

## Sygnalista w szkole

### Wskazówki, procedury, instrukcje

**25 września 2024 r. wchodzi w życie Ustawa o ochronie sygnalistów. Funkcję tę może pełnić każda osoba posiadająca status pracownika, przepisy tego aktu prawnego będą zatem odnosić się m.in. do nauczycieli. Artykuł zawiera odpowiedzi na najważniejsze pytania o rolę sygnalisty w placówce oświatowej wraz z przykładowymi procedurami.**

Michał Łyszczarz

*Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii* nałożyła na państwa członkowskie obowiązek przyjęcia wspólnych minimalnych norm zapewniających wysoki poziom ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii Europejskiej. Osoby te to tzw. sygnaliści.

#### **Ważne!**

Sygnalistą może być osoba posiadająca status pracownika, w związku z czym w odniesieniu do placówek oświatowych funkcję tę będą mogli pełnić zarówno nauczyciele, jak i pracownicy niepedagogiczni (art. 4 *Dyrektywy*).

Pracodawca zobowiązany jest do realizacji zadań wynikających z unijnej dyrektywy, która określa zasady szczególnej ochrony sygnalistów (nie mogą oni ponosić negatywnych konsekwencji swoich działań), a także do zapewnienia im możliwości dokonywania zgłoszeń. Państwa członkowskie zostały zobowiązane do wprowadzenia regulacji wymaganych przez *Dyrektywę* do 17 grudnia 2021 r. Prace nad krajową ustawą o ochronie sygnalistów przedłużyły się zatem znacząco, ponieważ wejdzie ona w życie 25 września 2024 r.

#### **Obowiązki pracodawcy**

Stosownie do art. 9 ww. *Dyrektywy* procedury utworzone na potrzeby zgłoszeń naruszeń prawa obejmują następujące elementy:

- kanały przyjmowania zgłoszeń zaprojektowane, ustanowione i obsługiwane w bezpieczny sposób zapewniający ochronę poufności tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia i osoby trzeciej wymienionej w zgłoszeniu oraz uniemożliwiający uzyskanie do nich dostępu nieupoważnionym członkom personelu,
- potwierdzenie osobie dokonującej zgłoszenia jego przyjęcia w terminie siedmiu dni od otrzymania,
- wyznaczenie bezstronnej osoby lub bezstronnego wydziału właściwych do podejmowania działań następczych w związku ze zgłoszeniami, przy czym mogą to być ta sama osoba lub ten sam wydział, które przyjmują zgłoszenia

i będą komunikować się z osobą dokonującą zgłoszenia, a w stosownych przypadkach – będą zwracać się do tej osoby o dalsze informacje oraz będą przekazywać jej informacje zwrotne,

- podejmowanie z zachowaniem należytej staranności działań następczych przez wyznaczoną osobę lub wyznaczony wydział,
- podejmowanie z zachowaniem należytej staranności działań następczych, jeżeli prawo krajowe przewiduje takie działania, w odniesieniu do zgłoszeń anonimowych,
- rozsądny termin na przekazanie informacji zwrotnych, nieprzekraczający trzech miesięcy od potwierdzenia otrzymania zgłoszenia lub w przypadku niewysłania potwierdzenia do osoby dokonującej zgłoszenia – trzech miesięcy od upływu siedmiu dni od dokonania zgłoszenia,
- zapewnienie zrozumiałych i łatwo dostępnych informacji na temat procedur na potrzeby dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do właściwych organów.

### **Ważne!**

Żadne wewnętrzne uregulowania jednostki oświatowej czy zasady wynikające z umowy o pracę (np. klauzula poufności) nie wyłączą prawa zgłaszania naruszeń oraz konieczności realizowania wymienionych obowiązków, co wynika z preambuły *Dyrektywy*. W każdym przypadku niezbędne będzie przyjęcie procedury bezpiecznego zgłoszenia, a szkoła na każde zgłoszenie będzie musiała reagować.

