



Kancelaria
Radcy Prawnego
Agnieszka Macura

PROJEKT USTAWY
o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa
v. 16.04.2022
Cz.II



AGNIESZKA MACURA

- ✓ radca prawny
- ✓ trener biznesu
- ✓ facylitorka
- ✓ autorka artykułów, opinii prawnych, ekspertyz
- ✓ specjalizacja prawo pracy, prawo cywilne,
- ✓ Compliance ACO/AWBCO
- ✓ Wdrożenia ochrony sygnalistów

ZMIANY W SŁOWNIKU

działaniu następczym – należy przez to rozumieć działanie podjęte przez ~~pracodawcę~~ podmiot prawny lub organ publiczny w celu oceny prawdziwości zarzutów zawartych w zgłoszeniu oraz, w stosownych przypadkach, w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w tym przez ~~dochodzenie wewnętrzne~~, postępowanie wyjaśniające, wszczęcie kontroli lub postępowania administracyjnego, wniesienie oskarżenia, działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych lub procedury przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń zewnętrznych i podejmowania działań następczych;

ZMIANY W SŁOWNIKU

osobie powiązanej ze zgłaszającym – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych w kontekście związanym z pracą, w tym współpracownika ~~lub~~, członka rodziny zgłaszającego lub świadka;

~~11) — pracodawcy~~ 10) podmiocie prawnym – należy przez to rozumieć podmiot prywatny lub podmiot publiczny;

11) podmiocie prywatnym – należy przez to rozumieć osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną lub pracodawcę, jeżeli nie są podmiotami publicznymi;

12) podmiocie publicznym – należy przez to rozumieć podmiot wskazany w ~~rozumieniu~~ art. 3 ustawy z dnia ~~26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy~~ 11 sierpnia 2021 r. o otwartych danych i ponownym wykorzystywaniu informacji sektora publicznego (Dz. U. z ~~2020 r. poz. 1320~~ oraz z ~~2021 r. 1641~~ poz. 1162);

~~12) — pracowniku – należy przez to rozumieć pracownika w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz pracownika tymczasowego w rozumieniu art. 2 pkt 2 ustawy z dnia z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563);~~

13) ujawnieniu publicznym – należy przez to rozumieć podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;

ZMIANY W SŁOWNIKU

zgłoszeniu – należy przez to rozumieć ustne lub dokonane w postaci papierowej lub elektronicznej zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne, przekazane zgodnie z wymogami określonymi odpowiednio w rozdziale 3 lub 4;

15) zgłoszeniu wewnętrznym – należy przez to rozumieć ustne lub dokonane w postaci papierowej lub elektronicznej przekazanie informacji o naruszeniu prawa ~~pracodawcy~~ podmiotowi prawnemu;

16) zgłoszeniu zewnętrznym – należy przez to rozumieć ustne lub dokonane w postaci papierowej lub elektronicznej przekazanie informacji o naruszeniu prawa Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu ~~lub organowi centralnemu;~~

ZMIANY W SŁOWNIKU

postępowaniu prawnym – rozumie się przez to postępowanie toczące się na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego lub regulacji wewnętrznych wydanych w wykonaniu przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności: karne, cywilne, dyscyplinarne, antymobbingowe, o naruszenie dyscypliny finansów publicznych.

ZMIANY W SŁOWNIKU

działaniu odwetowym – należy przez to rozumieć bezpośrednio lub pośrednio działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa zgłaszającego lub wyrządza lub może wyrządzić ~~szkodę~~ nieuzasadnioną szkodę zgłaszającemu, w tym wszczynanie uciążliwych postępowań przeciwko zgłaszającemu;

ZMIANY W SŁOWNIKU

Art. 11. ~~10.~~—Wobec zgłaszającego nie mogą być podejmowane działania odwetowe. ani próby lub groźby zastosowania takich działań.

