PORADNIK PRAKTYCZNY

JAK PRAWIDŁOWO WDROŻYĆ W FIRMIE SYSTEM OCHRONY SYGNALISTÓW ?

Jeśli myślisz, że temat whistleblowingu „mnie nie dotyczy", to popełniasz duży błąd.
Bo kiedy przyjdzie ten moment (a prędzej czy później przyjdzie), czy będziesz przygotowany?

Warszawa 2025r.

Teresa Grabowska - Doradztwo i Zarządzanie
ul. Wiktorska 88/4, 02-582 Warszawa
kom.: +48 604171771
tel.: +48 (22) 8455819
e-mail: biuro.tg.doradztwo@gmail.com
NIP: 521-166-74-94; REGON: 015764415

WSTĘP

Ustawa o ochronie sygnalistów z 14.06.2024r opublikowana w *Dz.U. z **24.06.2024r.** (poz.928)*, implementująca Dyrektywę (UE) 2019/1937 z 23.10.2019r. nałożyła na pracodawców konkretne obowiązki - jak prawidłowo przyjmować zgłoszenia o nieprawidłowościach, prowadzić działania wyjaśniające i chronić poufność danych.

Ustawa o ochronie sygnalistów, to ważny akt prawny mający na celu ochronę osób, które decydują się na ujawnienie nieprawidłowości, przestępstw lub innych naruszeń prawa w miejscu pracy.

Terminy obowiązywania nowych przepisów:

- **25.09.2024r. -** podmioty publiczne i przedsiębiorstwa
- **25.12.2024r.** - RPO i inne organy publiczne (kanały zewnętrzne)

Dla tych, którzy posiadają już skutecznie działające systemy zgłaszania nieprawidłowości, konieczne będzie dostosowanie dotychczasowych rozwiązań do nowych wymogów prawnych, a tych którzy nie mają procedur, czeka wdrożenie całkowicie nowego procesu.

Każda organizacja jest inna i posiada swoją specyfikę działania, dlatego system zgłaszania naruszeń musi być dostosowany do jej indywidualnych potrzeb.

I. SYSTEM WHISTLEBOWINGOWY – CZYLI CO?

Zbiór działań w organizacji łącznie z aspektami prawnymi, technicznymi i organizacyjnymi, które ułatwiają zgłaszanie naruszeń.
System powinien:

- zachęcać osoby mające wiedzę o nieprawidłowościach do rozmowy o nich,
- wspierać właściwe osoby w rzetelnej weryfikacji zgłaszanych informacji.

System opiera się na pięciu kluczowych fundamentach

1. Wymagania prawne – zgodny z przepisami dyrektywy i ustawy ,
2. Skuteczne i bezpieczne kanały zgłoszeń - umożliwiające komunikację zwrotną,
3. Zaangażowanie kierownictwa - zapewnia zasoby i podejmuje istotne decyzje,
4. Komunikacja i edukacja – budowanie świadomości u pracowników,
5. Bezpieczeństwo systemu – chronić poufność tożsamości sygnalisty.

Teresa Grabowska - Doradztwo i Zarządzanie
ul. Wiktorska 88/4, 02-582 Warszawa
kom.: +48 604171771
tel.: +48 (22) 8455819
e-mail: biuro.tg.doradztwo@gmail.com
NIP: 521-166-74-94; REGON: 015764415

II. KOGO OBOWIĄZUJĄ NOWE PRZEPISY

1. **Podmioty prawne działające w sektorze publicznym.**

2. **Podmioty prawne działające w sektorze prywatnym** na rzecz których, według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje lub świadczy pracę **co najmniej 50 osób** *(umowy o pracę w przeliczeniu na pełne etaty oraz umowy cywilnoprawne).*

3. **Podmioty obowiązane – podmioty prawne działające w sektorze prywatnym bez uwzględnienia wysokości progu zatrudnienia,** jeżeli prowadzą działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz zapobiegania prania pieniędzy i finansowania terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska, do której mają zastosowanie przepisy wskazane w *art.1. ustawy AML, w Dyrektywie UE 2019/1937- załącznik część II B oraz w ustawie o ochronie sygnalistów – art. 23 ust 3.*

4. **Przykłady podmiotów obowiązanych**

   Instytucje kredytowe, banki, zakłady ubezpieczeń i reasekuracji, dystrybutorzy ubezpieczeń – agenci, brokerzy ubezpieczeniowi; instytucje płatnicze, fundusze inwestycyjne, AFI, ZAFI, biegli rewidenci i firmy audytorskie, firmy pożyczkowe, domy maklerskie, firmy leasingowe, SKOKi, biura rachunkowe, kantory, pośrednicy nieruchomości, notariusze, radcowie prawni, adwokaci – *jeżeli podlegają ustawie AML*, przewoźnicy drogowi, lotniczy, kolejowi i morscy; podmioty związane z gospodarką odpadami i emisją gazów cieplarnianych.

