



AGNIESZKA GODUSŁAWSKA
advokat, praktyka prawa pracy



AGNIESZKA LISIECKA
advokat, wspólnik odpowiedzialny
za praktykę prawa pracy

Jak się przygotować na wdrożenie przepisów o sygnalistach?

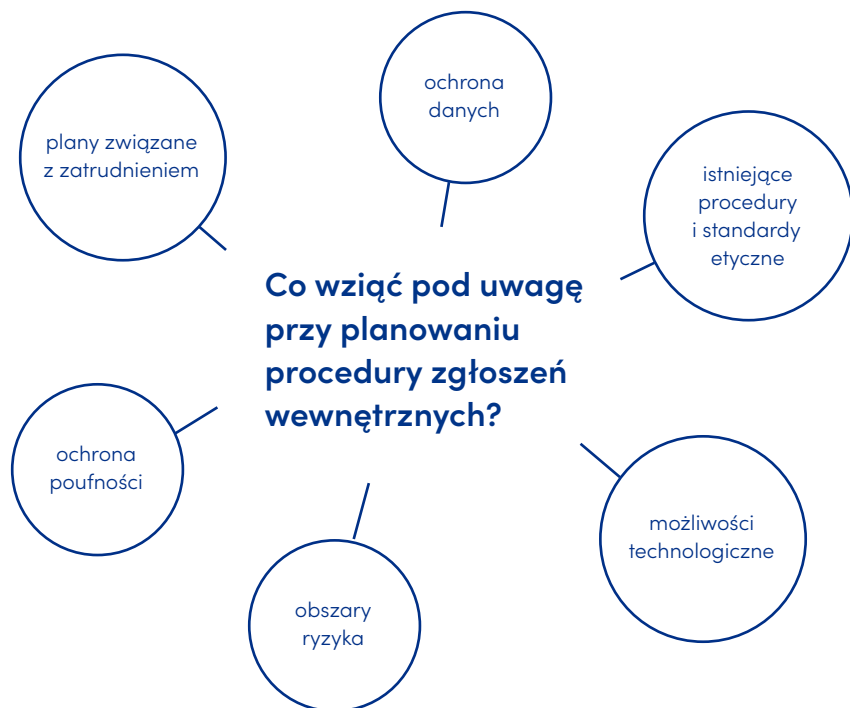
Termin minął, a przepisów wciąż nie ma. Warto wykorzystać to opóźnienie, żeby dobrze przemyśleć wszystkie aspekty procedury zgłoszeń wewnętrznych.

Termin na implementację dyrektywy w sprawie ochrony sygnalistów (czyli dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii) minął ponad rok temu, a nadal nie zostały uchwalone przepisy wdrażające tę dyrektywę do polskiego porządku prawnego. W ciągu roku pojawiały się wprawdzie kolejne projekty ustaw, ale trudno oprzeć się wrażeniu, że tempo prac po stronie rządowej wyhamowało.

Choć jednak ostateczne brzmienie polskich przepisów nie jest jeszcze znane, warto zawczasu przemyśleć kluczowe kwestie z punktu widzenia ich przyszłego wdrożenia. Jest to szczególnie istotne w przypadku przedsiębiorców zatrudniających co najmniej 250 osób, którzy będą zobowiązani do wdrożenia procedur zgłoszeń wewnętrznych w pierwszej kolejności.

Podmioty prywatne zatrudniające od 50 do 249 osób wykonujących pracę będą miały więcej czasu na wdrożenie procedur zgłoszeń wewnętrznych. Jednak również w ich przypadku termin ten jest nieuchronny (w świetle dyrektywy termin wdrożenia procedur zgłoszeń wewnętrznych przez tę grupę przedsiębiorców upływa 17 grudnia 2023 r.).

W artykule przedstawiamy wybrane główne obszary dotyczące funkcjonowania wewnętrznych procedur dokonywania zgłoszeń, które wymagają decyzji i które przedsiębiorcy mogą poddać pod rozwagę już dziś. >>



Co będzie zgłaszane?

