty**, to trzeba wskazać, że sygnalista, znany również jako whistleblower, to osoba, która ujawnia **nieprawidłowości w miejscu pracy lub organizacji**, takie jak nadużycia finansowe, korupcja, działania niezgodne z prawem lub etyką. Sygnaliści często podejmują tę decyzję z pobudek moralnych lub z troski o dobro publiczne, choć mogą to robić **również z innych powodów, takich jak** obrona własnych interesów czy pragnienie poprawy sytuacji w miejscu pracy.

Sygnalista, zwany **jest też demaskatorem** – to osoba nagłaśniająca działalność, która według niej jest najprawdopodobniej nielegalna lub nieuczciwa. Jest to termin powstały i powszechnie stosowany w **anglosaskim kręgu kulturowym** (Wielka Brytania, Stany Zjednoczone, Kanada, Australia, Nowa Zelandia), jednakże używany także coraz częściej na całym świecie. Sygnalista **informuje opinię publiczną o malwersacjach**, aktach korupcji, naruszeniach przepisów i tym podobnych nieprawidłowościach mających miejsce w organizacji, w której pracuje, a czasem także co do której posiada określone informacje, chociaż nie jest jej pracownikiem.

Jest to **specyficzne działanie** polegające na tym, że np. dany pracownik zgłasza osobom odpowiedzialnym za sprawy etyczne i dyscyplinarne przypadki nieuczciwości, nierzetelności lub złamania zasad etycznych albo prawa przez innych pracowników. Często konsekwencją takiego czynu **może być mobbing**: demaskator może mieć problemy w swoim środowisku pracy, doznawać prześladowania i poniżania przez zwierzchników i współpracowników. Niekiedy **dzieli się także sygnalistów na wewnętrznych i zewnętrznych**. Sygnalista wewnętrzny jest osobą zatrudnioną w danej organizacji, natomiast zewnętrzny jest kimś spoza niej lub byłym pracownikiem przedsiębiorstwa.

W państwach zachodnich, zwłaszcza w Stanach Zjednoczonych i Australii, istnieją **instytucje chroniące takie osoby**. W Polsce także uważa się, że sygnaliści są głównym źródłem informacji o **nieprawidłowościach w firmach i zakładach** pracy. Definicja sygnalisty w polskim porządku prawnym miała pierwotnie znaleźć się w projekcie ustawy o jawności życia publicznego, jednakże wymagała ona **dodatkowych ustaleń** i wciąż „jest w konsultacjach”. Natomiast w tym samym czasie została już uchwalona ustawa o sygnalistach. Na jej podstawie, status sygnalisty prokurator mógłby nadać osobie zgłaszającej wiarygodne informacje o podejrzeniu popełnienia przestępstwa korupcyjnego dotyczącego urzędu lub przedsiębiorstwa, w którym lub dla którego świadczy pracę.

Dyrektywa UE także **wskazuje definicję tzw. sygnalisty**, która może zostać rozszerzona przez ustawodawcę krajowego przy implementacji Dyrektywy do krajowego porządku prawnego. Zatem zgodnie z Dyrektywą **sygnalistą jest osoba dokonująca zgłoszenia, pracująca w sektorze prywatnym lub publicznym**, która uzyskała informacje na temat naruszeń w kontekście związanym z pracą, niezależnie od tego, czy stosunek pracy trwa, ustał, czy dopiero ma zostać nawiązany.

Dyrektywa obejmuje swoją ochroną **również inne niż sygnalistów osoby**, których wspólną cechą jest, że **są istotne** dla dokonania zgłoszenia nieprawidłowości przez sygnalistę lub mają z nim **bezpośredni związek**, a w związku z tym mogą być narażone na **negatywne konsekwencje związane ze zgłoszeniem**. Mogą to być osoby pomagające w jego dokonaniu, współpracownicy czy krewni sygnalisty, a nawet podmioty prawne będące powiązane z osobą dokonującą zgłoszenia, które mogą doświadczyć działań odwetowych.

Na gruncie natomiast **polskiej ustawy o ochronie sygnalistów**, także zostało wskazane wprost kim jest sygnalista. Sygnalistę mamy wskazanego w **art. 4 ustawy**¹, według którego to sygnalistą jest **osoba fizyczna**, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym:

- 1) pracownik;
- 2) pracownik tymczasowy;
- 3) osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- 4) przedsiębiorca;
- 5) prokurent;
- 6) akcjonariusz lub wspólnik;
- 7) członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej;
- 8) osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy;
- 9) stażysta;
- 10) wolontariusz;
- 11) praktykant;
- 12) funkcjonariusz w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz. U. z 2023 r. poz. 1280, 1429 i 1834);
- 13) żołnierz w rozumieniu art. 2 pkt 39 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. z 2024 r. poz. 248 i 834).

¹ Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. poz. 928).

Nadto, ustawę stosuje się także do osoby fizycznej, o której mowa wyżej, w przypadku zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacji o naruszeniu prawa uzyskanej **w kontekście związanym z pracą przed nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu**, lub pełnienia służby w podmiocie prawnym lub już po ich ustaniu.

Tutaj mamy zatem to wytłumaczone nieco szerzej, ale i bardziej kazuistycznie, jak to na naszego ustawodawcę przystało. Definicja ta obejmuje te informacje nabyte także przed nawiązaniem stosunku pracy albo już po jego ustaniu. Jeśli chodzi zaś o ich typologię, to możemy sobie wskazać np. na podział taki jak:

- a) **Sygnaliści wewnętrzni** - Osoby pracujące wewnątrz organizacji, które ujawniają nieprawidłowości w ramach struktur firmy lub instytucji. Zwykle posiadają bezpośredni dostęp do informacji i są świadomi nieprawidłowości w miejscu pracy.
- b) **Sygnaliści zewnętrzni** - Osoby spoza organizacji, które ujawniają nieprawidłowości, zgłaszając je organom ścigania, mediom lub innym zainteresowanym podmiotom. Często działają anonimowo, ze względu na obawy o bezpieczeństwo lub obawę przed represjami ze strony pracodawcy.
- c) **Sygnaliści prawidłowi** - Osoby, które ujawniają nieprawidłowości zgodnie z przepisami prawa lub polityką organizacji. Korzystają z wewnętrznych procedur zgłaszania lub zewnętrznych kanałów informacyjnych, aby zgłosić nieprawidłowości.
- d) **Sygnaliści nieprawidłowi** - Osoby, które ujawniają nieprawidłowości w sposób niezgodny z przepisami lub polityką organizacji, na przykład poprzez naruszenie tajemnicy handlowej lub poufności informacji. Mogą być narażone na sankcje prawne lub dyscyplinarne za swoje działania.