III. KIM JEST SYGNALISTA ?

Sygnalistą jest osobą fizyczną, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą. Musi to być informacja prawdziwa, a zgłaszając ją nie dba tylko o własne interesy, ale wskazuje naruszenia ogólnych wartości istotnych dla wszystkich.

Sygnalista zgłaszający lub ujawniający świadomie informacje nieprawdziwe nie jest chroniony, a za dopuszczenie się takiego działania grożą mu sankcje karne.

Teresa Grabowska - Doradztwo i Zarządzanie
ul. Wiktorska 88/4, 02-582 Warszawa
kom.: +48 604171771
tel.: +48 (22) 8455819
e-mail: biuro.tg.doradztwo@gmail.com
NIP: 521-166-74-94; REGON: 015764415

IV. KTO MOŻE DOKONAĆ ZGŁOSZENIA?

- osoba świadcząca pracę – na podstawie umowy o pracę oraz innego stosunku pracy, a także osoba ubiegająca się o zatrudnienie,
- pracownik tymczasowy, praktykant, stażysta, wolontariusz,
- członkowie organów spółek,
- wspólnicy, akcjonariusze,
- wykonawca, dostawca, podwykonawca i osoby świadczące pracę pod ich nadzorem i kierownictwem,
- funkcjonariusze Policji, ABW, AW, SKW i innych służb oraz ich rodziny,
- żołnierze,
- osoba, która świadczyła pracę, usługi, pełniła funkcję lub służbę w podmiocie prawnym, tj. były pracownik, funkcjonariusz.

V. CO MOŻE ZGŁASZAĆ SYGNALISTA ?

Sygnalista może zgłaszać naruszenia prawa tj. działania lub zaniechania niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczące:

- korupcji;
- zamówień publicznych;
- usług, produktów i rynków finansowych;
- przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz 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

Teresa Grabowska - Doradztwo i Zarządzanie
ul. Wiktorska 88/4, 02-582 Warszawa
kom.: +48 604171771
tel.: +48 (22) 8455819
e-mail: biuro.tg.doradztwo@gmail.com
NIP: 521-166-74-94; REGON: 015764415

- konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z ww. dziedzinami.

VI. JAKIE DZIAŁANIA MUSISZ PODJĄĆ JAKO PRACODAWCA ?

Bardzo istotne jest spokojne i metodyczne zaprojektowanie całego procesu wdrażania przepisów o ochronie sygnalistów. Pominięcie czegoś lub pospieszne nieprzemyślane działania mogą spowodować, że zamiast wykorzystać przewagę płynącą ze zgłoszenia nieprawidłowości, doprowadzimy do tego, że sprawca dokona m.in. modyfikacji bądź częściowego lub całkowitego usunięcia materiałów dowodowych.

1. **Przeprowadź ocenę posiadanych rozwiązań i ustal własne potrzeby**
2. **Podejmij decyzję, np. „Czy przyjmujesz zgłoszenia anonimowe?", albo „Czy wprowadzasz elementy prawa pracy do wykazu zgłoszeń nieprawidłowości?"**
3. **Przygotuj potrzebną dokumentację: regulaminy, rejestry oraz procedury i zasady dokonywania i przyjmowania/obsługi zgłoszeń.**
4. **Wybierz kanały wewnętrzne do zgłaszania nieprawidłowości.**
5. **Wyznacz osobę/y do przyjmowania i obsługi zgłoszeń oraz realizuj prawidłowo działania następcze.**
6. **Przeprowadź konsultacje ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami załogi.**
7. **Nie stosuj działań odwetowych i zapewnij sygnaliście ochronę.**
8. **Pamiętaj o innych regulacjach prawnych np. RODO, ESG, retencja dokumentów.**
9. **Zapewnij szkolenia z wdrożonego systemu.**
10. **Komunikuj, że masz system.**

Teresa Grabowska - Doradztwo i Zarządzanie
ul. Wiktorska 88/4, 02-582 Warszawa
kom.: +48 604171771
tel.: +48 (22) 8455819
e-mail: biuro.tg.doradztwo@gmail.com
NIP: 521-166-74-94; REGON: 015764415

VI.1. Ustalenie własnych potrzeb

Jeżeli w organizacji były wcześnie procedury w zakresie np. mobbingu czy zasady etyki to należy je połączyć w jeden pakiet z katalogiem naruszeniami określonych ustawą, aby uniknąć posiadania dwóch systemów zgłoszeń różniących się np. zakresem ochrony zgłaszającego.
Jeżeli nie mamy takiej sytuacji to po prostu ten punkt należy pominąć.