Wszystko wskazuje na to, że podmioty wdrażające procedurę zgłoszeń wewnętrznych będą mogły rozszerzyć katalog naruszeń o naruszenia dotyczące obowiązujących w danym podmiocie regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych. Taką możliwość przewidywały wszystkie dotychczasowe projekty ustaw implementujących dyrektywę do polskiego porządku prawnego.

Decyzja o włączeniu do systemu zgłoszeń wewnętrznych procedur oraz kodeksów etycznych powinna być jednak przemyślana. Zgłoszenia dokonane na tym gruncie będą bowiem wymagały weryfikacji oraz przeprowadzenia postępowań wewnętrznych na takich samych zasadach jak w pozostałych obszarach.

Warto więc już teraz przeanalizować procedury wewnętrzne oraz kodeksy etyczne przedsiębiorstw pod kątem uregulowanej w nich materii, jak również poziomu szczegółowości tych regulacji. Często bowiem kodeksy etyczne określają normy zachowania

na wielu bardzo zróżnicowanych płaszczyznach. Przy czym normy te są często dość ogólne i niedookreślone, przez co bywają trudne do egzekwowania w praktyce.

Jednocześnie kodeksy etyczne często zawierają regulacje dotyczące zakazu dyskryminacji czy mobbingu. Gdyby więc zostały włączone do procedury zgłoszeń wewnętrznych, kanały zgłoszeń mogłyby przerodzić się w narzędzie do rozpatrywania indywidualnych skarg pracowników i współpracowników. To z kolei wymagałoby od przedsiębiorców zaangażowania większych zasobów kadrowych i organizacyjnych do rozpatrywania zgłoszeń. Jednocześnie wielu pracodawców wdrożyło już odrębne procedury antymobbingowe. Przed podjęciem decyzji co do zakresu obszarów objętych procedurą zgłoszeń wewnętrznych pracodawcy muszą więc również zweryfikować wewnętrzne procedury antymobbingowe oraz odpowiednio je dostosować (co niekiedy może nawet oznaczać konieczność ich uchylenia), tak aby uniknąć kolizji norm wewnętrznych w tym zakresie.

Kto będzie przyjmował zgłoszenia?

Podstawowym wyzwaniem dla przedsiębiorców jest zapewnienie sprawnie funkcjonujących kanałów dokonywania zgłoszeń, dających gwarancję poszanowania niezależności i poufności. Od tego, jak będą funkcjonowały te kanały, będzie zależało, czy osoby posiadające wiedzę na temat naruszeń (potencjalni sygnaliści) zdecydują się na ich ujawnienie.

Do przyjmowania zgłoszeń przedsiębiorcy mogą wyznaczyć wewnętrzną jednostkę lub osobę w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego. Dyrektywa pozwala też delegować obowiązek przyjmowania zgłoszeń na podmioty zewnętrzne w ramach tzw. outsourcingu. Takimi podmiotami trzecimi wyznaczonymi do przyjmowania zgłoszeń mogą być dostawcy platform i rozwiązań technologicznych umożliwiających dokonywanie zgłoszeń, zewnętrzni doradcy, audytorzy, a nawet przedstawiciele pracowników.

Decyzję o stosowaniu własnych lub zewnętrznych kanałów przyjmowania zgłoszeń powinna poprzedzać analiza możliwości i własnych zasobów (w szczególności kadrowych) przedsiębiorstwa, a także rozwiązań i narzędzi technologicznych dostępnych na rynku oraz związanych z tym kosztów, a także dodatkowych obowiązków i ryzyk związanych z delegowaniem tych zadań na zewnętrznej organizacji.

Podmioty zewnętrzne, którym powierzono obsługę kanału dokonywania zgłoszeń, muszą bowiem mieć stosowne zabezpieczenia i spełniać wymogi, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa oraz ochrony poufności tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia i osoby wskazanej w zgłoszeniu, a także ochrony innych danych objętych zgłoszeniem przed dostępem osób nieupoważnionych.

