

EBOOK

# SYGNALIŚCI

Przewodnik dla firm B2B, czyli to, co biznes o nowej ustawie powinien wiedzieć



## W EBOOKU ZNAJDZIESZ:

- ❑ KOMPLET PODSTAWOWYCH INFORMACJI
- ❑ OPINIE SPECJALISTÓW
- ❑ JAK WDROŻYĆ OBOWIĄZKOWE ZMIANY
- ❑ NA CZYM TO POLEGA
- ❑ OKIEM PRAWNIKA
- ❑ ORAZ WIELE INNYCH NIEZBĘDNYCH INFORMACJI

Partner merytoryczny



SUNCODE



NŚP ADWOKACI

Nawrocka • Świętkowiak • Pruskiński

# SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	01
Kim jest sygnalista?	02
Okiem prawnika – ustawa o sygnalistach	03
Czemu ma służyć nowa ustawa?	04
Kiedy wejdzie w życie?	04
Dla kogo?	04
Czy jest to obowiązkowe?	05
Sygnaliści a prawo – regulacje prawne a obowiązki pracodawcy	05
Jak powinna wyglądać procedura wewnętrzna w firmie?	05
Jak przygotować przedsiębiorstwo do przyjmowania zgłoszeń?	06
Krok po kroku – wprowadzamy efektywną politykę zgłaszania naruszeń	06
Tworzenie bezpiecznych kanałów komunikacji	07
Zarządzanie zgłoszeniami	07
Rejestr zgłoszeń	08
Informacja zwrotna dla sygnalisty	08
Nowy obowiązek a rozwiązania IT	09
Platforma low-code Plus Workflow – szybki sposób na wdrożenie	09
Podsumowanie	10
O Suncode w skrócie	11

## WPROWADZENIE

W czerwcu bieżącego roku przyjęta została ustawa o sygnalistach, obejmująca ochroną pracowników zgłaszających naruszenie prawa w związku z wykonywanymi przez siebie obowiązkami służbowymi. Przepisy w niej ustanowione wejdą w życie już we wrześniu 2024 roku, co oznacza, że tysiące przedsiębiorstw stanęło przed wyzwaniem przygotowania swoich organizacji do wymogów ustawy w zaledwie 3 miesiące.



**TOMASZ SZLACHTA**

Dyrektor ds. sprzedaży

## KIM JEST SYGNALISTA?

Sygnalistą jest każda osoba pracująca w sektorze prywatnym bądź publicznym, zgłaszająca lub publicznie informująca o uzasadnionym naruszeniu czy zaniechaniu prawa w miejscu pracy.

Ochrona prawna w tym zakresie dotyczy nie tylko osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, ale także wszystkich, którzy mogą uzyskać informacje o naruszeniach prawa w związku z wykonywaną przez siebie pracą.

### OZNACZA TO, ŻE SYGNALISTĄ MOGĄ ZOSTAĆ RÓWNIEŻ M.IN.:

- PRZEDSIĘBIORCY
- AKCJONARIUSZE I WSPÓLNICY
- PROKURENCI
- PODWYKONAWCY
- ZLECENIOBIORCY
- STAŻYŚCI I PRAKTYKANCY
- WOLONTARIUSZE
- DOSTAWCY



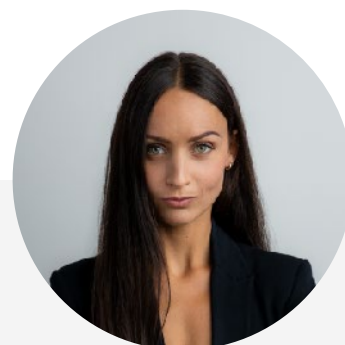
## OKIEM PRAWNIKA – USTAWA O SYGNALISTACH

Nowe przepisy ustawy o ochronie sygnalistów stanowią kolejne wyzwanie dla przedsiębiorców, bowiem nakładają na nich szereg nowych obowiązków.