VI.2. Decyzje o przyjmowaniu zgłoszeń anonimowych i wprowadzeniu elementów prawa pracy do wykazu zgłoszeń.

Dyrektywa dopuszcza możliwość przyjęcia mechanizmu **zgłoszeń anonimowych**, ale decyzja należy do państw członkowskich (*motyw 34).* Ustawa również pozostawia możliwość rozpatrywania zgłoszeń anonimowych przez podmioty prywatne na zasadzie dobrowolności. Wymaga jednak, aby w procedurze wewnętrznej był określony tryb postępowania z takimi zgłoszeniami. Istotne, aby sygnalista dokonujący zgłoszenia anonimowego miał zapewnioną ochronę w momencie zidentyfikowania.

Nie ma jednoznacznej odpowiedzi na pytanie czy przyjmować **zgłoszenia anonimowe.**

- **Anonimowe kanały zgłoszeń naruszeń** pozwalają na przekazywanie informacji bez ujawniania danych zgłaszającego. Oznacza to, że odbiorca nie zna autora. Takie kanały dają duży komfort sygnaliście, a przeprowadzone badania wskazują, iż system działa wtedy bardziej efektywnie. Organizacja uzyskując więcej informacji o zaistniałych nadużyciach ma szanse na ich zlikwidowanie. Poza tym zmniejsza się ryzyko, że sygnaliści będą zgłaszać zauważone nieprawidłowości kanałami zewnętrznymi do organów państwowych czy mediów.
- Przyjmując zgłoszenia anonimowe warto jednak zwrócić uwagę na brak możliwości doprecyzowania okoliczności zgłaszanego zdarzenia, chyba, że zdecydujemy się na wybór kanału zgłoszeniowego, który umożliwi komunikację zwrotną z anonimowym sygnalistą np. platformy IT. Oznacza to jednak dodatkowy koszt dla firmy.
- Jest jednak grupa firm, które podkreślają, że boją się anonimów z uwagi na spodziewany wzrost ilości zgłoszeń często w złej wierze czy braku możliwości uzyskania dodatkowych informacji zwrotnych. Z tego powodu udostępniają wyłącznie **Poufne kanały zgłoszeń naruszeń** wymagając, żeby sygnalista ujawnił swoją tożsamość. W takim przypadku osoby odpowiedzialne za przyjmowanie

Teresa Grabowska - Doradztwo i Zarządzanie
ul. Wiktorska 88/4, 02-582 Warszawa
kom.: +48 604171771
tel.: +48 (22) 8455819
e-mail: biuro.tg.doradztwo@gmail.com
NIP: 521-166-74-94; REGON: 015764415

zgłoszeń wiedzą kto jest ich autorem. Dlatego dane sygnalisty muszą być chronione przed dostępem osób nieupoważnionych.

Porada praktyczna

Należy postawić sobie pytanie który system lepiej chroni przed działaniami odwetowymi? Lepiej chroni anonimowość. Natomiast poufność wymaga więcej staranności od osób przyjmujących zgłoszenia i prowadzących postępowania następcze.
W praktyce, bardziej świadome organizacje wdrożą zgłoszenia anonimowe ponieważ jest to skuteczniejszy środek ochrony, który zachęca do składania zgłoszeń. Jednak większość mniejszych organizacji ze względu na brak świadomości, kierując się mitami lub źle pojętymi oszczędnościami wdroży tylko poufne kanały zgłoszeń.

Czy do katalogu naruszeń wprowadzić naruszenia z prawa pracy?

Dyrektywa ten obszar pozostawiła do decyzji państw członkowskich. W procesie legislacyjnym ustawy było duże zamieszanie w tym zakresie. Ostatecznie **prawo pracy** wypadło z zakresu podmiotowego ustawy, tzn. takie kwestie jak **mobbing, molestowanie, dyskryminacja, wstrzymywanie przez pracodawcę wynagrodzenia czy przepisy BHP**.

Co to oznacza w praktyce?

Podmioty mogą rozszerzać zakres ustawy i same decydować czy będą przyjmować i rozpatrywać zgłoszenie dotyczące prawa pracy.
Rozwiązania:

1. Rozszerzenie zakresu o naruszenia obowiązujące w danym podmiocie regulacje wewnętrzne i standardy etyczne,
2. Przyjmowanie i rozpatrywanie tylko zgłoszeń, które wymusza ustawa,
3. Prowadzenie dwóch systemów zgłoszeń:
   - obejmującego zakres obligatoryjny z ustawy ,
   - obejmującego zagadnienia prawa pracy, ale w trybie odrębnym tzn. niekoniecznie zgodny z wymogami ustawy.