Istnieją także tutaj różnice między **sektorem publicznym a prywatnym**. **Jeśli chodzi o pierwszy z nich, czyli sektor publiczny**, to sygnaliści w sektorze publicznym często ujawniają nieprawidłowości związane z nadużyciem władzy publicznej, korupcją lub zaniedbaniami w administracji. Często działają w interesie dobra publicznego i transparentności w instytucjach publicznych. Natomiast sygnaliści w **sektorze prywatnym** często ujawniają nieprawidłowości związane z oszustwami finansowymi, naruszeniem przepisów regulujących działalność gospodarczą lub nieetycznymi praktykami biznesowymi.

Ich działania mogą być motywowane zarówno moralnością, jak i troską o wizerunek firmy czy bezpieczeństwo inwestorów.

Z uwagi na to, sygnaliści odgrywają **istotną rolę w zapewnianiu uczciwości i przejrzystości w miejscu pracy oraz społeczeństwie**. Ich różnorodność i motywacje mogą być kształtowane przez kontekst sektora, w którym działają, ale ich działania mają zawsze potencjał przyczynienia się do pozytywnych zmian i eliminowania nieprawidłowości. Ochrona sygnalistów w obu sektorach, zarówno publicznym, jak i prywatnym, jest istotna dla zachowania zasad sprawiedliwości i etyki w miejscu pracy i społeczeństwie.

Tutaj także pojawia się pytanie – **dlaczego ci sygnaliści są tak ważni**, dlaczego tak dużo się o nich mówi w kontekście dyrektywy i prawa pracy i dlaczego ustawodawca poświęca im odrębną ustawę. **Po pierwsze - jest to ujawnianie nieprawidłowości**. Sygnaliści odgrywają kluczową rolę w wykrywaniu i ujawnianiu nieprawidłowości w miejscu pracy, takich jak korupcja, nadużycia finansowe, naruszenia przepisów prawnych czy etyczne wypadki. Ich działania pozwalają na szybkie reagowanie i naprawę szkód, zanim sytuacja eskaluje lub stanie się publiczna, co mogłoby zaszkodzić reputacji organizacji.

Po drugie – jest to zapobieganie szkodom finansowym i reputacyjnym. Dzięki sygnalistom organizacje mogą uniknąć potencjalnych strat finansowych i reputacyjnych związanych z nieuczciwymi praktykami lub naruszeniami prawa. Wczesne wykrycie problemów pozwala na szybką interwencję i przywrócenie uczciwości w działaniach firmy, co może zapobiec negatywnym konsekwencjom dla wszystkich zainteresowanych stron.

Po trzecie - to budowanie kultury odpowiedzialności. Obecność sygnalistów w miejscu pracy przyczynia się do budowania kultury organizacyjnej opartej na odpowiedzialności i uczciwości. Gdy pracownicy widzą, że ich zgłoszenia są traktowane poważnie i że istnieje ochrona dla osób, które ujawniają nieprawidłowości, są bardziej skłonni do zgłaszania problemów i uczestnictwa w procesach poprawy.

Po czwarte – to wspieranie zgodności z przepisami prawnymi i etycznymi. Sygnaliści są niezbędnymi strażnikami zgodności z przepisami prawnymi i etycznymi w miejscu pracy. Ich działania pomagają w identyfikacji i eliminacji nielegalnych lub niemoralnych praktyk, co z kolei wpływa na budowanie zaufania klientów, inwestorów oraz społeczności.

Wreszcie, po piąte – jest to ochrona praw pracowniczych. Ochrona sygnalistów w prawie pracy ma na celu zapewnienie pracownikom bezpiecznego środowiska do ujawniania nieprawidłowości, chroniąc ich przed represjami ze strony pracodawcy. Ta ochrona wspiera fundamentalne prawa pracownicze do uczciwego traktowania i wolności wypowiedzi.

Sygnaliści są zatem **nieodzownymi uczestnikami w systemie ochrony prawa pracy**, których obecność przyczynia się do zapewnienia uczciwości, przejrzystości i odpowiedzialności w miejscu pracy oraz społeczeństwie. Ich rola jest **kluczowa dla zapobiegania nadużyciom**, naprawiania nieprawidłowości oraz budowania kultury organizacyjnej opartej na zasadach etycznych i prawnych. Ochrona sygnalistów w prawie pracy jest zatem nie tylko kwestią moralną, ale również **praktyczną koniecznością** dla zdrowego funkcjonowania organizacji i społeczeństwa jako całości.

Kazus GSK

Warto opowiedzieć sobie jeszcze krótko o **kazusie GSK, czyli jednej firmy związanej z działaniem sygnalistów**. Przykładem działania sygnalistów w praktyce może być sprawa **Glaxo Smith Kline**. GSK jest to brytyjski koncern **farmaceutyczny** powstały w grudniu 2000 roku w wyniku połączenia przedsiębiorstw Glaxo Wellcome i SmithKline. W rankingu 50 największych przedsiębiorstw farmaceutycznych za 2012 rok, GSK zajęło szóste miejsce, a jego przychody kształtowały się na poziomie prawie 43 miliardów dolarów. Koncern zatrudnia około 100 000 pracowników na całym świecie. Główna siedziba GlaxoSmithKline znajduje się w Londynie.



Źródło: <https://logowik.com/gsk-glaxo-smith-kline-vector-logo-192.html> (dostęp online 30.07.2024).

GSK jest również jednym z **wiodących przedsiębiorstw farmaceutycznych w Polsce**. Prowadzi działalność badawczą i rozwojową w zakresie badań klinicznych nad nowymi lekami i szczepionkami, a także marketing i sprzedaż leków, szczepionek, dermokosmetyków, suplementów diety i środków higieny jamy ustnej. W sumie GSK oferuje polskim pacjentom ponad 300 różnych produktów. GSK jest największym inwestorem w branży farmaceutycznej w Polsce.