Obowiązki te dotyczą przyjęcia i przestrzegania tzw. procedur związanych z zaistniałymi w firmie naruszeniami prawa, które mogą zgłaszać sygnaliści, czyli najczęściej pracownicy, ale także osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. zlecenia, o dzieło, B2B), czy nawet stażyści, praktykanci i wolontariusze. Co interesujące, do grona osób chronionych ustawą zaliczono również akcjonariuszy spółki, współników, członków organów jednostki, czy prokurentów!

Od 25 września 2024 roku przedsiębiorcy zatrudniający bądź współpracujący z co najmniej 50 takimi osobami są zobowiązani do wdrożenia założeń nowej ustawy. Do podstawowych obowiązków przedsiębiorcy należy: stworzenie i przestrzeganie procedury przyjmowania tzw. zgłoszeń wewnętrznych od sygnalistów wraz z wprowadzeniem regulaminu i rejestru zgłoszeń; weryfikowanie i reagowanie na zgłoszenia sygnalistów; informowanie pracowników o procedurze zgłoszeń wewnętrznych; wybór podmiotu zewnętrznego bądź podmiotu w ramach struktur organizacji do obsługi zgłoszeń wewnętrznych; stworzenie ścieżki komunikowania się z sygnalistami w toku sprawy i na etapie podejmowania działań następczych; ustanowienie trybu postępowania z informacjami przekazanymi przez sygnalistów i wiele innych.

Biorąc pod uwagę, że ustawa zawiera przepisy karne, wprowadzające kary takie jak grzywna, a nawet pozbawienie wolności m.in. za nieustanowienie procedury zgłoszeń wewnętrznych, czy też za działania odwetowe względem sygnalistów, niezwykle istotne jest poprawne i zgodne z przepisami prawa wdrożenie założeń ustawy w swoim przedsiębiorstwie.



ul. Niegolewskich 12/7  
60-229 Poznań  
[www.nspadwokaci.pl](http://www.nspadwokaci.pl)

**Adwokat doktor**  
**Marta Nawrocka – Świętkowiak**

Partner w kancelarii NŚP Adwokaci  
– Nawrocka, Świętkowiak, Prusiński

## CZEMU MA SŁUŻYĆ NOWA USTAWA?

Główną przesłanką, przemawiająca za wprowadzeniem ustawy, jest ochrona sygnalistów przed działaniami odwetowymi ze strony pracodawców lub innych członków zespołu. Zapewnienie anonimowości w tym zakresie ma gwarantować zgłaszającym bezpieczeństwo oraz zachęcać ich do przeciwstawiania się nadużyciom w miejscu ich pracy.

### Czy wiesz, że...

93% pracowników będących świadkiem naruszeń prawa w miejscu pracy czuje się zobowiązana do zgłoszenia tego incydentu, ale decyduje się na to jedynie 58% z nich? Jako najczęstszą przyczynę braku reakcji zatrudnieni wskazują strach przed odwetem – 55%, poczucie, że nic się nie zmieni – 50% oraz brak anonimowości – 41%<sup>1</sup>

## KIEDY WEJDZIE W ŻYCIE?

Zgodnie z ustalonym *vacatio legis*, ustawa ma wejść w życie w ciągu 3 miesięcy od daty jej publikacji w Dzienniku Ustaw, która miała miejsce 24 czerwca 2024 roku. Oznacza to, że już od 25 września 2024 roku będą obowiązywały nowe przepisy chroniące sygnalistów.

## DLA KOGO?

Choć ochroną objęte są wszystkie osoby, które postanowią ujawnić naruszenie prawa w związku z wykonywaną przez siebie pracą, nie wszyscy pracodawcy muszą dostosować wewnętrzną politykę organizacji do wymogów ustawy.

Konieczność opracowania i wdrożenia odpowiednich procedur wewnętrznych, określających zasady oraz kanały przyjmowania zgłoszeń od sygnalistów, dotyczy pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników.

