

# Procedura ochrony sygnalistów

Organizacja systemu zgłaszania naruszeń w grupie spółek.



**Przedsiębiorstwa działające w grupie spółek, w tym te największe, często ze spółką matką znajdującą się poza granicami Polski, będą wkrótce zobowiązane opracować i wdrożyć procedurę ochrony osób zgłaszających naruszenia w organizacji w swoich dużych i średnich spółkach działających na terenie Polski.**

**Zcentralizowane systemy, już wdrożone i funkcjonujące na podstawie dobrych praktyk czy wymogów innych ustawodawstw, będą wymagały dostosowania do polskiej ustawy impementującej Dyrektywę 2019/1937<sup>1</sup> (obecnie na etapie projektowania) nie tylko pod względem treści procedur, ale i modelu działania spółek w tym obszarze w ramach grupy kapitałowej.**

**Ostatnie zmiany do projektu polskiej ustawy z dnia 6 kwietnia 2022 r. (Projekt) nie zmodyfikowały dotychczasowego podejścia ustawodawcy, który wskazuje na możliwość: (i) upoważnienia podmiotu zewnętrznego oraz (ii) dzielenia się zasobami przez średniej wielkości przedsiębiorców.**

## Każdy przedsiębiorca osobnym bytem prawnym

Podobnie jak Dyrektywa 2019/1937, Projekt traktuje każdego przedsiębiorcę: od prowadzącego działalność gospodarczą po funkcjonujące w grupach kapitałowych duże przedsiębiorstwa, jako odrębne podmioty prawne realizujące samodzielnie swoje obowiązki związane z ochroną sygnalistów. Tym samym, niezależnie od przyjętego modelu ewentualnej współpracy wewnątrzgrupowej, jak i scentralizowania w jednej ze spółek z grupy narzędzi/infrastruktury whistleblowingowej czy wykwalifikowanego personelu, każdy podmiot prawny (w tym reprezentujący go Zarząd w spółkach kapitałowych), ponosi odpowiedzialność za realizację obowiązków wynikających z organizacji systemu zgłoszeń wewnętrznych w swojej organizacji (art. 28 ust. 3 Projektu). Nie oznacza to jednak, że każdy podmiot prawny jest zobowiązany zorganizować taki system samodzielnie „od zera”.

Ustawodawca wskazuje na możliwość upoważnienia podmiotu zewnętrznego, innego aniżeli jednostka wewnętrzna, do obsługi przyjmowania zgłoszeń, potwierdzania przyjęcia zgłoszenia, przekazania informacji zwrotnej oraz zapewnienia informacji na temat

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

procedury wewnętrznej z zastosowaniem rozwiązań technicznych i organizacyjnych zgodnych z ustawą.

Dodatkowo, przedsiębiorcy zatrudniający od 50 do 249 pracowników będą mogli dzielić się zasobami w zakresie przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń oraz prowadzenia postępowań wyjaśniających.

---

## Współkorzystanie z narzędzi czy outsourcing

W ślad za Dyrektywą 2019/1937, współkorzystanie z narzędzi, o których mowa powyżej, zostało ograniczone do średnich przedsiębiorców. Oznacza to więc, że przedsiębiorcy zatrudniający powyżej 250 pracowników nie będą mieli przywileju współdziałania w tym zakresie z innymi spółkami w grupie czy poza nią. Dodatkowo, Komisja Europejska, w wytycznych odnośnie art. 8 ust. 6 Dyrektywy 2019/1937 wyraziła dość restrykcyjne stanowisko w zakresie dostępności kanałów zgłoszeń na poziomie lokalnym oraz prowadzenia postępowania na poziomie lokalnym na żądanie sygnalisty. Mając to na względzie, pomimo scentralizowanego, profesjonalnego systemu, lokalnej spółce może nie udać się uniknąć przyjmowania zgłoszeń i prowadzenia postępowań we własnym zakresie.

Alternatywą w tym zakresie może być upoważnienie podmiotu zewnętrznego do przyjmowania zgłoszeń i ich załatwiania (tzw. outsourcing). Ani Dyrektywa 2019/1937, ani Projekt nie wprowadzają definicji podmiotu zewnętrznego. Można na tej podstawie stwierdzić, że podmiotem zewnętrznym będzie nie tylko dostawca platformy whistleblowingowej, ale może być to też inna spółka, w tym spółka z grupy, np. spółka matka. W tym zakresie brak jest także ograniczeń co do wielkości przedsiębiorstwa.

---

## Umowy intragrupowe

Skorzystanie z którejkolwiek z opcji organizowania systemu w ramach grupy kapitałowej wymaga zawarcia umowy (lub szeregu umów przy bardziej złożonych systemach) pomiędzy lokalną spółką a podmiotem lub podmiotami, z którymi będzie się dzielić zasobami lub z podmiotem zewnętrznym. Nie jest także wykluczone odpowiednie dostosowanie aktulanie obowiązujących umów wewnątrzgrupowych. Chociaż umowa taka nie uchyla odpowiedzialności przedsiębiorstwa w zakresie realizacji obowiązków ustawowych, to jednak jest dobrym sposobem kontroli nad kształtem systemu i zapewnienia jego zgodności z przepisami.

Umowy w w/w zakresie powinny, w ślad za motywem 54 Dyrektywy 2019/1937, regulować postanowienia w zakresie poszanowania niezależności, ochrony poufności, administrowania danymi osobowymi oraz ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa. Z uwagi na intragrupowy charakter, nie należy też pomijać kwestii rozliczeń międzygrupowych.

**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:**  
Rak w najwyższych strukturach - możliwości rozwiązań.

## 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](mailto:joanna.ostojka@jdp-law.pl)



**Magdalena Bartnik**  
Adwokat  
Associate  
[magdalena.bartnik@jdp-law.pl](mailto: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](#).