Trudno w tej chwili oceniać, które rozwiązanie będzie najczęściej stosowane w praktyce. Dopiero czas to pokaże.

Teresa Grabowska - Doradztwo i Zarządzanie
ul. Wiktorska 88/4, 02-582 Warszawa
kom.: +48 604171771
tel.: +48 (22) 8455819
e-mail: biuro.tg.doradztwo@gmail.com
NIP: 521-166-74-94; REGON: 015764415

Porada praktyczna

Jeżeli chcemy wprowadzić do katalogu zgłaszanych naruszeń również nieprawidłowości z zakresu prawa pracy, to nie jako całościowy zapis. Należy precyzyjnie określić kwestie np. związane mobbingiem, dyskryminacją czy przepisami BHP. W ten sposób eliminujemy sytuację zgłaszania np. braku winogron w „owocowy czwartek".

VI.3. Niezbędna dokumentacja

- Procedura/Regulamin zgłaszania naruszeń i podejmowania działań następczych oraz zasad ochrony Sygnalistów określająca: cel, zakres, ochronę sygnalisty, odpowiedzialność
- Rejestr zgłoszeń nieprawidłowości.
- Formularz zgłoszenia nieprawidłowości.
- Potwierdzenie zgłoszenia nieprawidłowości,
- Formularz zgłoszenia nieprawidłowości.
- Potwierdzenie zgłoszenia nieprawidłowości
- Wzór zgłoszenia działań odwetowych

Należy pamiętać, że ww. dokumentacja to nie jest ani pierwszy ani ostatni krok we wdrożeniu i utrzymaniu systemu. To tylko jeden z elementów i to ten najprostszy.

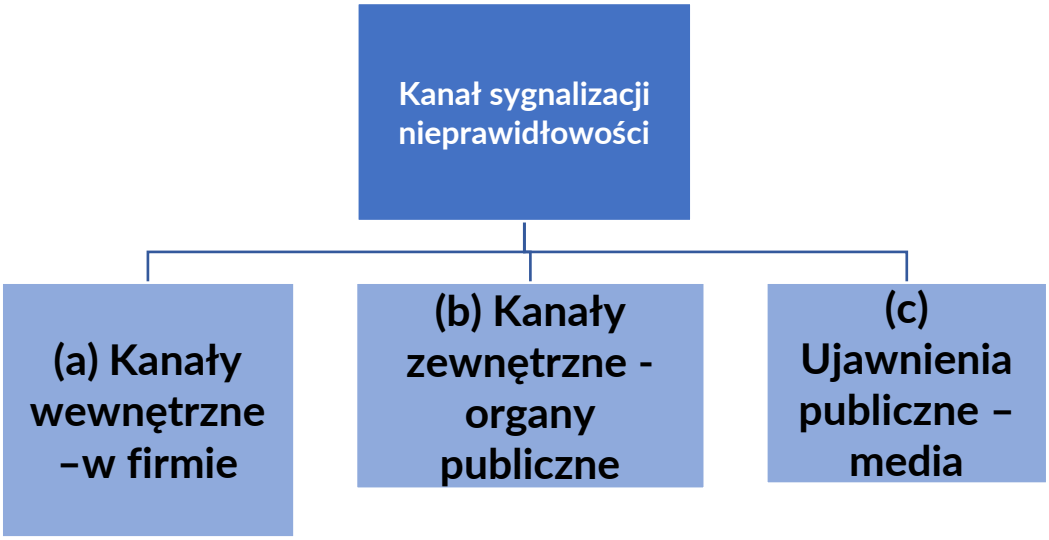
Porada praktyczna

Ustawa o ochronie sygnalistów wymaga, aby procedury wewnętrzne zawierały „zrozumiałą i łatwo dostępną informację na temat dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do Rzecznika Praw Obywatelskich, organów publicznych czy ujawnień publicznych".
Nie piszemy procedury na 30 stron. Niech będzie prosto i przejrzyście. Tylko wtedy procedura zadziała.