<sup>1</sup> Ethisphere, <sup>2021</sup>. The investigation process under the EU whistleblower directive Ethisphere Driven Data: Europe Ethics & Compliance Forum. EU Whistleblower-1.pdf (ethisphere.com)

## WARTO NATOMIAST PODKREŚLIĆ, ŻE:

Próg ten nie ma zastosowania do podmiotu prawnego wykonującego działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska objętych zakresem stosowania aktów prawnych Unii Europejskiej.

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.

## CZY JEST TO OBOWIĄZKOWE?

Tak, wprowadzenie i respektowanie wewnętrznych procedur jest obowiązkowe pod karą grzywny. Co więcej, utrudnianie bądź uniemożliwianie sygnaliście dokonania zgłoszenia podlega karze grzywny, ograniczenia lub pozbawienia wolności do jednego roku.

## SYGNALIŚCI A PRAWO – REGULACJE PRAWNE A OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Ustawa o sygnalistach wprowadza szereg regulacji prawnych dotyczących zgłaszania nieprawidłowości w miejscu pracy oraz obowiązków pracodawców. Z perspektywy przedsiębiorstw najważniejszym krokiem jest stworzenie wewnętrznych procedur, umożliwiających pracownikom bezpieczne i poufne zgłaszanie nieprawidłowości oraz określenie kanałów ich przyjmowania.

Pracodawców, którzy nie dostosują się do wymogów Ustawy, będą czekać surowe konsekwencje prawne, obejmujące zarówno kary pieniężne, jak i pozbawienie wolności. Wymiar kary zależy od dokonanego czynu, tj. ujawnienia danych sygnalisty, nieprzygotowania wewnętrznych procedur zgłoszeń, utrudnianie dokonania zgłoszenia czy prowadzenie działań odwetowych.

## JAK POWINNA WYGLĄDAĆ PROCEDURA WEWNĘTRZNA W FIRMIE?

Wszystkie podmioty prawne samodzielnie ustalają procedurę zgłoszeń wewnętrznych, po konsultacjach z:

zakładową organizacją związkową albo zakładowymi organizacjami związkowymi (jeżeli w podmiocie prawnym działa więcej niż jedna);

przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz podmiotu prawnego, wyłonionymi w trybie przyjętym w podmiocie prawnym, jeżeli nie działa w nim zakładowa organizacja związkowa.



Takie rozwiązanie ma na celu uwzględnienie głosu pracowników podczas tworzenia wewnętrznej polityki zgłoszeń oraz zapewnienie, że będzie ona skuteczna i zgodna z ich potrzebami. Niemniej jednak procedura musi spełniać wszystkie wymogi określone w Ustawie. Należą do nich m.in.:

- Określenie osób odpowiedzialnych za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych;
- Wskazanie sposobów przekazywania zgłoszeń;
- Wskazanie osoby weryfikującej zgłoszenie i komunikującej się z sygnalistą;
- Określenie trybu postępowania dla zgłoszeń anonimowych;
- Wyznaczenie maksymalnego terminu na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej dotyczącej jego zgłoszenia;
- Udostępnienie informacji na temat dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do Rzecznika Praw Obywatelskich, organów publicznych oraz instytucji UE<sup>2</sup>.

<sup>2</sup>Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 o ochronie sygnalistów (Dz. U. 2024 poz. 928)

Warto podkreślić, że sposoby dokonywania zgłoszeń muszą obejmować co najmniej możliwość dokonywania zgłoszeń w formie ustnej lub pisemnej (papierowej bądź elektronicznej).

W obu przypadkach podmiot prawny zobowiązany jest do zagwarantowania sygnaliście bezpieczeństwa i anonimowości jego danych osobowych. Dotyczy to również osób przyjmujących i weryfikujących zgłoszenia, a także podejmujących działania następcze, które w tym celu muszą uzyskać pisemne upoważnienie podmiotu prawnego, tj. pracodawcy.

