



Tax Alert |

Dyrektywa o ochronie sygnalistów – upłynął termin implementacji

KPMG w Polsce

Grudzień 2021

17 grudnia br. upłynął termin implementacji przez Polskę Dyrektywy (UE) 2019/1937 dotyczącej ochrony osób zgłaszających informacje na temat naruszeń prawa, czyli tzw. sygnalistów. Projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa, implementującej przedmiotową Dyrektywę do polskiego porządku prawnego, został w październiku opublikowany na stronach Rządowego Centrum Legislacji, nie został jednak dotąd ostatecznie przyjęty przez rząd. Zgodnie z ostatnimi wypowiedziami przedstawicieli rządu, projekt ustawy zostanie skierowany do Sejmu w I kwartale 2022 r. Ustawa ma wejść w życie po upływie 14 dni od dnia jej ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

Ustawa o ochronie sygnalistów nałoży między innymi na podmioty zatrudniające co najmniej 50 osób obowiązek opracowania i wdrożenia regulaminu zgłoszeń wewnętrznych, określającego wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania odpowiednich działań następczych. Zgodnie z obecnym projektem ustawy, podmioty z sektora prywatnego zatrudniające od 50 do 249 osób będą miały czas na wdrożenie jej regulacji do 17 grudnia 2023 r. **Pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 pracowników będą zobowiązani posiadać odpowiednie rozwiązania już w momencie wejścia ustawy w życie.**

Projekt ustawy przewiduje również, że niektórzy pracodawcy będą podlegać bezwzględnemu obowiązkowi ustalenia regulaminu zgłoszeń wewnętrznych, niezależnie od liczby zatrudnianych pracowników. Nastąpi to pod warunkiem, że wykonują oni określoną działalność w zakresie m.in. zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu (AML). Przykładowo będą to takie podmioty jak:

- biuro rachunkowe;
- centrum usług wspólnych;
- spółka holdingowa;

- świadczące usługi księgowo lub usługi typu *corporate services* na rzecz spółek z grupy, a które kwalifikują się jako instytucja obowiązana na podstawie ustawy z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu (tzw. ustawa o AML), nawet jeśli zatrudniają mniej niż 50 pracowników.

> Cel Dyrektywy

Głównym celem Dyrektywy (UE) 2019/1937 jest wprowadzenie mechanizmów ochrony osób fizycznych zgłaszających lub ujawniających publicznie informacje na temat naruszeń prawa (tzw. sygnaliści) przed negatywnymi konsekwencjami dokonywanych zgłoszeń oraz przed działaniami odwetowymi. Do katalogu osób objętych ochroną zaliczać się będą, poza pracownikami, również m.in. osoby świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, przedsiębiorcy, członkowie organów osoby prawnej czy osoby ubiegające się o zatrudnienie.

> Czego będą dotyczyć nowe obowiązki?

Projekt ustawy o ochronie sygnalistów, poza obowiązkiem opracowania i ustalenia z pracownikami lub związkami zawodowymi regulaminu zgłoszeń dotyczących naruszeń prawa, wprowadzi m.in. obowiązek prowadzenia przez pracodawców rejestru zgłoszeń wewnętrznych. Sygnaliści będą w pierwszej kolejności zobowiązani do dokonania tzw. zgłoszenia wewnętrznego, czyli poinformowania kompetentnej osoby lub komórki wewnątrz organizacji. Tożsamość osoby dokonującej zgłoszenia wewnątrz organizacji będzie chroniona jako poufna. Sygnalista będzie miał prawo do uzyskania informacji zwrotnych co do podjętych działań następczych. Zakazane będzie jakiegokolwiek szykanowanie sygnalistów czy podejmowanie wobec nich działań odwetowych. Wobec sygnalistów będących pracownikami nie będzie można stosować działań takich jak wypowiedzenie stosunku pracy, obniżenie wynagrodzenia, wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu, przeniesienie na niższe stanowisko pracy lub zawieszenie w wykonywaniu obowiązków, nałożenie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze. Warto pamiętać, że te obowiązki pracodawców, które nie są uzależnione od liczby zatrudnianych pracowników np. zakaz podejmowania działań odwetowych w stosunku do zgłaszającego, będą mieć charakter powszechnie obowiązującego prawa - każdy pracodawca powinien ich przestrzegać.

> Projekt ustawy źródłem nowych ryzyk dla pracodawcy

Projekt zakłada również generalny zakaz podejmowania wobec zgłaszającego działań odwetowych (art. 10 projektu), którego wyrazem jest zakaz niekorzystnego traktowania z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego. Przykładowy katalog zachowań niekorzystnego traktowania, poza oczywistymi jak odmowa nawiązania stosunku pracy czy wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy, zawiera również mniej uchwytnie formy – jak pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą czy przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych. Katalog otwarty przypadków niekorzystnego traktowania może stanowić realne ryzyko nadużywania prawa przez pracowników. Jako swoisty wentyl bezpieczeństwa projektodawca przewidział, że możliwe jest udowodnienie przez pracodawcę, iż tego typu traktowanie pracownika jest uzasadnione obiektywnymi powodami. Jednak co istotne ciężar dowodu ustawodawca przenosi na pracodawcę.