VI.4. Kanały do zgłaszania nieprawidłowości

Sygnalista, zamierzający poinformować o łamaniu prawa, będzie mógł dokonać:

a. zgłoszenia wewnętrznego – wewnątrz organizacji, upoważnionej do tego jednostce lub osobie,
b. zgłoszenia zewnętrznego – Rzecznikowi Praw Obywatelskich lub innemu organowi publicznemu,
c. ujawnienia publicznego – podać informację o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej.



a. Kanały wewnętrzne

Kanały wewnętrznego zgłaszania, to podstawowy element bez którego sygnalista nie mógłby dokonać zgłoszenia. Sygnalista powinien mieć możliwość przekazania informacji o zauważonych nieprawidłowościach w postaci: **ustnej, papierowej, elektronicznej.**

- **zgłoszenia ustne** (za pośrednictwem gorącej linii lub innego systemu komunikacji głosowej), lub podczas bezpośrednich spotkań z sygnalistą,
- **zgłoszenia pisemne** (przekazywane drogą pocztową, wrzucane do specjalnych, dedykowanych w tym celu skrzynek na zgłoszenia w miejscu pracy),
- **zgłoszenia elektroniczne** (za pośrednictwem platform internetowych, specjalistycznych aplikacji, specjalnych adresów e mail).

Teresa Grabowska - Doradztwo i Zarządzanie
ul. Wiktorska 88/4, 02-582 Warszawa
kom.: +48 604171771
tel.: +48 (22) 8455819
e-mail: biuro.tg.doradztwo@gmail.com
NIP: 521-166-74-94; REGON: 015764415

Jedną z najważniejszych cech kanału komunikacji dla sygnalisty, o której mówią przepisy, jest **ochrona poufności tożsamości sygnalisty**. System powinien być tak skonstruowany, żeby był przystępny i łatwy w obsłudze dla wszystkich pracowników, zapewniał dwukierunkową komunikację pomiędzy firmą a zgłaszającym i aby informacje o sygnaliście, osobie pomagającej w zgłoszeniu czy osobie, której zgłoszenie dotyczy, nie wychodziły poza krąg osób powołanych do wyjaśniania nadużyć. Poza tym musi być dostępny dla „osób z zewnątrz" – byłych pracowników, osób uczestniczących procesie rekrutacji, czy osób działających pod kierownictwem firm współpracujących.
Od decyzji pracodawcy zależy, czy zgłoszenia będą przyjmowane przez osobę czy dedykowany zespół wewnątrz firmy, czy też przez podmiot zewnętrzny np. kancelaria prawna. Decyzja dotycząca wyboru kanałów zgłoszeń powinna być podejmowana z uwzględnieniem wielkości firmy, możliwości finansowych, ryzyk związanych z prowadzaną działalnością i struktury zatrudnienia.
Przy wyborze kanałów zgłaszania warto odpowiedzieć sobie na pytania, czy wybrany kanał: zapewnia anonimowość, poufność i bezpieczeństwo informacji, jest komfortowy do korzystania dla sygnalisty, umożliwia utrzymanie kontaktu z sygnalistą, zapewnia, że zgłoszenie będzie kompletne oraz umożliwia rejestrowanie działań naprawczych lub archiwizację zgłoszeń.
Forma przyjętych kanałów powinna korespondować z rodzajem pracy i formą jej wykonywania. Należy przeprowadzić analizę jaki kanał wewnętrzny będzie nam potrzebny, najlepszy dla nas. To może być zewnętrzna platforma internetowa i również ustawiona skrzyneczka w dostępnym miejscu.

Porada praktyczna

Każdy kanał ma wady i zalety np. specjalne zaprojektowane rozwiązania IT (platformy internetowe lub aplikacje) gwarantują: dostęp dla wszystkich, wysoki poziom bezpieczeństwa, anonimowości sygnalisty oraz możliwość przekazywania dowodów: dokumenty, zdjęcia, filmy dwustronną komunikacja nawet z anonimowym sygnalistą, ale wadą są koszty wynikające z opłat za utrzymanie systemu.
Ich wdrożenie to nie tylko konieczność wypełnienia obowiązku wynikającego z nowych regulacji prawnych, ale przede wszystkim zyskanie przez firmy narzędzia wspierającego w zarządzaniu ryzykiem. Wczesne wykrycie, a następnie rozwiązanie problemu w firmie, może uchronić ją przed upublicznieniem informacji godzących w reputację, co w efekcie może spowodować straty wizerunkowe i finansowe.

Teresa Grabowska - Doradztwo i Zarządzanie
ul. Wiktorska 88/4, 02-582 Warszawa
kom.: +48 604171771
tel.: +48 (22) 8455819
e-mail: biuro.tg.doradztwo@gmail.com
NIP: 521-166-74-94; REGON: 015764415

b. Kanały zewnętrzne.

Sygnalista ma prawo wykorzystać je do zgłaszania nadużyć, chociaż w większości przypadków zaleca się korzystanie z wewnętrznych kanałów. Istnieją jednak sytuacje, w których konieczne może być dokonanie zgłoszenia na zewnątrz np.

