

Procedura ochrony sygnalistów

w jaki sposób uwzględnić specyfikę organizacji?



Projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa z dnia 14 października 2021 r. („Projekt”) pozostaje w dalszym ciągu bez poprawek.

Mimo że Polska opóźnia się już ponad 3 miesiące z implementacją Dyrektywy 2019/1937¹, przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 250 pracowników powinny rozpocząć przygotowania do wdrożenia przewidzianego w Projekcie regulaminu zgłoszeń wewnętrznych.

Regulamin taki stanowi istotny element polityki compliance, która – aby była skuteczna i funkcjonowała w praktyce – powinna być dostosowana do wielkości, struktury, kultury organizacji, jak również do branży, w której przedsiębiorstwo jest aktywne.

Minimum czy maksimum

Według Projektu w aktualnym brzmieniu pracodawcom pozostawiono swobodę decyzyjną w zakresie dopuszczenia zgłoszeń anonimowych oraz ustalenia kręgu osób uprawnionych do dokonania zgłoszenia.

Projekt przewiduje, że pracodawca powinien **rozpatrywać zgłoszenia anonimowe tylko wtedy, gdy taką możliwość przewidzi w regulaminie**. Decyzja, czy w swojej organizacji dopuścić zgłoszenia anonimowe, należy więc do pracodawcy. Z jednej strony wyłączenie zgłoszeń anonimowych może zmniejszyć nakład pracy osób / komórek zajmujących się przyjmowaniem oraz wyjaśnianiem zgłoszeń, z drugiej ogranicza jednak możliwość dogłębnego poznania swojej organizacji przez pracodawcę oraz zidentyfikowania problemów, których pracownicy nieanonimowi, z różnych względów, nie ujawnią.

Projekt ustawy określa jej szerokie **podmiotowe zastosowanie** (od pracowników, poprzez wspólników, kończąc na dostawcach i poddostawcach). Możliwość dokonywania zgłoszeń pracodawca może jednak ograniczyć do samych tylko pracowników. W praktyce, jeśli obok pracowników usługi świadczą stale także inne osoby (np. na podstawie umów zlecenia / B2B) – mogą one stanowić cenne źródło informacji o naruszeniach wewnątrz spółki.

¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii

Organizacje, którym (duzi) kontrahenci narzucają określone standardy compliance, powinni dodatkowo rozważyć rozszerzenie katalogu osób uprawnionych do dokonywania zgłoszeń o dostawców i podwykonawców. Duże znaczenie w tym zakresie będzie miała także przynależność przedsiębiorstwa do grupy kapitałowej, która może mieć wypracowane odrębne wytyczne niezbędne do wdrożenia w spółkach zależnych.

Kanały zgłoszeń

Obligatoryjnym elementem regulaminu zgłoszeń wewnętrznych jest **wskazanie sposobów przekazywania zgłoszeń**, czyli określenie kanałów, jakimi sygnaliści mogą zgłaszać nieprawidłowości w organizacji. Branża, w której działa organizacja oraz sposób wykonywania pracy przez pracowników wyznaczać będą podstawowe standardy dla tej komunikacji.

W przypadku, w którym spółka produkcyjna lub budowlana zatrudnia pracowników fizycznych, którzy nie posługują się w pracy pocztą elektroniczną, można rozważyć dedykowaną skrzynkę (urnę), infolinię czy pocztę tradycyjną z dopiskiem „poufne”. Projektując regulamin w oparciu o szeroki katalog osób mogących dokonywać zgłoszeń wewnętrznych (np. osób spoza organizacji), można skorzystać z usług operatorów platform whistleblowingowych lub, gdy organizacja jest bardzo duża, wdrożyć dedykowaną platformę samodzielnie. Jeżeli w organizacji każdy pracownik korzysta z e-maila lub wewnętrznego intranetu, można skorzystać z tych metod dokonywania zgłoszeń.

Niezależnie od rodzaju wyznaczonych kanałów zgłoszeń organizacja zobowiązana jest **zapewnić poufność danych osobowych sygnalisty oraz informacji zawartych w zgłoszeniach**, co oznacza że wybrany lub wybrane środki techniczne lub organizacyjne mają stwarzać możliwość zbierania i przechowywania zgłoszeń z zachowaniem poufności.

JDP whistles jest cykliczną inicjatywą Kancelarii JDP poruszającą wybrane zagadnienia związane z projektowaniem regulaminów, wdrażaniem i realizowaniem obowiązków w zakresie ochrony osób zgłaszających naruszenia w organizacji.

W kolejnym JDP whistles:

Organizacja systemu zgłaszania naruszeń
w grupie spółek.

Kontakt:

W przypadku dodatkowych pytań zachęcamy do bezpośredniego kontaktu z naszymi ekspertkami.

**Joanna Ostojka-Kołodziej**

Adwokat

Counsel, Head of Employment

joanna.ostojka@jdp-law.pl**Magdalena Bartnik**

Adwokat

Associate

magdalena.bartnik@jdp-law.pl

Wszelkie informacje zawarte w niniejszym newsletterze są dostępne nieodpłatnie. Publikacja nie ma charakteru reklamowego i służy wyłącznie celom informacyjnym. Żadnej z informacji zawartych w niniejszym materiale nie należy traktować jako porady prawnej ani ofert handlowej, w tym w rozumieniu art. 66 § 1 Kodeksu cywilnego. JDP DRAPAŁA & PARTNERS Sp. j. niniejszym wyłącza swoją odpowiedzialność tytułem jakichkolwiek roszczeń, strat, żądań lub szkód wynikających lub związanych z korzystaniem z informacji, treści lub materiałów zawartych w newsletterze.

Administratorem Państwa danych przetwarzanych w celach: (i) informowania o wykonywaniu zawodu oraz działalności z nim związanej, (ii) prowadzenia korespondencji (iii) archiwizacji jest JDP DRAPAŁA & PARTNERS Sp. j. z siedzibą w Warszawie. Więcej informacji na temat przetwarzania danych osobowych przez Administratora znajdują Państwo [na tej stronie](#).