## JAK PRZYGOTOWAĆ PRZEDSIĘBIORSTWO DO PRZYJMOWANIA ZGŁOSZEŃ?

Przygotowanie przedsiębiorstwa do przyjmowania zgłoszeń wymaga strategicznego planowania oraz zaangażowania pracowników. Kluczowe jest wprowadzenie klarownych procedur zgłaszania oraz zapewnienie odpowiednich szkoleń, które umożliwią zatrudnionym zrozumienie swoich praw i obowiązków. Dzięki temu organizacja może stworzyć bezpieczne środowisko, zgodne z wymaganiami Ustawy.





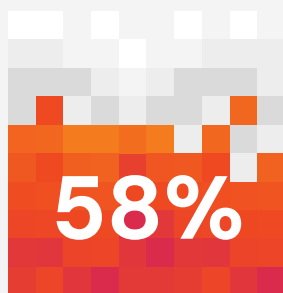
## TWORZENIE BEZPIECZNYCH KANAŁÓW KOMUNIKACJI

Ustawa umożliwia przyjmowanie zgłoszeń za pomocą różnych kanałów komunikacji, które zależą od preferencji i możliwości pracodawcy. Warunkiem jest, by gwarantowały one pełną anonimowość sygnalisty i chroniły jego dane poufne przed dostępem osób nieupoważnionych.

### MOGĄ BYĆ TO:

- INTERNETOWE FORMULARZE ZGŁOSZEŃ
- INFOLINIA – KONIECZNE JEST REJESTROWANIE ROZMOWY
- STACJONARNE SKRZYNKI ZGŁOSZEŃ
- ZABEZPIECZONE ADRESY E-MAILOWE
- PUNKTY KONTAKTOWE
- APLIKACJE MOBILNE
- SYSTEMY ZEWNĘTRZNE

Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie pracownikom łatwego dostępu do kanału zgłoszeń. Utrudnianie dokonania zgłoszenia podlega bowiem grzywnie, karze ograniczenia wolności bądź pozbawienia wolności do roku.



### Czy wiesz, że...

Czy wiesz, że nawet 42% wszystkich nadużyć firmowych, jest identyfikowanych dzięki zgłoszeniom sygnalistów? Co ciekawe, ponad połowę z nich stanowią pracownicy<sup>3</sup>.

## ZARZĄDZANIE ZGŁOSZENIAMI

Zarządzanie zgłoszeniami sygnalistów zgodnie z ustawą jest nie tylko wymogiem prawnym, ale również istotnym elementem budowania kultury organizacyjnej opartej na transparentności oraz odpowiedzialności. Obowiązkiem pracodawcy jest dopilnowanie, by każde zgłoszenie było terminowo i szczegółowo rozpatrywane wyłącznie przez osoby do tego upoważnione, a także, aby podjęte zostały odpowiednie działania następcze, a informacja zwrotna została przekazana sygnaliście.

<sup>3</sup>ACFE, 2022. Occupational Fraud 2022: A Report to the nations. 2022+Report+to+the+Nations.pdf (acfepublic.s<sup>3</sup>.us-west-<sup>2</sup>.amazonaws.com)

## REJESTR ZGŁOSZEŃ

Podmiot prawny zobowiązany jest do prowadzenia rejestru zgłoszeń oraz jest administratorem danych osobowych w nim zgromadzonych. Może on również do tego upoważnić inną, wybraną przez siebie jednostkę, która tak samo jak pracodawca, podlega karom określonym w Ustawie.

Wpisy w rejestrze zgłoszeń dokonywane są na podstawie wewnętrznych zgłoszeń sygnalistów i przechowywane są przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

### REJESTR ZGŁOSZEŃ OBEJMUJE:

- NUMER ZGŁOSZENIA
- PRZEDMIOT NARUSZENIA PRAWA
- DANE OSOBOWE SYGNALISTY ORAZ OSOBY, KTÓREJ DOTYCZY ZGŁOSZENIE, NIEZBĘDNE DO IDENTYFIKACJI TYCH OSÓB
- ADRES DO KONTAKTU SYGNALISTY
- DATĘ DOKONANIA ZGŁOSZENIA
- INFORMACJĘ O PODJĘTYCH DZIAŁANIACH NASTĘPCZYCH
- DATĘ ZAKOŃCZENIA SPRAWY

### INFORMACJA ZWROTNA DLA SYGNALISTY

Każdy sygnalista dokonujący zgłoszenia ma prawo otrzymać informację zwrotną dotyczącą prowadzonego postępowania. Podmiot prawny zobowiązany jest ją przekazać w terminie:

nieprzekraczającym 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego;

w przypadku nieprzekazania potwierdzenia – 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia wewnętrznego.