1. Gdy w organizacji nie zostały wdrożone żadne kanały zgłaszania nieprawidłowości lub gdy istniejące kanały nie są w stanie zagwarantować poufności,
2. Gdy sygnalista dokonał już zgłoszenia wewnętrznego, a organizacja nie podjęła żadnych działań i nie udzieliła mu odpowiedzi,
3. Jeśli zagrożenia stwarza bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla społeczeństwa.

Kto przyjmuje zgłoszenia zewnętrzne?

- Rzecznik Praw Obywatelskich (RPO),
- naczelne i centralne organy administracji rządowej,
- organy państwowe,
- organy wykonawcze jednostek samorządu terytorialnego,
- Regionalne Izby Rozrachunkowe,
- Szef Sztabu Generalnego Wojska Polskiego,
- Komendant Główny Straży Pożarnej,
- Urząd Komisji Nadzoru Finansowego (UKNF),
- Generalny Inspektorat Informacji Finansowej (GIIF)

Zadaniem **RPO** jest wstępna weryfikacja zgłoszeń oraz nadanie sprawie dalszego biegu przez skierowanie ich do właściwego organu bądź – w zakresie konstytucyjnych wolności i praw człowieka czy obywatela – rozpatrzenie i podjęcie działań następczych. Dodatkowo Rzecznik będzie miał obowiązek wsparcia sygnalistów w zakresie porad prawnych.
RPO w ograniczonym zakresie dopuszcza możliwość przyjmowania zgłoszeń anonimowych. Bierze pod uwagę wagę sprawy oraz jej znaczenie dla interesu publicznego.

c. Ujawnienia publiczne

Zgodnie z ustawą, jest formą zgłaszania naruszenia, które polega na przekazaniu informacji o nieprawidłowościach szerszej publiczności, po dokonaniu wcześnie zgłoszeń wewnętrznych i zewnętrznych, które nie przyniosły rezultatu – brak informacji zwrotnej, brak konkretnych działań następczych. Sygnalista podlega wtedy ochronie.
Ujawnienie publiczne może być dokonane poprzez media (prasa, telewizja, media społecznościowe, konferencje prasowe) i organizacje poza rządowe.

Porada praktyczna

Mając na uwadze, że sygnalista, nie mając obowiązku dokonywać w pierwszej kolejności zgłoszenia wewnętrznego, może informację o naruszeniu prawa zgłosić lub ujawnić od razu „na zewnątrz", należy zadbać o stworzenie prawidłowo funkcjonującego systemu zgłoszeń wewnętrznych. Podmiotom powinno zależeć na zachęceniu sygnalistów do dokonywania w pierwszej kolejności zgłoszeń wewnętrznych – pozwoli to zaradzić naruszeniu wewnątrz organizacji i ma duże znaczenie dla kwestii wizerunkowych.

VI.5. Wyznaczenie osoby/zespołu do przyjmowania i obsługi zgłoszeń oraz prawidłowej realizacji działań następczych.

1. Czym są działania następcze podejmowane przez podmiot prawny?

Ustawa rozdziela je na:

- działania mające na celu ocenę informacji zawartych w zgłoszeniu czyli weryfikacja czy informacje zgłoszone przez sygnalistę są prawdziwe - wysłuchanie sygnalisty i osoby obwinionej, przeprowadzenie rozmowy ze świadkami, przeanalizowanie dokumentów, e maili, zdjęć, nagrań z monitoringu.
- działania naprawcze zmierzające do zminimalizowania szkód dla organizacji lub zapobiegające temu, aby dane naruszenie mogło się powtarzać.

2. Jak organizacja powinna postępować ze zgłoszeniem?

- potwierdzić sygnaliście przyjęcie zgłoszenia w terminie 7 dni od jego otrzymania,
- zweryfikować wstępnie zgłoszenie, przeprowadzić postępowanie wyjaśniające i podjąć działania mające na celu przeciwdziałanie naruszeniu prawa,
- przekazać sygnaliście informację zwrotną – na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań, w terminie 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia.

3. **Ustawa rozróżnia osoby upoważnione:**

- do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych – osoba z firmy, lub podmiot zewnętrzny z którym zostaje podpisana stosowna umowę powierzenia,

- do podejmowania działań następczych (czyli - do rozpatrywania zgłoszeń) - wyłącznie osoba w ramach struktury organizacyjnej podmiotu.

Oznacza to, że podmiot zewnętrzny (spoza organizacji) można upoważnić **tylko** do przyjmowania zgłoszeń. Podejmowaniem działań następczych realizuje wyłącznie osoba lub jednostka wewnątrz organizacji. Nie wyklucza to współpracy w tym zakresie z podmiotem zewnętrznym, np. na zasadzie doradztwa.