Delegowanie przyjmowania zgłoszeń na zewnątrz organizacji będzie wymagało zawarcia stosownej umowy z zewnętrznym dostawcą usług, a także dopełnienia szeregu obowiązków na gruncie przepisów o ochronie danych osobowych. Przedsiębiorcy muszą przy tym pamiętać, że ciąży na nich odpowiedzialność za ewentualne naruszenia przez podmiot zewnętrzny przyjmujący zgłoszenia. W szczególności warto zabezpieczyć kwestie związane z naruszeniem poufności poprzez wprowadzenie do umowy z zewnętrznym dostawcą odpowiednich kar umownych.

Jakie rozwiązania technologiczne?

Zgodnie z dyrektywą kanały przyjmowania zgłoszeń muszą umożliwiać dokonywanie zgłoszeń na piśmie lub ustnie. Przedsiębiorca sam jednak decyduje, jakiego rodzaju kanał zgłoszenia ustanowi.

Zgłoszenia pisemne mogą być dokonywane w formie tradycyjnej lub elektronicznej (np. e-mailowej). Warto również rozważyć możliwość korzystania z innych narzędzi i rozwiązań technologicznych, np. specjalnie stworzonych w tym celu systemów czy też wszelkiego rodzaju komunikatorów dostępnych na rynku.

Z kolei zgłoszenie ustne może być dokonane telefonicznie lub za pośrednictwem innych systemów komunikacji głosowej. Warto jednak rozważyć, czy infolinia dla sygnalistów ma być czynna całą dobę, czy też o określonej porze. O ile bowiem zgłoszenie na piśmie, w szczególności w formie elektronicznej,

można przekazać bez większych trudności w każdym czasie, o tyle przedsiębiorstwom trudniej będzie zapewnić stałą dostępność osoby odbierającej telefony od sygnalistów. Prostszy rozwiązaniem wydaje się wykorzystanie innych systemów komunikacji głosowej (choćby poczty głosowej), które ze swojej istoty nie wymagają zaangażowania osób przyjmujących zlecenie w chwili jego dokonywania.

Na wniosek osoby dokonującej zgłoszenia należy również umożliwić przyjęcie zgłoszenia za pomocą bezpośredniego spotkania zorganizowanego w rozsądnym terminie. Taka forma wydaje się atrakcyjna, gdyż pozwala zgłaszającemu dostarczyć dowodów na poparcie swoich twierdzeń, a przedsiębiorcom – w razie konieczności – doprecyzować pewne kwestie w drodze dialogu pomiędzy sygnalistą a przyjmującym zgłoszenie. Dla przedsiębiorców oznacza to jednak konieczność odpowiedniego przeszkolenia osób przyjmujących zgłoszenie w takiej formie.

Kto będzie podejmował działania następcze?

Dokonanie zgłoszenia to pierwszy krok, który inicjuje całą procedurę zgłoszeń wewnętrznych. Kolejnym etapem (po potwierdzeniu zgłaszającemu, że zgłoszenie zostało przyjęte) są działania następcze. Mają one na celu ocenę prawdziwości zarzutów przedstawionych w zgłoszeniu, a jeśli do naruszenia jeszcze nie doszło – zarządzenie i przeciwdziałanie naruszeniu będącemu przedmiotem zgłoszenia.

Kolejnym wyzwaniem, któremu muszą sprostać podmioty prywatne, jest więc wyznaczenie osoby lub wydziału właściwego do podejmowania działań następczych w związku ze zgłoszeniem. Wybór najwłaściwszej osoby lub osób będzie determinowany strukturą danego podmiotu, sektorem działalności oraz skalą i rodzajami możliwych naruszeń. Warto więc na początku drogi określić czynniki oraz obszary ryzyka odpowiadające profilowi działalności przedsiębiorcy. Przykładowo w przypadku podmiotów z sektora bankowego obszarami potencjalnego ryzyka są ocena zdolności kredytowej oraz podejmowanie decyzji o przyznaniu kredytu, na których etapie mogą pojawić się naciski zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne.

W każdym przypadku osoba wyznaczona do podejmowania działań następczych powinna dawać gwarancję bezstronności i niezależności oraz zapewniać brak konfliktu interesów.

Warto przy tym wskazać, że osobami uprawnionymi do podejmowania działań następczych mogą być osoby wyznaczone do przyjmowania zgłoszeń.