ZMIANY DZIAŁANIA ODWETOWE

kontekście związanym z pracą – należy przez to rozumieć ~~całokształt okoliczności związanych ze stosunkiem~~ obecne lub przyszłe działania związane z wykonywaniem pracy ~~lub innym stosunkiem prawnym stanowiącym~~ na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa; oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych;

ZMIANY DZIAŁANIA ODWETOWE

Art. 12. 11. 1. Jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, zgłaszający wobec zgłaszającego nie ~~możemoga~~ być ~~niekorzystnie traktowany z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.~~

~~2. Za niekorzystne traktowanie, o którym mowa w ust. 1, uważa się podejmowanie działania odwetowe polegające w szczególności: na:~~

- 1) ~~o~~dmowę~~o~~dmowie nawiązania stosunku pracy,
- 2) ~~wypowiedzenie~~wypowiedzeniu lub ~~rozwiązanie~~rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy,
- 3) ~~niezawarcie~~niezawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, ~~niezawarcie~~niezawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony lub ~~niezawarcie~~niezawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony, po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w ~~sytuacji~~przypadku gdy pracownik miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa,
- 4) ~~o~~bnizenie~~o~~bnizeniu wysokości wynagrodzenia za pracę,

ZMIANY DZIAŁANIA ODWETOWE

- 5) ~~wstrzymanie~~wstrzymaniu awansu albo ~~pominięcie~~pominięciu przy awansowaniu,
- 6) ~~pominięcie~~pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń,
- 7) ~~przeniesienie~~przeniesieniu pracownika na niższe stanowisko pracy,
- 8) ~~zawieszenie~~zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,
- 9) ~~przekazanie~~przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków ~~pracowniczych~~pracownika,
- 10) ~~niekorzystną zmianę~~niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy.

ZMIANY DZIAŁANIA ODWETOWE

- 11) ~~negatywną ocenę~~ negatywnej ocenie wyników pracy lub ~~negatywną opinię~~ negatywnej opinii o pracy,
- 12) ~~nałożenie~~ nałożeniu lub ~~zastosowanie~~ zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,
- 13) ~~wstrzymanie~~ przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu,
- 14) mobbingu,
- 15) dyskryminacji,
- 16) niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu,
- 17) wstrzymaniu udziału lub ~~pominięcie~~ pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,

ZMIANY DZIAŁANIA ODWETOWE

~~14) — nieuzasadnione skierowanie na badanie~~ 18) nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie,

~~15) — działanie zmierzające~~ 19) działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości ~~zatrudnienia~~ pracy w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego,

20) spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej lub utraty dochodu,

21) wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym nadszarpnięcia reputacji, zwłaszcza w mediach społecznościowych

– chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi i należycie uzasadnionymi powodami.

ZMIANY DZIAŁANIA ODWETOWE

32. Za ~~niekorzystne traktowanie~~ działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także groźbę lub próbę zastosowania środka określonego w ust. ~~2~~1, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi i należyście uzasadnionymi powodami.

ZMIANY DZIAŁANIA ODWETOWE

Art. 13. 1. Jeżeli praca lub usługa świadczone były, są lub mają być na podstawie stosunku prawnego innego niż stosunek pracy, przepis art. 12 stosuje się odpowiednio, o ile charakter pracy lub wykonywanej usługi nie wyklucza zastosowania wobec zgłaszającego takiego działania.

2. Jeżeli praca lub usługa świadczone były, są lub mają być~~Art. 12. Przepis art. 11 stosuje się do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej ze zgłaszającym, jeżeli również pozostają w stosunku pracy z pracodawcą zatrudniającym zgłaszającego.~~

~~Art. 13. Do roszczeń zgłaszającego w sprawach dotyczących niekorzystnego traktowania, o którym mowa w art. 11 ust. 2 i 3, stosuje się odpowiednio art. 18^{3d} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.~~

~~Art. 14. 1. Jeżeli praca jest lub ma być świadczona~~ na podstawie stosunku prawnego innego niż stosunek pracy, dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może ~~być niekorzystnie traktowany z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.~~

~~2. Za niekorzystne traktowanie, o którym mowa w ust. 1, uważa się w szczególności rozwiązanie, wypowiedzenie lub odmowę nawiązania stosunku prawnego, na podstawie którego jest lub ma być świadczona praca przez zgłaszającego, chyba że druga strona stosunku prawnego stanowić podstawy:~~

1) wypowiedzenia, odstąpienia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy, której stroną jest zgłaszający, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług,

2) nałożenia obowiązku bądź odmowy przyznania, ograniczenia lub odebrania uprawnienia, w szczególności koncesji, zezwolenia lub ulgi

– chyba że osoba, która dokonała czynności, o których mowa w ust. 2, udowodni, że kierowała się obiektywnymi i należycie uzasadnionymi powodami.

