

Już od września potrzebne będą firmowe procedury zgłoszeń naruszeń prawa

I. Ustawa o sygnalistach nałoży nowe obowiązki na przedsiębiorców

24 czerwca 2024 r. w Dzienniku Ustaw opublikowana została ustawa z 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów, która implementuje do polskiego prawa dyrektywę w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa. Większość nowych przepisów zacznie obowiązywać już 25 września 2024 r. Nowa ustawa reguluje m.in. warunki objęcia ochroną sygnalistów zgłaszających lub ujawniających publicznie informacje o naruszeniach prawa; środki ochrony sygnalistów zgłaszających lub ujawniających publicznie informacje o naruszeniach prawa; zasady ustalania wewnętrznej procedury zgłaszania informacji o naruszeniach prawa i podejmowania działań następnych; zasady zgłaszania informacji o naruszeniach prawa organowi publicznemu; zasady ujawnienia publicznego informacji o naruszeniach prawa.

Już 25 września 2024 roku wejdzie w życie ustawa z 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U poz. 928). Ustawa nakład na przedsiębiorców obowiązek wdrożenia wewnętrznych procedur dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następnych, zwanych procedurą zgłoszeń wewnętrznych. Jednym z ważniejszych obowiązków jest w tym zakresie ustalenie procedury zgłoszeń wewnętrznych.

II. W firmach z zatrudnieniem powyżej 50 osób procedura zgłoszeń obowiązkowa

Jednym z elementów systemu wprowadzanego przez ustawę o sygnalistach są tzw. zgłoszenia wewnętrzne. Obowiązek przygotowania odpowiedniej procedury obejmie wszystkie podmioty prawne, na rzecz których według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób. Co istotne, do liczby 50 osób wykonujących pracę zarobkową na rzecz podmiotu prawnego wliczało będzie 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. A zatem, obejmie to zarówno osoby świadczące usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej, jak i usługodawców będących jednoosobowymi działalnościami gospodarczymi.

III. O obowiązującej procedurze trzeba będzie informować już przy rekrutacji

Firmy spełniające warunek związany z zatrudnieniem będą miały obowiązek ustalenia wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następnych (tzw. procedura zgłoszeń wewnętrznych). Podmioty, u których zatrudnienie jest poniżej limitu, nie muszą tworzyć takich procedur. Mogą je jednak wprowadzić dobrowolnie. Co ważne, w podmiotach w których procedura taka jest obowiązkowa, już na etapie rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy trzeba będzie przekazać informację o procedurze zgłoszeń wewnętrznych. Dotyczy to zarówno osoby ubiegającej się o pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy jak i osób które świadczyć mają usługi lub pełnić funkcje.



IV. Obowiązkowy zakres procedury zgłoszeń wewnętrznych określa ustawa

Ustawa o sygnalistach określa osiem obowiązkowych elementów procedury zgłoszeń wewnętrznych oraz dodatkowe cztery, które mogą się w niej dodatkowo znaleźć. I tak, procedura taka powinna obowiązkowo objąć przede wszystkim podmiot (osobę) do której można będzie dokonywać zgłoszenia, sposoby przekazywania takiego zgłoszenia oraz osobę, która zajmie się takim zgłoszeniem po jego odebraniu, która musi być bezstronna. Konieczne będzie także określenie trybu postępowania ze zgłoszeniami anonimowymi. Powinna także określać maksymalnie 7-dniowy termin potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia oraz maksymalnie trzymiesięczny termin (licząc od potwierdzenia zgłoszenia) przekazania sygnaliście informacji zwrotnej, czyli informacji o podjętych działaniach oraz ich efekcie.

V. Trzeba będzie dojść do porozumienia ze związkami zawodowymi

Zobowiązana do wprowadzenia takiej procedury firma (lub inny podmiot) będzie musiała ustalić procedurę zgłoszeń wewnętrznych po konsultacjach z zakładową organizacją związkową albo zakładowymi organizacjami związkowymi, jeżeli w podmiocie prawnym działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, albo przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz podmiotu prawnego, wyłonionymi w trybie przyjętym w podmiocie prawnym (np. firmie), jeżeli nie działa w nim zakładowa organizacja związkowa. Konsultacje będą musiały trwać nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 10 dni od dnia przedstawienia przez podmiot prawny projektu procedury zgłoszeń wewnętrznych. Procedura zgłoszeń wewnętrznych wejdzie w życie po upływie 7 dni od dnia podania jej do wiadomości osób wykonujących pracę w sposób przyjęty w podmiocie prawnym.



VI. Wszelkie dane osobowe trzeba będzie zachować w ścisłej tajemnicy

Konieczne będzie zagwarantowanie, że procedura zgłoszeń wewnętrznych oraz związane z przyjmowaniem zgłoszeń przetwarzanie danych osobowych uniemożliwiają nieupoważnionym osobom uzyskanie dostępu do informacji objętych zgłoszeniem oraz zapewniają ochronę poufności tożsamości sygnalisty, osoby, której dotyczy zgłoszenie, oraz osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu. Ochrona poufności dotyczy przy tym informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób. Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, podejmowania działań następnych oraz przetwarzania danych osobowych takich osób, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie podmiotu prawnego. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskały w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, oraz podejmowania działań następnych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę.



EDYTA KALIŃSKA
Członek Zarządu,
biegła rewident,
Partnerka Zarządzająca
Departamentem Rewizji
Finansowej BDO
tel.: +48 61 622 57 00
Edyta.Kalinska@bdo.pl



Niniejszy materiał
nie stanowi
wyczerpującej
informacji podatkowej,
ani nie stanowi
opinii podatkowej.
Przed podjęciem
jakichkolwiek decyzji
prosimy o zasięgnięcie
szczegółowej porady
podatkowej.

BDO to międzynarodowa sieć niezależnych firm audytorsko – doradczych, których współpraca koordynowana jest z centralnego biura w Brukseli. Początki BDO sięgają 1963 roku. W Polsce BDO działa od 1991 roku. Mamy 5 biur, w: Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Wrocławiu, Katowicach.

BDO od lat doceniane jest w prestiżowych Rankingach dotyczących działalności m.in. Działów:
Audytu oraz Doradztwa Podatkowego.

Ostatnie wyróżnienia dla firmy dotyczą Rankingów:

Firm i Doradców Podatkowych Dziennika Gazety Prawnej za 2022 rok:

■ I miejsce Najlepsza Firma Doradztwa Podatkowego w kategorii firm średnich

Rzeczypospolitej i Parkietu za 2022 rok:

■ Najbardziej Aktywna Firma na Giełdzie (IV miejsce)

■ Najlepsza Firma Audytorska (V miejsce)

■ Najlepsza Firma badająca spółki giełdowe (VI miejsce)

BDO spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa, ul. Postępu 12, 02–676 Warszawa;
tel.: +48 22 543 16 00, fax: +48 22 543 16 01, e-mail: office@bdo.pl

BDO