Wyjątkiem jest sytuacja, w której sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który taką informację należy przekazać.



## NOWY OBOWIĄZEK A ROZWIĄZANIA IT

Krótki czas na dostosowanie przedsiębiorstwa do wymogów ustawy stanowi wyzwanie dla tysięcy organizacji na terenie całego kraju. Wychodząc temu naprzeciw, wiele firm informatycznych przygotowuje zupełnie nowe rozwiązania, mające za zadanie maksymalnie uprościć proces dokonywania zgłoszeń przez sygnalistów, przy zachowaniu pełnej anonimowości ich danych osobowych.

Na rynku dostępne są obecnie zarówno systemy przeznaczone wyłącznie do obsługi zgłoszeń, jak i pojedyncze procesy, implementowane w ramach jednej, uniwersalnej platformy, digitalizujące również inne operacje biznesowe. Zaletą obu rozwiązań jest przede wszystkim zapewnienie pracodawcy zgodności prawnej z nowymi wymogami, jak i możliwość szybkiego wdrożenia procedur wewnętrznych. Wśród korzyści wymienić można również:



## PLATFORMA LOW-CODE PLUS WORKFLOW – SZYBKI SPOSÓB NA WDROŻENIE

Chcąc wspierać przedsiębiorstwa w czasie zmian związanych z nową ustawą, przygotowaliśmy dedykowany proces, umożliwiający sygnalistom anonimowe i w pełni bezpieczne zgłaszanie nieprawidłowości w miejscu pracy.

### JAK TO DZIAŁA?

Odwieczny w systemie Plus Workflow proces zgłoszeń wewnętrznych pozwala na sprawne dokonywanie i przetwarzanie zgłoszeń za pomocą kwestionariusza.

**01**

Użytkownik zgłaszający naruszenie prawa najpierw uzupełnia temat, a następnie samodzielnie decyduje czy chce, by jego dane pozostały poufne – dostępne wyłącznie dla osób zajmujących się przyjętym zgłoszeniem, czy całkowicie anonimowe – wówczas nikt nie będzie miał do nich wglądu.

**02**

W kolejnym kroku użytkownik wskazuje odpowiednią kategorię zgłoszenia z rozwijanej listy. Ma on do wyboru m.in. nadużycie władzy, oszustwa zakupowe, pranie pieniędzy czy ochrona osób fizycznych.

**03**

Ostatnim zadaniem sygnalisty jest uzupełnienie opisu zaistniałej sytuacji oraz opcjonalne podanie imienia i adresu e-mail. Co istotne, przed wysłaniem zgłoszenia, użytkownik ma prawo podejrzeć, do kogo zostanie ono przesłane, a także może dodać dowolne załączniki, potwierdzające jego zasadność.

**04**

Następnie proces trafia do upoważnionej osoby, której zadaniem jest zapoznanie się z treścią zgłoszenia i przesłanie odpowiedzi zwrotnej. Może on wskazać czy zgłoszenie jest zasadne lub niezasadne bądź pozostawić je na czas zweryfikowania zgłoszonych naruszeń.



Skonstruowany w ten sposób proces uniemożliwia osobom z zewnątrz wgląd do danych sygnalisty. Każdy pracownik, chcąc zaalarmować o wystąpieniu naruszeń prawa, może dokonać zgłoszenia w dowolnym momencie, mając do dyspozycji jedynie komputer z dostępem do Internetu.