Komplikacje dotyczące firmy zaczęły się **2 lipca 2012 roku**, kiedy GlaxoSmithKline przyznało się do oszustw przy promocji leków recepturowych na rynku amerykańskim, przepisywania leków na schorzenia niezwiązane z ich oryginalnym przeznaczeniem oraz korupcji w środowisku lekarskim. Sprawa dotyczyła m.in. leków **Avandia, Paxil i Wellbutrin**. Od 2001 do 2007 r. ukrywało, że Avandia, najpopularniejszy w Ameryce lek na cukrzycę, zwiększa ryzyko zawału serca. W Europie w 2010 r. Avandia, której opakowanie zostało umieszczone tutaj na slajdzie, została z tego powodu **wycofana ze sprzedaży**. Po wybuchu afery, w opublikowanym oświadczeniu Brytyjczycy tłumaczyli, że jej postępowanie nie było działalnością korupcyjną i np. przyznawane przez nich **gratyfikacje finansowe** nie dotyczyły wypisywania recept, ale udziału programach szkoleniowych organizowanych przez spółkę. GSK zostało **oskarżone o to, że w zamian za wychwalanie leków firmy na konferencjach medycznych prelegenci nie dostawali zaproszeń** na przyjęcia czy ofert noclegów, tylko nagradzano ich np. **wakacjami na Hawajach** lub biletami na koncert Madonny. Jednocześnie przedsiębiorstwo po przeprowadzonym śledztwie zgodziło się zapłacić **karę finansową** w wysokości 3 mld dolarów (będącą najwyższą do tej pory karą w przemyśle farmaceutycznym – według stanu na 2014 rok).

W lipcu 2013 roku Centralne Biuro Antykorupcyjne rozpoczęło śledztwo w podobnej sprawie na **terenie Polski**. Pracownicy przedsiębiorstwa mieli być nakłaniani do korumpowania lekarzy celem nakłonienia ich do przepisywania **specyfików produkowanych przez przedsiębiorstwo**. Cała sprawa zaczęła się od działania tzw. **sygnalistów, czyli osób, które były zatrudniane przez GSK i zaczęły informować odpowiednie urzędy** oraz osoby o działalności przedsiębiorstwa, które było niezgodne z prawem i obowiązującymi standardami. W 2013 roku Brytyjski koncern farmaceutyczny GlaxoSmithKline znalazł się **pod lupą polskiej prokuratury**, która badała, czy jego przedstawiciele faktycznie płacili lekarzom, by ci polecali pacjentom leki produkowane przez GSK.

„To jest proste równanie. Płacimy lekarzom, oni dają nam recepty. Nie płacimy lekarzom, nie widzimy recept na nasze leki” – tak wypowiadał się Jarosław Wiśniewski, **były**

pracownik GSK, jeden z kilku sygnalistów, który doniósł o działaniu GSK i który potwierdzał, że łąpówki były na porządku dziennym. Pierwsza sprawa w Polsce zaczęła się natomiast od **anonimowego listu byłego pracownika firmy**. Napisał on, że szefowa łódzkiego regionu kazała „**zaktywizować lekarzy specjalistów**”, by wypisywali więcej recept na leki vizendo i seretide (m.in. na astmę). Przedstawiciele koncernu mieli też podpisywać z lekarzami umowy na szkolenie pacjentów i innych lekarzy z zasad brania tych leków. **Szkolenia się nie odbyły, ale pieniądze (500 zł za wykład) lekarze otrzymali**. Następnie, niedługo później, kobieta, która straciła nogi pod kołami metra w Warszawie, pozwała koncern za to, że w polskiej ulotce leku requip (na chorobę Parkinsona) **nie podał**, iż może on prowadzić do prób samobójczych. Ulotka w USA taką **informację zawiera**.

Pracownicy spółki byli też oskarżani o **korumpowanie lekarzy w Chinach**. Koncern miał przekazywać pieniądze za pośrednictwem agencji turystycznych i innych firm – od 2007 roku w sumie blisko **4,9 mld dolarów ponad 700 firmom**. Czterech wysokiej rangi chińskich menedżerów zostało **zatrzymanych w związku z tą aferą**. Chińskie ministerstwo poinformowało wówczas że dochodzenie wykazało, iż największa brytyjska firma farmaceutyczna przekupywała - przez długi okres - chińskich urzędników państwowych, stowarzyszenia medyczne, przedstawicieli władz, szpitale i lekarzy. Koncern został także oskarżony o **korumpowanie lekarzy i pracowników rządowych w Iraku**. Mieli oni być wynagradzani za promowanie wyrobów medycznych brytyjskiego koncernu.

W celu zmniejszenia zagrożeń związanych z przekupstwem i korupcją przedsiębiorstwo **GSK wprowadziła w 2013 r. kompleksowy program ABAC**, który wyznacza kompleksowe i praktyczne podejście w relacjach i we współpracy z partnerami biznesowymi przedsiębiorstwa GSK. Przedsiębiorstwo GSK zobowiązało się do ujawniania **na całym świecie płatności**, których dokonuje na rzecz pracowników służby zdrowia, co ma już miejsce w **wielu krajach**, m.in. w USA, Australii, Wielkiej Brytanii, Japonii i Francji - zgodnie z lokalnymi standardami ustanowionymi przez rządy lub organizacje branżowe.

GSK po tej aferze postanowiło **zatem postawić na transparentność**, kreowało się na firmę przyjazną ludziom, tak jak można zauważyć po hasle zaczynającym pojawiać się tuż obok ich logo. Na początku 2014 roku GSK **wprowadziła także internetowy system**, umożliwiający naukowcom dostęp do anonimowych danych z poziomu pacjenta pochodzących z jej badań klinicznych. Przedsiębiorstwo GSK przystąpiło również do **kampanii AllTrials dotyczącej zapewnienia przejrzystości badań klinicznych**. GSK zapowiedziała że zaprzestanie bezpośrednich płatności na rzecz ekspertów medycznych związanych z

angażowaniem ich na potrzeby GSK, a także indywidualnego sponsoringu udziału w konferencjach medycznych od 2016 roku.

Dodatkowo, od 2015 roku GSK odchodzi od **indywidualnych celów sprzedażowych dla wszystkich pracowników**, którzy pracują bezpośrednio z lekarzami przepisującymi produkty farmaceutyczne. Ponadto, po olbrzymich karach finansowych, brytyjski potentat na rynku farmaceutycznym – firma GlaxoSmithKline – ogłosił, że od 2016 r. na całym świecie **przestanie płacić lekarzom za wyjazdy na konferencje naukowe oraz promocję leków**. W 2017 roku koncern przestał także wynagradzać pracowników za wzrost sprzedaży i udziałów w rynku leków. Glaxo chciało właśnie w ten **sposób poprawić swój wizerunek po serii skandali korupcyjnych m.in. w Chinach czy USA**.

Trzeba jednak pamiętać, że GSK nie było jedynym przedsiębiorstwem oskarżanym o korupcję oraz niezgodne z prawem działanie, dotyczyło to także innych przedsiębiorstw w branży medycznej, np. **Merck, Novartis, Sanofi, AstraZeneca czy Roche**. Z ich sprawami także powiązane były łapówki, korupcja, płacenie lekarzom za polecanie leków czy błędy w ulotkach dołączanych do ich wyrobów. Podsumowując, jeśli chodzi o wnioski, to można uznać, że branża **medyczna z jednej strony może być bardzo podatna na tego typu afery**, z drugiej strony widoczne jest zaś **konstruktywne działanie sygnalistów**, którzy po zgłoszeniu swoich zastrzeżeń do odpowiednich osób i organów, pomogli w wykryciu przestępstw.