Zakres ochrony sygnalistów jest bardzo szeroki. Zwalnia się ich z odpowiedzialności, gdy dokonują oni zgłoszenia zgodnie z prawem, a także w przypadkach gdy:

- w sposób zgodny z prawem uzyskali będące przedmiotem zgłoszenia informacje na temat naruszeń lub dokumenty zawierające te informacje albo uzyskali dostęp do tych informacji lub do dokumentów je zawierających,
- ujawniają treść dokumentów, do których zgodnie z prawem mają dostęp, a także w przypadkach gdy kopiują takie dokumenty lub wynoszą je z pomieszczeń organizacji, w której są zatrudnieni, wbrew klauzulom umownym lub innym klauzulom przewidującym, że odnośne dokumenty są własnością tej organizacji,
- uzyskanie odnośnych informacji lub dokumentów albo dostęp do nich wiąże się z odpowiedzialnością cywilną, administracyjną lub z odpowiedzialnością związaną z pracą – przykładem może być sytuacja, w której osoby dokonujące zgłoszenia uzyskały informację poprzez dostęp do poczty elektronicznej współpracownika lub plików, z których zwykle nie korzystają w ramach zakresu swojej pracy, poprzez zrobienie zdjęć pomieszczeń organizacji lub poprzez dostęp do miejsc, do których nie mają zwykle dostępu.

Istotne, że w przypadku gdy „(...) osoby dokonujące zgłoszenia uzyskały odnośne informacje lub dokumenty bądź dostęp do nich w drodze przestępstwa takiego jak fizyczne wtargnięcie lub hakowanie, ich odpowiedzialność karna powinna być nadal regulowana właściwym prawem krajowym, bez uszczerbku dla ochrony przyznanej na mocy art. 21 ust. 7

*Dyrektywy*”. Prawem Unii lub prawem krajowym powinny być regulowane także „(...) wszelkie inne kwestie dotyczące odpowiedzialności osób dokonujących zgłoszenia, wynikające z działań lub zaniechań, które nie są związane ze zgłoszeniem lub nie są niezbędne do ujawnienia naruszenia zgodnie z niniejszą *Dyrektywą*”. Oceny odpowiedzialności w takich przypadkach dokonywać powinny sądy krajowe.

### **Ważne!**

Udostępnienie informacji o naruszeniach ma zostać zabezpieczone przed tzw. działaniami odwetowymi, czyli ewentualnymi konsekwencjami, jakie będą mogły spotkać sygnalistę w sytuacji, w której ujawnione nieprawidłowości dotyczyć będą działań pracodawcy.

Zgodnie z art. 19 *Dyrektywy* państwa członkowskie podejmują niezbędne środki, aby zakazać wszelkich form działań odwetowych, w tym gróźb działań odwetowych, a w szczególności działań odwetowych podejmowanych w następujących formach:

- zawieszenia, przymusowego urlopu bezpłatnego, zwolnienia lub równoważnych środków,
- degradacji lub wstrzymania awansu,
- przekazania obowiązków, zmiany miejsca pracy, obniżenia wynagrodzenia, zmiany godzin pracy,
- wstrzymania szkoleń,
- negatywnej oceny wyników lub negatywnej opinii o pracy,
- nałożenia lub zastosowania jakiegokolwiek środka dyscyplinarnego, nagany lub innej kary, w tym finansowej,
- przymusu, zastraszania, mobbingu lub wykluczenia,
- dyskryminacji, niekorzystnego lub niesprawiedliwego traktowania,
- nieprzekształcenia umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, w sytuacji gdy pracownik mógł mieć uzasadnione oczekiwania, że zostanie mu zaoferowane stałe zatrudnienie,
- nieprzedłużenia lub wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę na czas określony,
- szkody, w tym nadszarpnięcia reputacji danej osoby, zwłaszcza w mediach społecznościowych, lub strat finansowych, w tym strat gospodarczych i utraty dochodu,
- umieszczenia na czarnej liście na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego, co może skutkować tym, że dana osoba nie znajdzie w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub danej branży,
- wcześniejszego rozwiązania lub wypowiedzenia umowy dotyczącej towarów lub umowy o świadczenie usług,
- odebrania licencji lub zezwolenia,
- skierowania na badania psychiatryczne lub lekarskie.