Co więcej, osoba upoważniona do odbierania i przetwarzania zgłoszeń sygnalistów ma do dyspozycji automatycznie tworzone raporty, gromadzące informacje o statusach i kategoriach zgłoszeń, ich opiekunach oraz wybranych metodach. Dzięki temu jest w stanie lepiej kontrolować i na bieżąco monitorować stan przedsiębiorstwa oraz szybko niwelować ewentualne naruszenia czy nieprawidłowości.

„Oferowany przez nas proces zgłoszeń nie tylko gwarantuje przedsiębiorstwom sprawne dostosowanie się do nowych wymogów prawnych, ale także troszczy się o pracowników, dając im możliwość swobodnego wyrażania swoich obaw w bezpieczny i komfortowy sposób. Budowanie etycznej kultury pracy jest naszym priorytetem od samego początku działalności Suncode, dlatego też z takim zaangażowaniem wspieramy organizacje z każdej branży w dążeniu zarówno do maksymalizacji ich potencjału rozwojowego, jak i wzmacnianiu satysfakcji wszystkich pracowników.”

**Mateusz Balcerek**  
Partner Success Manager Suncode



## PODSUMOWANIE

Już za niecałe 2 miesiące tysiące przedsiębiorstw na terenie naszego kraju będzie musiało dostosować się do nowych regulacji i wdrożyć rozwiązania umożliwiające efektywne i bezpieczne zgłaszanie naruszeń w ramach wykonywanej pracy.

Pracodawcy aktywnie inwestują w odpowiednie technologie usprawniające proces zgłoszeń. Wyzwaniem w tym zakresie jest przede wszystkim stworzenie transparentnych procedur zgłaszania, spełniających wymogi prawne oraz przeszkolenie wszystkich członków organizacji. Doskonałym rozwiązaniem w tym zakresie mogą okazać się systemy zewnętrzne do zarządzania procesami biznesowymi oraz całym obiegiem dokumentacji w przedsiębiorstwie.

Wprowadzenie zmian nie tylko zabezpieczy firmy przed potencjalnymi sankcjami, ale również pomoże budować zaufanie wśród pracowników i poprawi kulturę organizacyjną, co w dłuższej perspektywie może przyczynić się do zwiększenia efektywności, a także reputacji przedsiębiorstwa.



## O SUNCODE W SKRÓCIE

W Suncode od ponad 20 lat wspieramy przedsiębiorstwa w kraju i na świecie w ich cyfrowej transformacji, wdrażając elektroniczny obieg dokumentów i automatyzując procesy biznesowe w każdej branży. Elastyczność systemu Plus Workflow oraz dedykowane aplikacje pozwalają zoptymalizować pracę w każdym środowisku – pracy stacjonarnej, hybrydowej, zdalnej, a nawet mobilnej. Plus Workflow każdego dnia znajduje zastosowanie w różnorodnych działach europejskich firm, od finansów i księgowość po sprzedaż, produkcję, administrację i wiele innych.

Usprawniamy procesy, oferujemy gotowe moduły, lecz również dostarczamy naszym Klientom narzędzie umożliwiające samodzielne kreowanie i modyfikowanie procesów biznesowych – Plus Workflow Editor. Dzięki niemu każda organizacja w całkowicie intuicyjny sposób może dopasować funkcjonalność systemu Plus Workflow do swoich aktualnych potrzeb, zyskując natychmiastową reakcję na wszelkie zmiany rynkowe oraz przewagę konkurencyjną.




SUNCODE

PONAD  
**10,000+**  
KLIENTÓW

PONAD  
**150,000**  
UŻYTKOWNIKÓW  
SYSTEMU

PONAD  
**860,000**  
MIESIĘCZNIE  
OBSŁUGIWANYCH  
PROCESÓW

PONAD  
**MILION**  
MIESIĘCZNIE  
PRZETWARZANYCH  
DOKUMENTÓW

  
NIESKOŃCZONA  
LICZBA  
MOŻLIWOŚCI

Nie czekaj na ostatnią chwilę z wdrożeniem obowiązku sygnalistów.  
Postaw na sprawne wdrożenie z Plus Workflow  
– umów się na bezpłatną konsultację

**UMÓW SIĘ NA KONSULTACJĘ**