Prawa i obowiązki sygnalistów

Jak wskazują badania, potencjalni sygnaliści **często rezygnują** ze zgłaszania zastrzeżeń lub podejrzeń z obawy przed **działaniami odwetowymi**. W 2019 r. Fundacja im. Stefana Batorego przeprowadziła **sondaż na temat stosunku Polaków** do tematyki wsparcia i ochrony sygnalistów. Z sondażu wynika, że znaczna część badanych **antycypuje negatywne reakcje otoczenia na działania sygnalisty**. Istnieje wobec tego uzasadniona potrzeba **objęcia sankcjami karnymi osób**, które podejmują wobec pracowników ujawniających nieprawidłowości w miejscu pracy **działania odwetowe**.

Wobec powyższego istotne jest, że dyrektywa unijna **nakazuje wprowadzenie specjalnych środków ochrony**, zabezpieczających sygnalistów przed negatywnymi konsekwencjami zgłoszenia takimi jak degradacja w pracy, wstrzymanie awansu, zawieszenie, czy też zwolnienie. Dyrektywa przewiduje **również wprowadzenie środków wsparcia dla sygnalistów** (m.in. pomoc prawną i psychologiczną czy też ułatwienia w kontaktach z odpowiednimi organami), środki ochrony osób, których dotyczy zgłoszenie oraz narzuca na

państwa członkowskie obowiązek ustanowienia sankcji wobec osób, które m.in. utrudniają dokonywanie zgłoszeń, podejmują działania odwetowe lub naruszają obowiązek zachowania poufności tożsamości osób dokonujących zgłoszenia.

Należy podkreślić, że środki ochrony **nie przysługują** sygnalistom bezwarunkowo. Aby byli nimi objęci, zobligowani są do **spełnienia pewnych warunków**. Przede wszystkim, powinni mieć **uzasadnione podstawy**, by sądzić, że informacje, które zgłaszają są prawdziwe w momencie dokonywania zgłoszenia i że są objęte zakresem stosowania Dyrektywy. Warunkiem objęcia ochroną jest również dokonanie **zgłoszenia zgodnie z procedurą przewidzianą w Dyrektywie**. Sygnalista zobowiązany jest do zachowania odpowiedniej **kolejności zgłaszania** informacji (zgłoszenie wewnętrzne powinno być dokonane przed zgłoszeniem zewnętrznym), a także, w przypadku tzw. ujawnienia publicznego, oznaczającego podanie do wiadomości publicznej informacji na temat naruszeń, sygnalista powinien mieć **uzasadnione podstawy**, by sądzić, że naruszenie może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego lub, w przypadku dokonania zgłoszenia zewnętrznego, że grozić mu będą działania odwetowe albo że istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego zaradzenia naruszeniu ze względu na szczególne okoliczności sprawy.

Jeśli chodzi o takie **podstawowe prawa sygnalistów to warto tutaj sobie wskazać na to, że Sygnaliści:**

- a) **są chronieni** przed wszystkimi formami działań odwetowych, takimi jak zwolnienie z pracy, degradacja, zastraszanie czy umieszczenie na czarnej liście;
- b) mają dostęp do **odpowiednich środków wsparcia**, przede wszystkim do obiektywnych informacji i porad oraz do pomocy prawnej zgodnie z przepisami UE dotyczącymi pomocy prawnej w postępowaniach karnych i transgranicznych postępowaniach cywilnych;
- c) mają dostęp do **odpowiednich środków zaradczych**, takich jak tymczasowe środki ochrony prawnej oraz zwolnienie z odpowiedzialności za złamanie klauzul poufności zawartych w ich umowach,
- d) **prawo do zgłaszania nieprawidłowości** - sygnaliści mają prawo zgłaszać wszelkie nieprawidłowości, które zachodzą w miejscu pracy lub organizacji, bez obawy przed represjami czy odwetem ze strony pracodawcy,
- e) **prawo do poufności i ochrony danych** - sygnaliści mają prawo do zachowania poufności swojej tożsamości oraz informacji związanych z zgłaszanymi

nieprawidłowościami. Ponadto mają prawo do ochrony swoich danych osobowych zgodnie z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych.

Natomiast jeśli chodzi o takie podstawowe **obowiązki sygnalistów** to możemy wskazać np.:

1. **Wiarygodność zgłaszanych informacji** - sygnaliści mają obowiązek zgłaszania tylko prawdziwych informacji i unikania fałszywych oskarżeń lub pomówień.
2. **Dostosowanie do wewnętrznych procedur zgłaszania** - jeśli istnieją wewnętrzne procedury zgłaszania nieprawidłowości w miejscu pracy, sygnaliści mają obowiązek dostosowania się do tych procedur w pierwszej kolejności.
3. **Wstrzymanie się od ujawniania informacji publicznie** - sygnaliści powinni wstrzymać się od publicznego ujawniania informacji dotyczących zgłaszanych nieprawidłowości, dopóki nie zostanie przeprowadzone wewnętrzne dochodzenie.
4. **Współpraca z władzami** - w przypadku braku reakcji lub niewłaściwej reakcji ze strony pracodawcy, sygnaliści mają obowiązek współpracy z odpowiednimi władzami, takimi jak organy nadzorcze czy organy ścigania.

Dyrektywa unijna dotycząca sygnalistów ustanawia zatem ważne **prawa i obowiązki dla osób zgłaszających nieprawidłowości w miejscu pracy**. Zapewnia ona sygnalistom ochronę przed represjami, zachowanie poufności ich tożsamości oraz zapewnienie bezpiecznych kanałów zgłaszania. Jednocześnie **nakłada na nich obowiązki** dotyczące wiarygodności zgłaszanych informacji oraz współpracy z władzami w przypadku konieczności. Dzięki tym przepisom dyrektywa stanowi ważny krok w kierunku budowania kultury organizacyjnej opartej na przejrzystości, uczciwości i odpowiedzialności.

Rozdział 2: Kogo obowiązuje ustawa? Szczególne regulacje JST.