Porada praktyczna

Odpowiedni dobór osób do przyjmowania i rozpatrywania zgłoszeń nieprawidłowości jest bardzo istotny. Na osobie odpowiedzialnej za te procesy ciąży duża odpowiedzialność. Z jednej strony musi zapewnić, że działania będą realizowane zgodnie z przepisami, np. pilnowanie terminów, zachowanie poufności, przetwarzanie danych zgodnie z RODO.
Z drugiej strony musi zadbać o nadawanie odpowiedniego toku sprawom, aby system działał efektywnie, a zgłaszane problemy były badane i rozwiązywane. Samo przyjmowanie zgłoszeń będzie działaniem pozornym.
Aby proces wzbudzał zaufanie i przynosił korzyści, organizacja musi adekwatnie reagować**.** Warto zadbać, aby wyznaczone osoby były profesjonalne, świadome swojej roli i gwarantujące poufność tożsamości sygnalisty.
Skuteczne przeprowadzenie działań następczych stanowi kluczowy element całego procesu WHISTLEBLOWING.

Teresa Grabowska - Doradztwo i Zarządzanie
ul. Wiktorska 88/4, 02-582 Warszawa
kom.: +48 604171771
tel.: +48 (22) 8455819
e-mail: biuro.tg.doradztwo@gmail.com
NIP: 521-166-74-94; REGON: 015764415

VI.6. Konsultacje ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami załogi

Konsultacje należy przeprowadzić z zakładową organizacją związkową, a w przypadku jej braku z przedstawicielami osób wykonujących pracę. Jest to proces obowiązkowy i przy planowaniu wdrożenia należy uwzględnić czas na jego przeprowadzenie:

- od 5-10 dni na konsultacje, od dnia przedstawienia przez podmiot prawny projektu procedury zgłoszeń wewnętrznych,
- 7 dni na wejście w życie skonsultowanej procedury – termin liczony jest od dnia podania jej do wiadomości osób wykonujących pracę.

Porada praktyczna

Ustawa posługuje się terminem *konsultacje*, a nie *uzgodnienia*. To oznacza, że pracodawca nie musi wypracować porozumienia w zakresie zapisów Procedury, a zgłoszone uwagi przez pracowników nie są dla niego wiążące.

VI.7. Nie stosuj działań odwetowych i zapewnij sygnaliście ochronę

Ochrona sygnalistów dotyczy zapobieganiu działaniom odwetowym, czyli zapobieganiu represjom za zgłoszenie nieprawidłowości. Organizacja musi wprowadzić rozwiązania zabezpieczające autorów tych zgłoszeń przed ewentualną „zemstą" przełożonych i ostracyzmem ze strony współpracowników.
Mechanizmy ochronne dla sygnalistów możemy można podzielić na dwie grupy:

1. **zakazane działania,**
2. **środki wsparcia.**

1. **Pracodawca nie może więc m.in:** odmówić zatrudnienia (jeśli Sygnalistą jest kandydatem do pracy), rozwiązać umowy o pracę, obniżyć pensji, pominąć przy awansach, przenieść na niższe stanowisko, zmienić na niekorzystne miejsce pracy, mobbingować pracownika, niesprawiedliwie traktować, pomijać przy szkoleniach. Nowe przepisy będą chroniły sygnalistów przed takimi działaniami. Podkreślić należy, że ochroną objęte są również osoby pomagające w identyfikacji czy zgłoszeniu naruszenia oraz członkowie ich rodzin.

2. **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. Może też dochodzić **zadośćuczynienie** za krzywdę nie zależnie od ww. odszkodowania. Ma również możliwość skorzystania z nieodpłatnej pomocy i poradnictwa prawnego.

Warto podkreślić, ze pracodawca może podjąć decyzję o zwolnieniu w oparciu o kodeks pracy i nawet rozwiązać umowę, ale decyzje nie mogą być podyktowane dokonanym zgłoszeniem. Z uwagi na odwrócony ciężar dowodu to pracodawca musi udowodnić, że działania podjęte wobec sygnalisty nie są **działaniami odwetowymi,** a wynikają wyłącznie z oceny jego pracy.
Dobrze zarządzany system zgłaszania nieprawidłowości pozwoli uniknąć działań odwetowych i skutków z nim związanych (postępowania wyjaśniające).

