

Podatki i księgowość

PODATEK OD NIERUCHOMOŚCI Są obawy, że proponowana w projekcie zmian definicja urzędzeń budowlanych, które mają być opodatkowane jako budowle, otworzy gminom furtkę do szukania dodatkowych wpływów

B2

Firma i prawo

FINANSE Producenci rolni chcą zmian w Funduszu Ochrony Rolnictwa. Zamiast zrutek na pomoc dla ryzykantów proponują dobrowolne ubezpieczenia i proszą rząd o pomoc w ich stworzeniu

B4

Prawnik

PRAWO RODZINNE Do końca października izby adwokackie i radcowskie muszą przygotować pierwsze wykazy prawników gotowych do zapewnienia pomocy dzieciom. Nowe przepisy przyjmują się powoli

B5

Samorząd i administracja

ZATRUDNIENIE Zgodnie z obowiązującymi od niespełna roku przepisami urzędnicy mogą przychodzić do pracy na 7.00, 8.00, a nawet na 10.00. Sprawdzamy, czy rzeczywiście urzędy dają swoim pracownikom taką możliwość

B7

Kadry i płace

PRAWO PRACY Komisja Europejska nie rezygnuje z regulacji kwestii telepracy i prawa do odłączenia się. Niebawem ruszy kolejny etap prac. Pracownicy w Polsce nie mogą się już doczekać nowych regulacji. Pracodawcy natomiast się ich obawiają

B9

Duże firmy mają więcej czasu na sygnalistów

OBOWIĄZKI Nie muszą mieć gotowej procedury zgłoszeń wewnętrznych już 1 stycznia. Wystarczy, że tego dnia **zaczną prace nad jej przygotowaniem**

Renata Majewska
renata.majewska@infor.pl

Dodatkowy czas darowało im Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, które w odpowiedzi na pytanie DGP stwierdza, że „Pozytywna weryfikacja liczby osób wykonujących pracę zarobkową na rzecz danego podmiotu oznacza powstanie obowiązku ustalenia procedury zgłoszeń wewnętrznych. Podmioty od danego dnia powinny rozpocząć działania zmierzające do jej uchwalenia. Oczywiście można wprowadzić procedurę wewnętrzną bez weryfikacji liczby osób, jako dobrowolne działania danego podmiotu prawnego”.

To oznacza, że 1 stycznia pracodawca ma sprawdzić, ile osób zatrudnia, i jeśli stwierdzi, że jest ich co najmniej 50, powinien rozpocząć organizowanie systemu zgłoszeń. Rozpocząć, a nie zakończyć.

Wolta tuż przed metą

– Data wdrożenia systemu zbierania zgłoszeń od sygnalistów w dużych biznesach chyba obrosła już legendą – komentuje Andrzej Radziśław, radca prawny z Kancelarii Goźlińska, Petryk i Wspólnicy. – Sam słyszałem o dwóch urzędowych wersjach: pierwszej – że procedura musi zostać wdrożona już 25 września 2024 r. i drugiej, że chodzi o 1 stycznia 2025 r. – dodaje.

Rzeczywiście jeszcze miesiąc temu na łamach DGP resort pracy prezentował

opinię, że duzi pracodawcy muszą mieć gotową procedurę na 1 stycznia 2025 r.

Obowiązek wprowadzenia tej procedury wynika z ustawy z 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. poz. 928), która wdraża przewidziane w unijnej dyrektywie zasady zgłaszania naruszeń prawa. Zgodnie z nimi członek załogi lub współpracownik (sygnalista) musi mieć możliwość poinformowania podmiotu zatrudniającego o dostrzeżonym bądź potencjalnym złamaniu prawa w związku z pracą na jego rzecz. Chodzi o takie naruszenia przepisów, jak np. pranie pieniędzy, korupcja, łamanie regulacji dotyczących ochrony środowiska.

Po zgłoszeniu firma musi wyjaśnić sprawę, a później, jeśli są do tego podstawy, podjąć działania naprawcze. Sygnalista może nie tylko wywodzić się z załogi przedsiębiorcy, lecz także luźno z nim współpracować, np. na zlecenie, w ramach B2B, należeć do jego organów zarządzających, pełnić w nim służbę czy dopiero starać się o zatrudnienie. Podlega ochronie przed negatywnymi następstwami dokonania zgłoszenia, np. utratą pracy.

Obowiązki związane z systemem sygnalizacji obciążają przede wszystkim większe podmioty, na rzecz których 1 stycznia lub 1 lipca wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób. Muszą one opracować i wdrożyć procedurę zgłoszeń wewnętrznych,

w ramach której będą odbierać od sygnalistów informacje o naruszeniu prawa na własnym podwórku, badać je i następnie na nie reagować.

Projekt procedury przygotowuje podmiot zatrudniający, a następnie przedstawia go do konsultacji (trwających od 5 do 10 dni) z związkiem lub przedstawicielem załogi. Ostateczna decyzja co do kształtu procedury to wyłączna kompetencja pracodawcy. Procedura wchodzi w życie po upływie siedmiu dni od dnia podania jej do wiadomości w firmie.

Problem w tym, że przepis przejściowy ustawy – art. 64 – enigmatycznie mówi tylko, że przepisy dotyczące wdrażania procedury wchodzi w życie po upływie trzech miesięcy od dnia ogłoszenia, tj. od 25 września 2024 r. – Bezpośrednim winowajcą zamieszania jest zatem fatalnie sformułowana norma intertemporalna. Jednak za tym felemnym przepisem stoi człowiek, a konkretnie pracownik ministerstwa, który przecież powinien napisać go lepiej i zgodnie ze sztuką legislacyjną – zauważa mec. Andrzej Radziśław.