ZMIANY DZIAŁANIA ODWETOWE

Art. 14. ~~Art. 15. 1. Jednostronna czynność prawna obejmująca rozwiązanie stosunku prawnego, o którym mowa w art. 14, z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jest bezskuteczna.~~

2. Zgłaszający, wobec którego pracodawca lub druga strona stosunku prawnego ~~w inny sposób niż wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku prawnego dopuściła~~ dopuścili się ~~niekorzystnego traktowania z powodu dokonania zgłoszenia~~ działań odwetowych, o których mowa w art. 12 lub ujawnienia publicznego art. 13, ma prawo do odszkodowania w pełnej wysokości.

ZMIANY DZIAŁANIA ODWETOWE

Art. 15. Osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji przez zgłaszającego, ma prawo do odszkodowania w wysokości ~~nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.~~ co najmniej przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, obowiązującego w dniu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.

ZMIANY DZIAŁANIA ODWETOWE

~~Art. 16.~~ Przepisy art. 14 i art. 15 stosuje się odpowiednio do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej ze zgłaszającym, jeżeli pozostają w stosunku pracy lub na innej podstawie świadczą pracę na rzecz drugiej strony.

~~Art. 17.~~ Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy pociągnięcia do odpowiedzialności dyscyplinarnej, pod warunkiem że zgłaszający miał uzasadnione podstawy, by sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z ustawą.

ZMIANY DZIAŁANIA ODWETOWE

~~Art. 18.~~—Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy odpowiedzialności, w tym odpowiedzialności dyscyplinarnej lub odpowiedzialności za szkodę, z tytułu naruszenia praw innych osób lub obowiązków określonych w przepisach prawa, w szczególności w przedmiocie zniesławienia, naruszenia dóbr osobistych, praw autorskich, przepisów o ochronie danych osobowych oraz obowiązku zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa, z zastrzeżeniem art. 5.

2. W przypadku wszczęcia postępowania prawnego dotyczącego odpowiedzialności, o której mowa w ust. 1, zgłaszający może wystąpić o umorzenie takiego postępowania, pod warunkiem że ~~zgłaszający~~ miał uzasadnione podstawy, by sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z ustawą.

ZMIANY – kontekst prawa pracy

Art. 9. Przepisy ustawy nie uchybiają przepisom dotyczącym praw pracowników do konsultacji ze związkami zawodowymi, ochrony przed nieuzasadnionym szkodliwym działaniem w wyniku takich konsultacji, autonomii partnerów społecznych i ich prawa do zawierania układów zbiorowych.

ZMIANY – kontekst prawa pracy

Art. ~~21~~. Nie można zrzec się praw określonych w niniejszym rozdziale ani przyjąć na siebie odpowiedzialności za szkodę powstałą z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.

Art. ~~22~~18. Postanowienia aktów prawnych, o których mowa w art. 9 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162 oraz z 2022 r. poz. 655), w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub przewidują stosowanie środków odwetowych, nie obowiązują.

Art. ~~23~~19. Postanowienia umów o pracę, innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy lub kształtujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy, w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub przewidują stosowanie środków odwetowych, są nieważne.

ZMIANY – kontekst prawa pracy

Art. 24 ust 6. Osobie ubiegającej się o wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji podmiot prawny przekazuje informację o procedurze wewnętrznej wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.

ZMIANY – procedura wewnętrzna

- 54) obowiązek potwierdzenia zgłaszającemu przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że zgłaszający nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie;
 - 65) obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, działań następczych przez ~~upoważniony podmiot~~ jednostkę organizacyjną lub osobę, o ~~którym~~ których mowa w pkt 43;
 - ~~7) działania następcze podejmowane przez pracodawcę w celu zweryfikowania informacji o naruszeniach prawa oraz środki, jakie mogą zostać zastosowane w przypadku stwierdzenia naruszenia prawa;~~
-

DANE KONTAKTOWE

Agnieszka Macura

kancelaria@amacura.pl

Kom: 504 666 061

<https://www.linkedin.com/in/agnieszka-macura/>

Jeśli nie odbieram oddzwonię!