W myśl art. 20 *Dyrektywy* sygnalista ma również uzyskać dostęp do środków wsparcia, do których należeć mają m.in.:

- bezpłatny i otwarty dla wszystkich dostęp do kompleksowych i obiektywnych informacji oraz porad na temat dostępnych procedur i środków ochrony prawnej mających na celu ochronę przed działaniami odwetowymi oraz na temat praw przysługujących osobie, której dotyczy zgłoszenie,
- skuteczna pomoc ze strony właściwych organów w kontaktach z wszelkimi odpowiednimi organami zaangażowanymi w ochronę przed działaniami odwetowymi, w tym, jeżeli jest to przewidziane w prawie krajowym, do uzyskania zaświadczenia, że kwalifikują się one do objęcia ochroną na mocy niniejszej *Dyrektywy*,
- pomoc prawna w postępowaniach karnych i transgranicznych postępowaniach cywilnych.

Powód wprowadzenia *Dyrektywy*, która daje znaczące prawa sygnalistom, stanowi przekonanie, że zgłaszanie przez nich naruszeń prawa może odegrać kluczową rolę w wykrywaniu zagrożeń dla zdrowia publicznego i ochrony konsumentów wynikających z naruszeń przepisów Unii, które w innym przypadku mogłyby pozostać nieujawnione, a także w zapobieganiu tym zagrożeniom, ich ograniczaniu lub eliminowaniu. Oczywiście problematyka ochrony konsumentów wiąże się ściśle z sytuacjami, w których produkty niebezpieczne mogą wyrządzić konsumentom poważne szkody.

*Dyrektywa* wskazuje, że ochrona sygnalistów jest konieczna dla poprawienia egzekwowania prawa Unii w dziedzinie zamówień publicznych. Niezbędne są nie tylko – w kontekście wykonywania unijnego budżetu – przeciwdziałanie i wykrywanie związanych z zamówieniami przypadków nadużyć finansowych i korupcji, ale również zajęcie się niewystarczająco skutecznym egzekwowaniem przepisów w dziedzinie zamówień publicznych przez krajowe instytucje zamawiające i podmioty zamawiające w związku z wykonaniem robót budowlanych, dostawą produktów lub świadczeniem usług.

## **Ustawa krajowa**

*Ustawa o ochronie sygnalistów* przewiduje dwa rodzaje zgłoszeń – wewnętrzne i zewnętrzne. Zgłoszeniem wewnętrznym będzie przekazanie jednostce oświatowej informacji o naruszeniu prawa, zgłoszeniem zewnętrznym będzie natomiast zgłoszenie przyjmowane przez Rzecznika Praw Obywatelskich albo organ publiczny.

Z punktu widzenia jednostki oświatowej istotne są zgłoszenia wewnętrzne, czyli zgłoszenia do szkoły, przedszkola czy innej placówki dotyczące naruszeń prawa, jakie mają miejsce w jednostce. Zgodnie z definicją zawartą w art. 2 pkt 3 *Ustawy* przez informację o naruszeniu prawa należy rozumieć „(...) informację, w tym uzasadnione podejrzenie dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w podmiocie prawnym, w którym sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, lub w innym podmiocie prawnym, z którym sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt

w kontekście związanym z pracą, lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa”.

### **Ważne!**

*Ustawa o ochronie sygnalistów* przewiduje dwa terminy jej wejścia w życie. Pierwszym jest 25 września 2024 r., który dotyczy m.in. jednostek oświatowych i przyjmowanych przez nie procedur wymaganych przez *Ustawę*. Drugi termin to 25 grudnia, kiedy wchodzi w życie przepisy dotyczące zgłoszeń zewnętrznych przyjmowanych przez Rzecznika Praw Obywatelskich. Z punktu widzenia szkół, przedszkoli i placówek istotna jest zatem data 25 września.

### **Czego może dotyczyć zgłoszenie?**

Według art. 3 ust. 1 *Ustawy* naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem albo mające na celu obejście prawa dotyczące:

- korupcji,
- zamówień publicznych,
- usług, produktów i rynków finansowych,
- zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu,
- bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami,
- bezpieczeństwa transportu,
- ochrony środowiska,
- ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego,
- bezpieczeństwa żywności i pasz,
- zdrowia i dobrostanu zwierząt,
- zdrowia publicznego,
- ochrony konsumentów,
- ochrony prywatności i danych osobowych,
- bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych,
- interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej,
- rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych,
- konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej.

### **Ważne!**

Każda jednostka oświatowa jest określana w *Ustawie* jako podmiot prawny. Podmiot prawny może zatem dodatkowo w ramach procedury zgłoszeń wewnętrznych przewidzieć możliwość zgłaszania informacji o naruszeniach dotyczących obowiązujących w tym podmiocie prawnym regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych, które zostały tam ustanowione na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego i pozostają z nimi zgodne.