Dyrektywa unijna i zakres jej obowiązywania

Ochrona sygnalistów jest istotnym zagadnieniem prawnym w **wielu jurysdykcjach na całym świecie**. Zapewnienie odpowiednich ram prawnych dla sygnalistów jest kluczowe dla zachowania uczciwości, przejrzystości i odpowiedzialności w miejscu pracy i społeczeństwie. Tutaj kluczowe znaczenie ma wspomniana przez nas wcześniej **dyrektywa unijna** w tym zakresie.

Do uregulowania kwestii sygnalistów obligują Polskę przepisy unijnej dyrektywy 2019/1937 z **23 października 2019 r.**², którą powinniśmy implementować **do 17 grudnia 2021 r.** Do połowy 2024 roku to się nie udało, chociaż próby podejmował jeszcze poprzedni rząd. Kary pieniężne za brak terminowej implementacji dyrektywy **były już naliczane**, a wyrok TSUE w tej sprawie mógł wobec opieszałości Polski zapaść w każdej chwili. Nowy rząd przyspieszył więc działania i powstała ustawa o ochronie sygnalistów z dnia 14 czerwca 2024 roku.

Istotna dla ustawy i jej kształtu była **dyrektywa unijna** dotycząca sygnalistów. Jak wskazuje się w jej treści, celem **niniejszej dyrektywy jest poprawa egzekwowania prawa i polityk** Unii w określonych dziedzinach poprzez ustanowienie wspólnych minimalnych norm

² 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. z 2019 r. Nr 305, str. 17 z późn. zm.).

zapewniających wysoki poziom ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii. Dyrektywa dotycząca sygnalistów Unii Europejskiej nakłada **konkretne obowiązki na różne podmioty**, które działają w obrębie Unii Europejskiej.

Przed wszystkim według dyrektywy, ten akt prawny stosuje się do osób dokonujących zgłoszenia, pracujących w **sektorze prywatnym lub publicznym**, które uzyskały informacje na temat naruszeń w kontekście związanym z pracą. Osoby dokonujące zgłoszenia kwalifikują się do objęcia ochroną na mocy niniejszej dyrektywy, **pod warunkiem że:**

a) miały **uzasadnione podstawy**, by sądzić, że będące przedmiotem zgłoszenia informacje na temat naruszeń są prawdziwe w momencie dokonywania zgłoszenia i że informacje takie są objęte zakresem stosowania niniejszej dyrektywy; oraz

b) dokonały **zgłoszenia wewnętrznego** zgodnie z art. 7 albo zgłoszenia zewnętrznego zgodnie z art. 10 lub dokonały ujawnienia publicznego zgodnie z art. 15.

Dyrektywa ta obejmuje **szeroki zakres nieprawidłowości**, które mogą być zgłaszane przez sygnalistów. W praktyce dostosowanie się do wymogów dyrektywy oznaczać będzie między innymi:

- a) utworzenie przez podmioty prywatne (np. przedsiębiorców, spółki prawa handlowego itd.) oraz przez podmioty publiczne (np. jednostki samorządu terytorialnego, urzędy, spółki komunalne itp.) **wewnętrznych kanałów zgłoszeń informacji dotyczących naruszeń prawa przez sygnalistów**,
- b) **zapewnienie sygnalistom** możliwości korzystania z zewnętrznych kanałów dokonywania zgłoszeń dotyczących naruszeń prawa,
- c) utworzenie procedur **reagowania na zgłoszenia** sygnalistów i udzielania im informacji zwrotnej.

Dyrektywa UE przewiduje też obowiązek reakcji na zgłoszenia sygnalistów i podjęcia działań następczych w **ciągu 3 miesięcy** (ewentualnie 6 miesięcy w należycie uzasadnionych przypadkach dla kanałów zewnętrznych). Jak wskazano w preambule dyrektywy, osobom dokonującym zgłoszenia zwykle przychodzi łatwiej **dokonywanie zgłoszeń wewnętrznych**, chyba że istnieją powody, dla których wolą dokonać **zgłoszenia zewnętrznego**. Badania wykazują także, że większość sygnalistów dokonuje zgłoszeń wewnętrznych w ramach organizacji, w **której pracują**. Jednocześnie osoba dokonująca zgłoszenia powinna mieć

możliwość wyboru najwłaściwszego kanału do tego celu w zależności od indywidualnych okoliczności danej sprawy.

W związku z powyższym dyrektywa wskazuje na **wewnętrzne kanały zgłaszania** nieprawidłowości przez sygnalistów, jako na **pierwsze i najważniejsze** źródło informacji o naruszeniach. Wewnętrzne kanały, czyli takie, które znajdują się **wewnątrz podmiotu** prywatnego w sektorze prywatnym lub publicznym, to infrastruktura **umożliwiająca ustne lub pisemne** przekazanie informacji na temat naruszeń w obrębie tegoż podmiotu. Zgłoszenie **zewnętrzne, dokonywane za pomocą kanałów zewnętrznych**, to z kolei ustne lub pisemne przekazanie informacji na temat naruszeń **właściwym organom**.

Chodzi o **organy sądowe, regulacyjne lub nadzorcze** mające kompetencje w odnośnych szczególnych dziedzinach lub organy o bardziej ogólnych kompetencjach na **poziomie centralnym w ramach państwa członkowskiego**, organy ścigania, organy antykorupcyjne lub rzeczników praw obywatelskich. Dyrektywa wskazuje, że co do zasady, osoby dokonujące zgłoszenia **powinny być zachęcane do korzystania w pierwszej kolejności z wewnętrznych kanałów dokonywania zgłoszeń**, jeżeli mogą z takich kanałów korzystać i rozsądnie oczekiwać, że zgłoszenie dokonane w taki sposób będzie skuteczne.

Działania następcze wskazane w dyrektywie z kolei to te **podjęte** przez odbiorcę zgłoszenia lub właściwy organ w celu oceny prawdziwości zarzutów oraz, w stosownych przypadkach, w celu zaradzenia naruszeniu będącemu przedmiotem zgłoszenia, w tym **poprzez takie działania, jak dochodzenie wewnętrzne, postępowanie wyjaśniające, wniesienie oskarżenia**, czy też działania podejmowane w celu odzyskania środków lub zamknięcia procedury.

Sygnalista uprawniony jest do **otrzymania informacji zwrotnych** dotyczących planowanych lub podjętych działań następczych związanych z obsługą jego zgłoszenia. **Takimi działaniami mogą być np.** przekazanie sprawy do innego organu, czy też zakończenie procedury np. z braku wystarczających dowodów. Informację zwrotną sygnalista powinien otrzymać od wyznaczonej uprzednio, bezstronnej osoby w rozsądnym, nieprzekraczającym trzech miesięcy od potwierdzenia otrzymania zgłoszenia terminie.

Regulacje w Polsce. Kto musi wdrożyć nowe przepisy?

