

## Odpowiedzi na pytania dotyczące sygnalistów (cz. 4)

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: piątek, 03, grudzień 2021 10:32

Patrycja Grebla-Tarasek

Odsłony: 2350

---

Kontynuujemy publikowanie odpowiedzi na pytania zadane podczas prowadzonych przez Związek Powiatów Polskich szkoleń dotyczących wdrożenia w życie przepisów o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa.

### **Na czym polegać ma oddzielenie danych osobowych od zgłoszenia opisane w art. 30 ust. 3 projektu ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenie prawa? W jaki sposób można dokonać takiego oddzielenia?**

Odpowiedź: Ustawa wskazuje, że należy oddzielić zgłoszenie nieprawidłowości od danych osobowych zgłaszającego. Można to zrobić, w wypadku zgłoszeń dokonywanych w formie pisemnej albo poprzez anonimizację danych osobowych, niezwłocznie po otrzymaniu zgłoszenia albo poprzez zastosowanie formularza składającego się z dwóch kart. Wówczas na pierwszej karcie umieszczamy dane osobowe zgłaszającego dodając sygnaturę (oznaczenie sprawy), natomiast druga karta już takich danych osobowych nie zawiera, składając się tylko z sygnatury i właściwego zgłoszenia.

### **Czy obowiązkowe jest ustanawianie kanału zgłoszeń za pośrednictwem dedykowanej skrzynki e-mail? Czy obowiązkowe jest umożliwienie składania zgłoszeń osobiście?**

Odpowiedź: Nie, oba te kanały nie są obowiązkowe. Pracodawca, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a w przypadku jej braku z przedstawicielem pracowników, ustala w regulaminie, za pośrednictwem jakich kanałów można dokonać zgłoszenia. Żaden z wymienionych kanałów nie jest obowiązkowy, to do pracodawcy należy wybór, w jakiej formie będzie przyjmował zgłoszenia. Pracodawca powinien jednak pamiętać, że należy przewidzieć co najmniej dwa różne kanały.

### **Jak długi jest okres ochrony sygnalisty po dokonaniu zgłoszenia?**

Odpowiedź: Ochrona sygnalisty jest bezterminowa, przy czym należy pamiętać, że dotyczy ona wyłącznie działań pracodawcy, które powiązane będą ze zgłoszeniem nieprawidłowości. Nie oznacza to, że sygnalista pozostaje całkowicie bezkarny i nigdy nie może zostać w żaden sposób „ukarany” przez pracodawcę. Ochrona rozciąga się bezterminowo wyłącznie na działania odwetowe powiązane ze zgłoszeniem nieprawidłowości. Jeżeli więc, pracodawca podejmuje działania, które są zupełnie nie związane z dokonaniem zgłoszeniem a z zachowaniem danego pracownika np. rozwiązanie umowy o pracę na skutek tego, że pracownik stawiał się w pracy w stanie nietrzeźwości, wówczas takie działanie nie ma związku ze zgłoszeniem nieprawidłowości, a sygnalista nie korzysta w takim przypadku z ochrony.

### **Czy do postępowania wyjaśniającego może być każdorazowo powoływana komisja wyjaśniająca, w zależności od charakteru danej sprawy?**

Odpowiedź: Jeżeli decydujemy się na takie rozwiązanie, wówczas w regulaminie zgłoszeń wewnętrznych musimy dokładnie opisać w jaki sposób powoływana będzie taka komisja i wskazać przynajmniej krąg osób spośród których można dokonać takiego wyboru. Moim zdaniem, jest to rozwiązanie, które w praktyce może powodować wiele problemów w wypełnianiu obowiązków, jakie nakłada na pracodawcę Dyrektywa. Dużo lepszą możliwością, jest wskazanie konkretnie z imienia i nazwiska osób wchodzących w skład komisji wyjaśniającej, czy też osoby przyjmującej zgłoszenia, biorąc pod uwagę, że jeżeli nie decydujemy się na ustanowienie organu kolegialnego, wówczas należy przewidzieć zastępstwo dla takiej osoby, poprzez wskazanie, znowu konkretnie osoby z imienia i nazwiska, osoby która byłaby

## Odpowiedzi na pytania dotyczące sygnalistów (cz. 4)

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: piątek, 03, grudzień 2021 10:32

Patrycja Grebla-Tarasek

Odśłony: 2350

---

odpowiedzialna za realizacją zadania np. w przypadku zwolnienia chorobowego. Ponadto, dobrze jest przewidzieć w regulaminie, jak należy zachować się w przypadku jeżeli zgłoszenie nieprawidłowości dotyczyło będzie członka komisji wyjaśniającej – wskazując, że taka osoba jest automatycznie wyłączana z prac komisji.