W odniesieniu do działalności jednostki oświatowej zgłoszenie sygnalisty może dotyczyć np. usług, ochrony konsumentów lub – ze względu na zdrowie publiczne – funkcjonowania stołówki bądź cateringu.

### **Kim jest sygnalista?**

Sygnalisty się nie wyznacza. Sygnalistą jest każda osoba, która zgłasza naruszenia prawa, jakie mają miejsce w jednostce oświatowej. Nie ma zatem czegoś takiego jak stanowisko sygnalisty. *Ustawa* definiuje jednak taką osobę – zgodnie z art. 4 ust. 1 sygnalistą jest osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym: pracownik, pracownik tymczasowy, osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, przedsiębiorca, prokurent, akcjonariusz lub wspólnik, członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, stażysta, wolontariusz, praktykant, funkcjonariusz w rozumieniu art. 1 ust. 1 *Ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy*, żołnierz w rozumieniu art. 2 pkt 39 *Ustawy o obronie Ojczyzny*.

Co istotne, stosownie do art. 4 ust. 2 *Ustawy o ochronie sygnalistów*, stosuje się ją także do osoby fizycznej „(...) w przypadku zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacji o naruszeniu prawa uzyskanej w kontekście związanym z pracą przed nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu, lub pełnienia służby w podmiocie prawnym lub już po ich ustaniu”. W praktyce oznacza to, że sygnalistą może zostać dowolna osoba, nie musi to być nawet aktualny pracownik szkoły. Dodatkowo, według art. 7 ust. 1 *Ustawy*, można również przyjmować zgłoszenia anonimowe.

Zgodnie z art. 8 *Ustawy* dane osobowe sygnalisty pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że za wyraźną zgodą sygnalisty. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy ujawnienie danych sygnalisty jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa w związku z postępowaniami wyjaśniającymi prowadzonymi przez organy publiczne albo postępowaniami przygotowawczymi lub sądowymi prowadzonymi przez sądy, w tym w celu zagwarantowania prawa do obrony przysługującego osobie, której dotyczy zgłoszenie.

W art. 11 wyraźnie wskazano, iż wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań. Zgodnie ze słowniczkiem ustawowym (art. 2 *Ustawy*) przez działanie odwetowe należy rozumieć bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa sygnalisty lub wyrządza albo może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę sygnaliście, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko sygnaliście.

Według art. 12 jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe, polegające w szczególności na:

- odmowie nawiązania stosunku pracy,
- wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy,
- niezawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w przypadku gdy sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa,
- obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę,
- wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu,
- pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń,
- przeniesieniu na niższe stanowisko pracy,
- zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,
- przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty,
- niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
- negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy,
- nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,
- przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu,
- mobbingu,
- dyskryminacji,
- niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu,
- wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania,
- działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego,
- spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu,
- wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.

Co istotne, zgodnie z art. 12 ust. 3 *Ustawy* na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że podjęte działanie nie jest działaniem odwetowym.

Ochrona dotyczy nie tylko pracy świadczonej na podstawie umowy o pracę czy mianowania, ale również na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak zlecenie. W takim wypadku *Ustawa* wprowadza zakaz działań odwetowych obejmujących m.in. wypowiedzenie umowy, której stroną jest sygnalista.

Dokonanie zgłoszenia nie może stanowić podstawy pociągnięcia do odpowiedzialności dyscyplinarnej, pod warunkiem że zgłaszający miał uzasadnione podstawy, by sądzić, że takie działanie jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z *Ustawą*. Nie może ono również stanowić podstawy odpowiedzialności, w tym 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.

Sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emerytalnych w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, lub prawo do zadośćuczynienia.

*Ustawa o ochronie sygnalistów* wymaga przyjęcia przez pracodawcę procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, zwanej w *Ustawie* „procedurą zgłoszeń wewnętrznych”. Obowiązek jej przyjęcia dotyczy tylko tych jednostek oświatowych, które zatrudniają co najmniej 50 pracowników, według stanu na 1 stycznia lub 1 lipca danego roku. Jednostka, w której wykonuje pracę zarobkową mniej niż 50 osób, a także przedszkole czy szkoła prowadzone przez gminę liczącą mniej niż 10 000 mieszkańców, mogą ustalić procedurę zgłoszeń wewnętrznych, ale nie mają takiego obowiązku.