Jak wynika zaś już z art. 1 naszej polskiej ustawy, **ustawa reguluje:**

- 1) warunki objęcia ochroną sygnalistów zgłaszających lub ujawniających publicznie informacje o naruszeniach prawa;
- 2) środki ochrony sygnalistów zgłaszających lub ujawniających publicznie informacje o naruszeniach prawa;
- 3) zasady ustalania wewnętrznej procedury zgłaszania informacji o naruszeniach prawa i podejmowania działań następczych;
- 4) zasady zgłaszania informacji o naruszeniach prawa organowi publicznemu;
- 5) zasady ujawnienia publicznie informacji o naruszeniach prawa;
- 6) zadania Rzecznika Praw Obywatelskich związane ze zgłaszaniem informacji o naruszeniach prawa;
- 7) zadania organów publicznych związane ze zgłaszaniem informacji o naruszeniach prawa i z podejmowaniem działań następczych.

Artykuł drugi ustawy przewiduje zaś tzw. słowniczek, czyli definicje ustawowe – tj. to jak na gruncie ustawy **należy rozumieć konkretne pojęcia** (takie jak m.in. działania odwetowe, działania następcze, informacje zwrotne, podmioty prawne, zgłoszenie wewnętrzne oraz zewnętrzne i wiele innych).

Nowe przepisy **wchodzą w życie 25 września 2024 r.** Pojawia się także pytanie – **kto faktycznie jest zobowiązany do wdrożenia przepisów oraz regulacji dotyczących sygnalistów w Polsce?** Docelowo tym przepisom podlegać będą podmioty zarówno z **sektora publicznego jak i prywatnego**. Z tym zastrzeżeniem, że w przypadku **podmiotów prywatnych** – obowiązek wdrożenia stosownych procedur będzie dotyczył jedynie przedsiębiorstw **zatrudniających minimum 50 pracowników**. W przypadku **sektora publicznego** - z obowiązku wdrożenia wewnętrznych procedur zgłaszania naruszenia prawa **mogą zostać zwolnione jedynie gminy i powiaty** liczące mniej niż 10.000 mieszkańców lub zatrudniające mniej niż 50 pracowników.

Do liczby 50 osób wykonujących pracę zarobkową na rzecz podmiotu prawnego **wlicza się pracowników w przeliczeniu na pełne etaty** lub osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia. Podmioty prawne działające w **sektorze finansowym, oraz z branż podlegających konkretnym regulacjom z zakresu przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu oraz ochrony środowiska** zostały natomiast poddane dyrektywie niezależnie od

tego czy należą do sektora publicznego, czy prywatnego oraz niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników.

Wszystkie wskazane podmioty prawne będą miały **obowiązek ustanowienia procedur**, rozwiązań prawnych i organizacyjnych oraz wdrożenia narzędzi spełniających wymagania Dyrektywy. Pracodawcy prywatni zatrudniający **mniej niż 50 pracowników** oraz gminy zamieszkane **przez mniej niż 10 tys. mieszkańców** mogą również zostać objęte nowymi regulacjami przez ustawodawcę krajowego, który ma jednak w tym zakresie pozostawioną **pełną swobodę**. Polski ustawodawca zdecydował się nie obejmować nowymi obowiązkami tych podmiotów.

Szczególne regulacje dla jednostek samorządu terytorialnego

Zasadniczo jest takie jak urząd gminy, starostwo powiatowe czy urząd marszałkowski **może wystąpić jako podmiot publiczny** zobowiązany do wdrożenia systemu przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych, prowadzenia działań następczych i ochrony sygnalistów, jeśli:

- 1) na jego rzecz, według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku, wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób,
- 2) dana gmina lub powiat mają więcej niż 10 000 mieszkańców.

Jeżeli nie zachodzi natomiast któraś z powyższych przesłanek, urząd gminy lub starostwo powiatowe **nie ma obowiązku, ale może fakultatywnie**, wdrożyć taki system. W tej roli urząd działa w istocie jako pracodawca samorządowy będący podmiotem prawnym sektora publicznego w rozumieniu Ustawy. Po drugie urząd gminy, starostwo powiatowe czy urząd marszałkowski **może wystąpić jako tzw. aparat pomocniczy** organu publicznego zobowiązanego do wdrożenia systemu przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych i prowadzenia działań następczych. Za wdrożenie i zarządzanie systemami zgłoszeń zewnętrznych odpowiada **organ wykonawczy JST**: wójt, burmistrz, prezydent, zarząd powiatu, zarząd województwa.

Zgłaszanie nieprawidłowości przez sygnalistów będzie odbywać się w ramach procedury **zgłoszeń wewnętrznych lub w ramach procedury zgłoszeń wewnętrznych**. Za **zgłoszenia zewnętrzne** będą uznawane zgłoszenia pochodzące od sygnalistów, którzy nie są zatrudnieni w strukturze podmiotów przyjmujących zgłoszenie, ale przedmiot zgłoszeń dotyczy spraw znajdujących się we właściwości danego podmiotu. Zgłoszenia tego rodzaju będą przyjmowane przez Rzecznika Praw Obywatelskich oraz **podmioty publiczne** na podstawie odpowiedniej procedury ustanowionej przez te organy władzy publicznej, zgodnie z art. 33

ustawy. Do organów publicznych zaliczane są też **jednostki samorządu terytorialnego**, czyli województw, powiatów i gmin.

Według art. 34 ust. 1 ustawy, organ publiczny zaś:

- 1) przyjmuje zgłoszenie zewnętrzne;
- 2) dokonuje wstępnej weryfikacji zgłoszenia zewnętrznego, polegającej na ustaleniu, czy zgłoszenie dotyczy informacji o naruszeniu prawa, oraz na ustaleniu, czy zgłoszenie dotyczy naruszeń prawa w dziedzinie należącej do zakresu działania tego organu, a jeżeli nie należy - na ustaleniu organu publicznego właściwego do podjęcia działań następczych;
- 3) rozpatruje zgłoszenie zewnętrzne - w przypadku gdy zgłoszenie dotyczy naruszeń prawa w dziedzinie należącej do zakresu działania tego organu;
- 4) przekazuje zgłoszenie zewnętrzne niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 14 dni od dnia dokonania zgłoszenia, a w uzasadnionych przypadkach - nie później niż w terminie 30 dni, do organu publicznego właściwego do podjęcia działań następczych - w przypadku gdy zgłoszenie dotyczy naruszeń prawa w dziedzinie nienależącej do zakresu działania tego organu - oraz informuje o tym sygnalistę;
- 5) podejmuje działania następcze z zachowaniem należytej staranności;
- 6) przekazuje sygnaliście informację zwrotną.