Przedsiębiorcy będący pracodawcami powinni również mieć na względzie, że do roszczeń zgłaszającego w sprawach dotyczących niekorzystnego traktowania znajdzie odpowiednie zastosowanie przepis Kodeksu pracy, który ustanawia odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 13 projektu). Wysokość odszkodowania nie powinna być niższa niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę (w 2021 r. wynosi 2800 zł brutto). Naruszenie przez pracodawcę

zakazu podejmowania działań odwetowych poprzez niekorzystne traktowanie zgłaszającego może być zatem kosztowne finansowo dla pracodawcy. Ponadto objęci ochroną zostali zgłaszający, którzy nie są pracownikami w rozumieniu przepisów Kodeksu Pracy. Projekt ustawy zakłada także bezskuteczność jednostronnej czynności prawnej obejmującej rozwiązanie stosunku prawnego (innego niż stosunek pracy) wobec zgłaszającego.

> Jakie działania należy podjąć?

Podmioty objęte zakresem przepisów o ochronie sygnalistów powinny wdrożyć zgodne z Dyrektywą i projektowaną ustawą mechanizmy gwarantujące sygnalistom ochronę prawną, w tym w szczególności opracować odpowiedni wewnętrzny regulamin zgłaszania naruszeń prawa i procedurę podejmowania działań następczych, a także dostosować swoje istniejące procedury (dotyczące np. zgłaszania mobbingu czy naruszeń przepisów o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy) do nowych regulacji.

Projekt ustawy o ochronie sygnalistów w zakresie naruszeń przepisów sięga po sankcje karne. Przewiduje karę grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do 3 lat za utrudnianie dokonywania zgłoszeń, dokonywanie działań odwetowych wobec sygnalisty, naruszenie poufności tożsamości sygnalisty czy brak ustanowienia odpowiedniej procedury wewnętrznej. Negatywne konsekwencje nieprzestrzegania przepisów o sygnalistach mogą zatem ponieść osoby odpowiedzialne w organizacji pracodawcy.

> Kiedy warto zająć się ochroną sygnalistów w organizacji?

Należy mieć na uwadze, że obecny projekt ustawy implementującej Dyrektywę przewiduje bardzo krótki czas od dnia jej ogłoszenia do jej wejścia w życie. W związku z tym warto już teraz myśleć o opracowaniu lub dostosowaniu wewnętrznych regulacji do wymagań wynikających z przepisów o ochronie sygnalistów. Dotyczy to zwłaszcza przedsiębiorstw, w których nie ma dedykowanego działu *compliance*. Wówczas rekomendujemy, aby upewnić się też jakie zadania należy powierzyć poszczególnym komórkom organizacyjnym, a w jakim zakresie skorzystać ze wsparcia doradcy zewnętrznego. Bez względu na to w jakim czasie zostanie przyjęta polska ustawa obejmująca sygnalistów ochroną, obserwujemy że odpowiednie regulacje wewnątrz organizacji co do ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa w kontekście związanym z pracą stają się wymogiem w obrocie. Ich posiadanie jest bowiem coraz częściej sprawdzane przez kontrahentów biznesowych w ramach procedur weryfikacji i akceptacji klienta, zwłaszcza w scenariuszach transgranicznych.

> Jak możemy pomóc?

W ramach świadczonych usług KPMG oferuje wsparcie obejmujące m.in.:

- dokonanie analizy, której wynikiem jest wskazanie szczegółowych obowiązków w zakresie ochrony sygnalistów;
- przygotowanie regulaminu zgłoszeń wewnętrznych;
- opracowanie i wdrożenie procedur odpowiednich działań następczych;
- wdrożenie narzędzia IT pozwalającego na automatyzację procesu obsługi zgłoszeń;
- analizę zgłoszeń i dochodzenia wewnętrzne.

Biura KPMG

Warszawa

ul. Inflancka 4a
00-189 Warszawa
T: +48 22 528 11 00
E: kpmg@kpmg.pl

Kraków

ul. Opolska 114
31-323 Kraków
T: +48 12 424 94 00
E: krakow@kpmg.pl

Poznań

ul. Roosevelta 22
60-829 Poznań
T: +48 61 845 46 00
E: poznan@kpmg.pl

Gdańsk

al. Zwycięstwa 13a
80-219 Gdańsk
T: +48 58 772 95 00
E: gdaansk@kpmg.pl

Katowice

ul. Francuska 36
40-028 Katowice
T: +48 32 778 88 00
E: katowice@kpmg.pl

Łódź

ul. Składowa 35
90-127 Łódź
T: +48 42 232 77 00
E: lodz@kpmg.pl



Informacje zawarte w niniejszej publikacji mają charakter ogólny i nie odnoszą się do sytuacji konkretnej osoby lub firmy. Pomimo, iż staramy się dostarczać dokładne i aktualne informacje, nie możemy zagwarantować, że takie informacje będą aktualne na dzień ich otrzymania lub że będą nadal aktualne w przyszłości. Nikt nie powinien podejmować decyzji na podstawie takich informacji bez odpowiedniego profesjonalnego doradztwa po dokładnym zbadaniu konkretnej sytuacji.

Nazwa i logo KPMG są znakami towarowymi używanymi na podstawie licencji przez niezależne firmy członkowskie globalnej organizacji KPMG.

© 2021 KPMG Tax M. Michna sp.k., polska spółka komandytowa i członek globalnej organizacji KPMG składającej się z niezależnych spółek członkowskich stowarzyszonych z KPMG International Limited, prywatną spółką angielską z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości gwarancji. Wszelkie prawa zastrzeżone.