### **Procedura zgłoszeń wewnętrznych**

Procedurę zgłoszeń wewnętrznych ustala się po konsultacjach z zakładową organizacją związkową albo zakładowymi organizacjami związkowymi, jeżeli w jednostce działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa. Konsultacje trwają nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 10 dni od dnia przedstawienia przez dyrektora projektu procedury zgłoszeń wewnętrznych.

Zgodnie z art. 25 ust. 1 *Ustawy* procedura zgłoszeń wewnętrznych określa:

- wewnętrzną jednostkę organizacyjną lub osobę w ramach struktury organizacyjnej, lub podmiot zewnętrzny, upoważnione do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych,
- sposoby przekazywania zgłoszeń wewnętrznych przez sygnalistę wraz z jego adresem korespondencyjnym lub adresem poczty elektronicznej,
- bezstronną wewnętrzną jednostkę organizacyjną lub osobę w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, upoważnione do podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia wewnętrznego i dalszą komunikację z sygnalistą, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie sygnaliście informacji zwrotnej; funkcję tę mogą pełnić wewnętrzna jednostka organizacyjna lub osoba, o których mowa w pkt 1, jeżeli zapewniają bezstronność,



- tryb postępowania z informacjami o naruszeniach prawa zgłoszonymi anonimowo,
- obowiązek potwierdzenia sygnaliście przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego w terminie siedmiu dni od dnia jego otrzymania, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie,
- obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, działań następczych,
- maksymalny termin na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej,
- zrozumiałe i łatwo dostępne informacje na temat dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organów publicznych oraz – w stosownych przypadkach – do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej.

Procedura zgłoszeń wewnętrznych może dodatkowo objąć w szczególności:

- wskazanie naruszeń dotyczących obowiązujących w jednostce regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych, jeżeli przewidziano możliwość zgłaszania takich naruszeń,
- wskazanie czynników ryzyka odpowiadających profilowi działalności podmiotu prawnego, sprzyjających możliwości wystąpienia określonych naruszeń prawa związanych w szczególności z naruszeniem obowiązków regulacyjnych lub innych obowiązków określonych w przepisach prawa lub z ryzykiem korupcji,
- wskazanie, że informacja o naruszeniu prawa może być w każdym przypadku zgłoszona również do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organu publicznego z pominięciem procedury zgłoszeń wewnętrznych,
- określenie systemu zachęt do korzystania z procedury zgłoszeń wewnętrznych, w przypadku gdy naruszeniu prawa można skutecznie zaradzić w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, a sygnalista uważa, że nie zachodzi ryzyko działań odwetowych,
- rejestr zgłoszeń wewnętrznych.

Na podstawie art. 29 jednostki oświatowe prowadzą również rejestry zgłoszeń wewnętrznych. Rejestr 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.

Dane w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych mają być przechowywane przez okres pięciu lat od dnia przyjęcia zgłoszenia.

### **Przepisy karne**

Zgodnie z art. 54 *Ustawy o ochronie sygnalistów* kto, chcąc, aby inna osoba nie dokonała zgłoszenia, uniemożliwia jej to lub istotnie utrudnia, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Jeżeli sprawca tego czynu stosuje wobec innej osoby przemoc, groźbę bezprawną lub podstęp, podlega karze pozbawienia wolności do lat trzech.

### **Podstawa prawna:**

- *Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów* (Dz.U. z 2024 r. poz. 928) – oczekuje na wejście w życie,
- *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii* (Dz.Urz. UE.L. z 2019 r. Nr 305 poz. 17),
- *Ustawa z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin* (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1280 ze zm.),
- *Ustawa z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny* (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 248 ze zm.).

### **Michał Łyszczarz**

Prawnik, główny specjalista w Wydziale Oświaty w Urzędzie Miasta w Dąbrowie Górniczej, współautor komentarza do *Ustawy o systemie oświaty* oraz wielu publikacji z zakresu prawa oświatowego i samorządowego, m.in.: *Publiczne jednostki oświatowe*, *Budżet zadaniowy w teorii i praktyce*