Kanały dokonywania i weryfikowania zgłoszeń – własne czy wspólne?

Podmioty w sektorze prywatnym zatrudniające od 50 do 249 osób świadczących pracę mogą również zdecydować, czy chcą korzystać z kanałów dokonywania zgłoszeń i ich weryfikacji na wyłączność, czy też chcą dzielić się zasobami w tym zakresie z innymi przedsiębiorcami. Tej grupie podmiotów dyrektywa umożliwia bowiem utworzenie wspólnych kanałów przyjmowania zgłoszeń i prowadzenia postępowań wyjaśniających. Wymaga to jednak zawarcia odrębnej umowy między zainteresowanymi podmiotami.



Na wniosek osoby dokonującej zgłoszenia należy również umożliwić przyjęcie zgłoszenia za pomocą bezpośredniego spotkania zorganizowanego w rozsądnym terminie.



Możliwości korzystania ze wspólnych zasobów zostały bowiem pozbawione podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób wykonujących pracę zarobkową.

Utworzenie wspólnych kanałów zgłaszania i weryfikacji nieprawidłowości może mieć szczególne znaczenie w przypadku grup przedsiębiorstw, gdzie wspólne dla całej grupy linie zgłaszania nieprawidłowości (tzw. *hotline'y*), a nawet całe działy *compliance* zajmujące się weryfikacją zgłoszeń nie są niczym nowym i są od dawna zakorzenione w kulturze korporacyjnej. Takie rozwiązania są często podyktowane koniecznością zapewnienia jednakowych standardów w ramach całej grupy.

Co istotne, dyrektywa nie wyklucza możliwości tworzenia i korzystania z transgranicznych kanałów dokonywania i weryfikacji zgłoszeń. Stosowanie międzynarodowych kanałów zgłoszeń może jednak powodować istotne trudności praktyczne. Mogą one wynikać przede wszystkim z odmiennych uregulowań procedury zgłoszeń wewnętrznych na poziomie krajowym. Odrębną kwestią jest również obowiązek zapewnienia zgodności funkcjonowania

wspólnych kanałów *hotline'owych* i przeprowadzania postępowania wyjaśniającego przez jedną (wspólną) jednostkę z przepisami o ochronie danych osobowych. Projektowane w tym zakresie przepisy ustawy o ochronie sygnalistów budzą bowiem duże wątpliwości (omówienie tej kwestii przekracza jednak ramy niniejszego opracowania).

Rozważając możliwość korzystania ze wspólnych kanałów dokonywania i weryfikacji zgłoszeń, przedsiębiorcy muszą wziąć pod uwagę liczbę pracowników i osób z nimi współpracujących, a także planowane zmiany w tym zakresie. Możliwości korzystania ze wspólnych zasobów zostały bowiem pozbawione podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób wykonujących pracę zarobkową. Dlatego też korzystanie ze wspólnych zasobów przez prężnie rozwijające się przedsiębiorstwa może okazać się możliwe jedynie na krótką metę i tym samym niecelowe.

Podsumowanie

Wcześniejsze przemyślenie modelu funkcjonowania procedury zgłoszeń wewnętrznych w przedsiębiorstwie pozwoli sprawnie wdrożyć procedurę i dopełnić innych związanych z tym formalności (w tym na gruncie ochrony danych osobowych), gdy polski ustawodawca uchwali przepisy o ochronie sygnalistów. Przemyślane i dobrze działające procedury to zachęta do dokonywania zgłoszeń przez osoby posiadające wiedzę na temat potencjalnych naruszeń.

Sprawne uchwalenie procedury zgłoszeń wewnętrznych to również więcej czasu na szkolenia osób odpowiedzialnych za przyjmowanie zgłoszeń oraz przeprowadzenie działań następczych. A to z kolei stanowi gwarancję przestrzegania przepisów oraz weryfikowania zgłoszeń z poszanowaniem zasad niezależności, poufności i ochrony danych sygnalistów oraz osób, których zgłoszenie dotyczy, a więc ogranicza ryzyko narażenia przedsiębiorców na roszczenia ze strony tych osób. ●