W celu skutecznego podjęcia działań następczych oraz przekazania informacji zwrotnej **sygnalista podaje adres do kontaktu**. Zgłoszenie zewnętrzne może być dokonane **ustnie lub pisemnie**. Rzecznik Praw Obywatelskich albo organ publiczny, który przyjął zgłoszenie zewnętrzne, **przesyła sygnaliście niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 7 dni** od dnia przyjęcia zgłoszenia, **potwierdzenie jego przyjęcia**, chyba że sygnalista wystąpił wyraźnie z odmiennym wnioskiem w tym zakresie lub Rzecznik Praw Obywatelskich albo organ publiczny ma uzasadnione podstawy sądzić, że potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia zagroziłoby ochronie poufności tożsamości sygnalisty. Na żądanie sygnalisty organ publiczny właściwy do podjęcia działań następczych **wydaje nie później niż w terminie miesiąca od dnia otrzymania żądania zaświadczenie**, w którym potwierdza, że sygnalista podlega ochronie określonej w przepisach rozdziału 2 ustawy.

Rzecznik Praw Obywatelskich albo organ publiczny **może zwrócić się do sygnalisty**, na podany przez niego adres do kontaktu, o wyjaśnienia lub dodatkowe informacje, jakie mogą być w jego posiadaniu. Jeżeli sygnalista sprzeciwia się przesłaniu żądanych wyjaśnień lub

dodatkowych informacji lub ich przesłanie może zagrozić ochronie poufności jego tożsamości, Rzecznik Praw Obywatelskich albo organ publiczny odstępuje od żądania wyjaśnień lub dodatkowych informacji.

Nadto, organ publiczny przekazuje sygnaliście **informację zwrotną w terminie nieprzekraczającym 3 miesięcy** od dnia przyjęcia zgłoszenia zewnętrznego. W uzasadnionych przypadkach organ publiczny przekazuje sygnaliście informację zwrotną w terminie **nieprzekraczającym 6 miesięcy** od dnia przyjęcia zgłoszenia zewnętrznego, po poinformowaniu o tym sygnalisty przed upływem terminu, o którym mowa wcześniej. Organ publiczny informuje sygnalistę także o **ostatecznym wyniku postępowań wyjaśniających** wszczętych na skutek zgłoszenia zewnętrznego.

Przy tym trzeba też wskazać, **iż organ publiczny:**

- 1) prowadzi rejestr zgłoszeń zewnętrznych;
- 2) jest administratorem danych osobowych zgromadzonych w rejestrze zgłoszeń zewnętrznych.

Wpisu do rejestru zgłoszeń zewnętrznych dokonuje się **na podstawie zgłoszenia zewnętrznego**. Rejestr zgłoszeń zewnętrznych **obejmuje natomiast:**

- 1) numer zgłoszenia;
- 2) przedmiot naruszenia prawa;
- 3) dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;
- 4) datę dokonania zgłoszenia;
- 5) informację o podjętych działaniach następczych;
- 6) informację o wydaniu zaświadczenia, o którym mowa w art. 38;
- 7) datę zakończenia sprawy;
- 8) informacje o niepodejmowaniu dalszych działań w przypadku, o którym mowa w art. 40 ust. 2;

9) szacunkową szkodę majątkową, jeżeli została stwierdzona, oraz kwoty odzyskane w wyniku postępowań dotyczących naruszeń prawa będących przedmiotem zgłoszenia - o ile organ publiczny posiada te dane.

Trzeba też pamiętać, że **organ publiczny za każdy rok kalendarzowy sporządza sprawozdanie zawierające dane statystyczne** dotyczące zgłoszeń zewnętrznych, obejmujące:

- a) liczbę przyjętych zgłoszeń zewnętrznych;
- b) liczbę postępowań wyjaśniających i postępowań wszczętych w wyniku przyjętych zgłoszeń zewnętrznych oraz informacje na temat wyniku tych postępowań;
- c) szacunkową szkodę majątkową, jeżeli została stwierdzona, oraz kwoty odzyskane w wyniku postępowań dotyczących naruszeń prawa będących przedmiotem zgłoszenia zewnętrznego - o ile organ publiczny posiada te dane.

Dane statystyczne, o których mowa wyżej **nie obejmują** danych osobowych ani informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Wskazane zaś sprawozdanie organ publiczny **przekazuje Rzecznikowi Praw Obywatelskich w terminie do dnia 31 marca roku następującego po roku**, za jaki sprawozdanie jest sporządzane. Rzecznik Praw Obywatelskich na podstawie sprawozdań organów publicznych sporządza sprawozdanie za dany rok kalendarzowy i przekazuje je Sejmowi, Senatowi i Komisji Europejskiej nie później niż do dnia 31 grudnia roku następującego po roku, za jaki sprawozdanie jest sporządzane. Sprawozdanie jest publikowane na stronie Rzecznika Praw Obywatelskich w Biuletynie Informacji Publicznej.

Rada Ministrów, po zasięgnięciu opinii Rzecznika Praw Obywatelskich, **określi, w drodze rozporządzenia**, wzór formularza takiego sprawozdania, biorąc pod uwagę zakres wymaganych danych, konieczność zapewnienia zupełności i przejrzystości przedstawianych informacji oraz uproszczenia agregacji danych. **Z uwagi na to nie przedstawiamy w naszych dokumentach zatem takiego wzoru z uwagi na to, że i tak trzeba będzie w przyszłości korzystać z odpowiedniego wzoru, kiedy tylko się on pojawi.**

Ponadto na BIP takiego podmiotu trzeba **będzie opublikować informacje wskazane w art. 48 ustawy**. Zgodnie bowiem z tym rozwiązaniem, **organ publiczny umieszcza na swojej stronie w Biuletynie Informacji Publicznej** w oddzielnej, łatwo identyfikowalnej i dostępnej sekcji oraz w sposób zrozumiały dla sygnalisty w szczególności informacje o:

- 1) danych kontaktowych umożliwiających dokonanie zgłoszenia zewnętrznego, w szczególności adres do korespondencji, adres poczty elektronicznej, adres do doręczeń elektronicznych, odrębny adres elektronicznej skrzynki podawczej, adres strony internetowej, na której znajduje się formularz elektroniczny w rozumieniu art. 3 pkt 25 ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. z 2024 r. poz. 307), lub numer telefonu wraz ze wskazaniem, czy rozmowy są nagrywane;
- 2) warunkach objęcia sygnalisty ochroną;
- 3) trybie postępowania mającym zastosowanie w przypadku zgłoszenia zewnętrznego, w tym o wymaganym sposobie wyjaśnienia informacji będących przedmiotem zgłoszenia lub przedstawienia dodatkowych informacji;
- 4) terminie przekazania informacji zwrotnej oraz rodzaju i zawartości takiej informacji;
- 5) zasadach poufności mających zastosowanie do zgłoszeń zewnętrznych;
- 6) zasadach przetwarzania danych osobowych, o których mowa w art. 8, a także zasadach przetwarzania danych osobowych oraz informacji podawanych w przypadku zbierania danych od osoby, której dane dotyczą, uregulowanych odpowiednio w art. 5 i art. 13 rozporządzenia 2016/679, art. 13 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/680 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez właściwe organy do celów zapobiegania przestępczości, prowadzenia postępowań przygotowawczych, wykrywania i ścigania czynów zabronionych i wykonywania kar, w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchyłającej decyzję ramową Rady 2008/977/WSiSW (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 89, z późn. zm. 4) albo art. 15 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725 z dnia 23 października 2018 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii i swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia rozporządzenia (WE) nr 45/2001 i decyzji nr 1247/2002/WE (Dz. Urz. UE L 295 z 21.11.2018, str. 39);
- 7) charakterze działań następczych podejmowanych w związku ze zgłoszeniem zewnętrznym;

- 8) środkach ochrony prawnej i procedurach służących ochronie przed działaniami odwetowymi oraz dostępności poufnej porady dla osób rozważających dokonanie zgłoszenia zewnętrznego;
- 9) warunkach, na jakich sygnalista jest chroniony przed ponoszeniem odpowiedzialności za naruszenie poufności zgodnie z art. 16;
- 10) zachęcie do korzystania z procedury zgłoszeń wewnętrznych podmiotu prawnego w przypadku, gdy naruszeniu prawa można skutecznie zaradzić w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, a sygnalista uważa, że nie zachodzi ryzyko działań odwetowych;
- 11) danych kontaktowych Rzecznika Praw Obywatelskich.

Z uwagi na to, trzeba jeszcze raz podkreślić, że np. Urząd Gminy jako jednostka samorządu terytorialnego zatrudniająca powyżej 50 osób o liczbie mieszkańców powyżej 10 000 **będzie musiała wprowadzić zarówno wewnętrzne jak i zewnętrzne kanały do dokonania zgłoszenia**. Przestrzegamy tutaj, że procedura przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych różni się od tej, która powinna zostać przyjęta dla kanałów wewnętrznych, a sama ustawa stwierdza, że kanały te powinny **być w pełni niezależne od siebie**. Dokumentację w urzędzie gminy należy zatem przygotować niejako podwójnie – zarówno dla zgłoszeń zewnętrznych, jak i zgłoszeń wewnętrznych. Organami właściwymi do **przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych są naczelne i centralne organy administracji rządowej**, terenowe organy administracji rządowej oraz inne organy państwowe, **wójt, burmistrz, prezydent, starosta, marszałek** oraz regionalne izby obrachunkowe.

Każdy taki podmiot ma obowiązek **umieszczenia na swojej stronie internetowej m.in.** informacje o danych kontaktowych umożliwiających dokonanie zgłoszenia zewnętrznego, warunkach kwalifikowania sygnalisty do objęcia ochroną oraz trybie postępowania mającym zastosowanie w przypadku zgłoszenia zewnętrznego. Organ publiczny **ustala procedurę przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych** oraz podejmowania działań następczych, która określa w szczególności tryb postępowania z informacjami o naruszeniach prawa zgłoszonymi anonimowo, zwaną dalej "procedurą zgłoszeń zewnętrznych" (art. 33 ustawy). **Odpowiednie wzory dotyczące bonusowej dokumentacji JST (dotyczącej zgłoszeń zewnętrznych) także zamieszczamy we wzorach dokumentów w ramach naszego pakietu.**

Urzędy Gmin (wójt) będą bowiem przede wszystkim ustalać, **czy są właściwe do podejmowania działań następczych i będą uprawnione do przekazywania zgłoszenia do**

właściwego organu publicznego. Oprócz m.in. typowej procedury potwierdzania zgłoszeń, prowadzenia postępowania wyjaśniającego oraz działań następczych, organy będą również zobowiązane do **wydawania zaświadczeń dla sygnalisty o dokonany zgłoszeniu i udzielonej z tego tytułu ochronie**. Organy publiczne w pierwszej kolejności z kolei dokonują sprawdzenia, czy są organem właściwym do **podjęcia działań następczych** związanych ze zgłoszeniem. Jeśli odpowiedź jest negatywna, to w odpowiednim czasie przekazują zgłoszenie właściwemu organowi i informują o tym sygnalistę.

Dodatkowo **organy publiczne** muszą **sporządzać sprawozdanie**, w którym zawarte będą dane statystyczne dotyczące zgłoszeń zewnętrznych, obejmujące:

- 1) liczbę przyjętych zgłoszeń zewnętrznych,
- 2) liczbę postępowań wyjaśniających i postępowań wszczętych w wyniku przyjętych zgłoszeń zewnętrznych oraz informacje na temat wyniku tych postępowań,
- 3) szacunkową szkodę majątkową, jeżeli została stwierdzona oraz kwoty odzyskane w wyniku postępowań dotyczących naruszeń będących przedmiotem zgłoszenia zewnętrznego – o ile organ publiczny posiada te dane.

Zakończenie

To już wszystko, co dla Ciebie przygotowałem w darmowej wersji e-booka. Gdybyś miał albo miała jakieś dodatkowe problemy, wątpliwości albo potrzebujesz pomocy, to odezwij się do nas na kontakt@aslegaltax.pl

Oprócz tego zapraszamy też na naszą stronę internetową oraz inne social media:

- **Strona internetowa** – www.aslegaltax.pl
- **Platforma z kursami online** – www.prawodlaciebie.elms.pl
- **Facebook** – www.facebook.com/kancelariaaslegaltax/
- **Instagram** – <https://instagram.com/aslegaltax>
- **LinkedIn** - <https://www.linkedin.com/company/95175029/>

Znajduje się tam sporo dodatkowej darmowej wiedzy (prężnie działamy na Instagramie), przygotowaliśmy też kolejne e-booki oraz pakiety dokumentów. W razie potrzeby jesteśmy do Twojej dyspozycji, mamy nadzieję, że e-book Ci się podobał i był dla Ciebie przydatny.

*r. pr. Adrian Szydlik
Kancelaria AS Legal&Tax
ul. Do Studzienki 63/203
80-227 Gdańsk*