Informacja, że to przygotowanie do wprowadzenia procedury, a nie jej wprowadzenie, mają nastąpić od 1 stycznia, jest już kolejną zmianą wykładni przepisów prezentowanej przez resort. Jednak trudno znaleźć eksperta czy przedsiębiorcę, któremu by się to nie podobało (patrz: ramka). Duże firmy

zyskały więcej czasu na przemyślenie strategii dotyczącej sygnalistów oraz przeszkolenie personelu.

– Nowe podejście darowało pracodawcom czas ekstra na podjęcie ważnych rozstrzygnięć. Na przykład o tym, jak skonstruować kanały komunikacyjne czy wyznaczyć podmioty lub osoby odpowiedzialne za odbieranie sygnałów tak, by zapewnić procedurom pełną przejrzystość i efektywność – zaznacza Piotr Wojciechowski, adwokat i wykładowca na Uniwersytecie Warszawskim.

Mecenas zauważa, że te decyzje każdy zakład pracy podejmuje indywidualnie w zależności od charakteru swojej organizacji. Wydłużony czas na wprowadzenie nowych regulaminów jest doskonałym doradcą, aby wdrożyć nowe rozwiązania odpowiedzialnie – akcentuje.

Więcej wątpliwości

Eksperti podkreślają, że w ustawie jest więcej niejasnych kwestii.

– Istnieje wątpliwość, czy do puli 50 osób wykonujących pracę zarobkową na rzecz podmiotu wlicza się także osoby przebywające na urloпах bezpłatnych i wychowawczych – mówi Paulina Paszkiewicz, adwokat z Kancelarii Kalata. – W mojej ocenie należy je również uwzględnić, ponieważ sam fakt przebywania na urloпах nie powoduje utraty statusu pracownika, co wynika z art. 2 kodeksu pracy – dodaje prawniczka.

Ponadto procedury zgłoszeń wewnętrznych ustawa nakazuje również tworzyć, i to bez względu na licznosc personelu, podmiotom dzia-

Co może zrobić sygnalista

LR ©



Zgłoszenie wewnętrzne

Należy zgłosić podmiotowi zatrudniającemu w dowolnym momencie po 1 stycznia 2025 r., jeśli w podmiocie zatrudniającym działa już procedura zgłoszeń wewnętrznych, a w podmiotach AML – od 25 września 2024 r.



Zgłoszenie zewnętrzne

Należy zgłosić organowi publicznemu według wyboru i oceny sygnalisty – po dokonaniu zgłoszenia wewnętrznego lub bez jego dokonania



Ujawnienie publiczne

Należy zgłosić mediom (np. pisanym, elektronicznym lub telewizyjnym) po dokonaniu zgłoszenia wewnętrznego i zewnętrznego albo tylko zewnętrznego, jeśli podmiot zatrudniający i organ publiczny nie dokonują w ustawowych terminach żadnych odpowiednich działań następczych ani nie przekazują informacji zwrotnej, albo – wyjątkowo – bez dokonywania żadnych zgłoszeń

OPINIA

Lepiej późno niż wcale



PROFESOR
ARKADIUSZ SOBCZYK
z Uniwersytetu Jagiellońskiego

Z szacunkiem podchodzę do ewolucji stanowiska Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, bo zmiana poglądów nigdy nie jest łatwa. Według znanych mi publikacji medialnych jeszcze kilka miesięcy temu resort twierdził, że zakłady pracy muszą mieć gotowe i aktywne procedury zgłoszeń wewnętrznych już na 25 września 2024 r., potem – że na 1 stycznia 2025 r. Uważam, że obecnie zaprezentowana wykładnia jest poprawna, a przede wszystkim zdroworozsądkowa. Doceniam też, że resort jest otwarty na dyskusję ze środowiskiem prawniczym. Raz jeszcze przypomnę, że aby wykonać obowiązek prawny w postaci ustanowienia procedur zgłoszeń wewnętrznych, zobowiązany do tego podmiot musi najpierw spełnić warunek ustawowy dotyczący poziomu zatrudnienia. A ten jest spełniony w dniach 1 stycznia i 1 lipca. Przed tymi datami organom zakładowym nie przysługuje zatem jeszcze uprawnienie do ustanowienia prawa, a kompetencji nie można domniemywać.

łającym w obszarach usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy, nazywanym podmiotami AML. Powstaje więc pytanie – czy one muszą mieć gotową procedurę zgłoszeń wewnętrznych 25 września 2024 r., czy też dopiero od tego dnia mają się szykować do jej przyjęcia? Jak tylko uzyskamy odpowiedź resortu, poinformujemy o niej.

Czytaj też w dodatku dla prenumeratorów „Kadry i Płace”

Sygnalista w firmie

– jak się przygotować do nowych przepisów

- Kto może zostać sygnalistą?
- Jak przyjmować zgłoszenia dotyczące naruszeń prawa?
- Do kiedy wdrożyć procedurę zgłoszeń wewnętrznych?



Masz pytania?

Pisz na adres: sygnalisci@infor.pl

Na e-maile czekamy do 20 września 2024 r.

Odpowiedzi znajdziesz na łamach Dziennika Gazety Prawnej i w serwisie gazetaprawna.pl