

**Czy mam obowiązek
wprowadzenia procedury
zgłoszeń wewnętrznych dla
sygnalistów – jak policzyć
osoby zatrudnione?**

Mirosława Żytkowska

Kto musi wprowadzić procedurę zgłoszeń wewnętrznych?

Musi to zrobić każdy podmiot (zarówno prywatny, jak i publiczny), który 1 stycznia lub 1 lipca danego roku zatrudnia co najmniej 50 osób.

WYJĄTKI:

Muszą to zrobić, nawet jeśli zatrudniają mniej niż 50 osób, podmioty, które prowadzą 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 wymienionych w części I.B i II załącznika do dyrektywy 2019/1937 (czyli np. biura rachunkowe, instytucje pożyczkowe, kantory, pośrednicy nieruchomości).

Nie muszą tego robić jednostki organizacyjne gminy lub powiatu liczących mniej niż 10 000 mieszkańców.

Jak policzyć zatrudnionych?

Przy liczeniu uwzględnić należy:

- wszystkich pracowników, w przeliczeniu na pełne etaty,
- wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, pod warunkiem, że nie zatrudniają innych osób do tej pracy – każdą taką osobę liczymy jako jedną, niezależnie od czasu świadczenia pracy.

PRZYKŁADY

Przykład I

W podmiocie prawnym pracę wykonuje:

10 pracowników na cały etat = 10 osób

20 pracowników na ½ etatu = 10 osób

15 pracowników tymczasowych na cały etat = 15 osób

8 osób na umowę zlecenia = 8 osób

7 osób na umowę o dzieło = 7 osób

= 50 osób

-> ustalamy procedurę

Przykład II

W podmiocie prawnym pracę wykonuje:

40 pracowników na cały etat = 40 osób

2 pracownice na urloпах
macierzyńskich (cały etat) = 2 osoby

3 pracowników na urloпах
wychowawczych (cały etat) = 3 osoby

2 pracowników w okresie
wypowiedzenia (cały etat) = 2 osoby

1 wolontariusz = 0 osób

1 osoba na B2B, zatrudniająca 3 podwykonawców = 0 osób

3 podwykonawców osoby zatrudnionej na B2B = 0 osób

= 47 osób -> nie trzeba wprowadzać procedury
(ale można dobrowolnie)

Przypadki szczególne

Czy przy obliczeniach uwzględniamy:

● **pracownika na urlopie wychowawczym?**

Tak, pozostaje on bowiem w stosunku zatrudnienia, a ustawa nakazuje wliczać pracowników.

● **pracownika młodocianego?**

Tak, jest on bowiem również pracownikiem.

● **wolontariusza?**

Nie, bo nie jest pracownikiem i nie wykonuje pracy zarobkowej – bo pracuje nieodpłatnie.

● **pracownika tymczasowego**, jeśli dany podmiot jest użytkownikiem, a nie agencją pracy tymczasowej?

Opierając się na wykładni przepisu ustawy o ochronie sygnalistów, można powiedzieć, że nie – bo pracownik tymczasowy nie jest przecież pracownikiem danego podmiotu, tylko agencji pracy tymczasowej.

Trafny też jest argument, że to prowadziłoby do prawdopodobnej sytuacji podwójnego liczenia takiego pracownika – przez użytkownika i przez agencję pracy tymczasowej. Takie też poglądy wyrażane są przez komentatorów (np. M. Grześków [w:] Ochrona sygnalistów. Komentarz, red. B. Baran-Wesołowska, Warszawa 2025, art. 23.).

Ale pojawiają się głosy, że pracownika tymczasowego powinien w swoich wyliczeniach uwzględnić użytkownik (tak np. A. Sobczyk, A. Cebera, J.G. Firlus, M. Iwański (red.), Ustawa o ochronie sygnalistów. Komentarz, Warszawa 2025).

W razie pytań lub wątpliwości prosimy o kontakt.

Mirosława Żytkowska
adwokat, Managing Partner
tel. 600 411 238,
mirosława.zytkowska@bwhs.pl

**15 BW
HS**
LAT | WOJCIECHOWSKI
SPRINGER
& WSPÓLNICY

www.bwhs.pl