Porada praktyczna

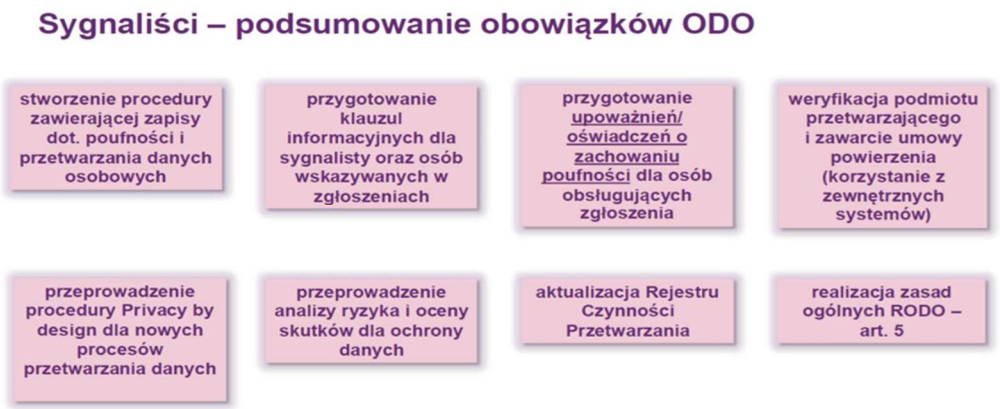
Jeżeli w organizacji doszło do działań odwetowych to wtedy musimy prowadzić działania naprawcze na dwóch płaszczyznach

1. Działania bezpośrednie dotyczące:
   - osoby, która doświadczyła odwetu
   - osoby/osób, które dopuściły się działań odwetowych
2. Działania na poziomie całej organizacji, m.in:
   - procedury i polityki wewnętrzne
   - komunikacja i szkolenia.

Teresa Grabowska - Doradztwo i Zarządzanie
ul. Wiktorska 88/4, 02-582 Warszawa
kom.: +48 604171771
tel.: +48 (22) 8455819
e-mail: biuro.tg.doradztwo@gmail.com
NIP: 521-166-74-94; REGON: 015764415

VI.8. Pamiętaj o innych regulacjach prawnych: RODO, ESG, HR, Retencja

a. Weryfikacja dokumentacji RODO



Unijny prawodawca już w motywie 83 dyrektywy o ochronie sygnalistów poczynił zastrzeżenie, że przetwarzanie danych osobowych powinno być dokonywane zgodnie z art. art. 5 i 25 rozporządzenia RODO. Przyjęcie zgłoszenia, jego rozpatrzenie (działania następcze) czy archiwizacja dokumentacji wiąże się z nowym procesem przetwarzania danych osobowych co oznacza konieczność wykonania korekt niektórych dokumentów RODO:

1. aktualizacja RCP,
2. wybór właściwej podstawy prawnej -art. 6.ust.1
3. spełnienie obowiązku informacyjnego - art.13,14 RODO,
4. przekazanie okresowych upoważnień do przetwarzania danych
5. weryfikacja umowy powierzenia – w przypadku korzystania z zewnętrznej platformy zgłoszeniowej
6. przestrzeganie zasad: Privacy by designe, Privacy by default,
7. stosowanie zasady minimalizacji,
8. wykonanie analizy ryzyka - art.32 RODO,
9. wykonanie analizy DPIA – art. 35 ust.1, 2 oraz motyw 84,90 RODO

Teresa Grabowska - Doradztwo i Zarządzanie
ul. Wiktorska 88/4, 02-582 Warszawa
kom.: +48 604171771
tel.: +48 (22) 8455819
e-mail: biuro.tg.doradztwo@gmail.com
NIP: 521-166-74-94; REGON: 015764415

DPIA (*Data Protection Impact Assessment*) - Ocena skutków dla ochrony danych. Dla większości podmiotów jest to nowy obowiązek, którego wymaga wprowadzony system WHISTLEBLOWING.

Źródło: Wytyczne Grupy Roboczej Art. 29. dotyczące oceny skutków dla ochrony danych (WP 248)

b. Współczesne zarządzanie biznesem coraz częściej opiera się na **zasadach ESG** (Environmental, Social, Governance), które wymagają od organizacji zrównoważonego rozwoju, odpowiedzialności społecznej oraz najwyższych standardów ładu korporacyjnego.
Dlatego w **Raporcie ESG** trzeba pokazać w jaki sposób firma zapewnia ochronę sygnalistom tj. ujawnić w szczególności informacje dotyczące
   - wewnętrznych kanałów zgłaszania nieprawidłowości
   - szkoleń dla pracowników i osób przyjmujących zgłoszenia,
   - środków mających na celu ochronę sygnalistów przed działaniami odwetowymi zgodnie z prawem,
   - brak polityki ochrony sygnalistów przez dany podmiot.

c. **Aktualizacja procesu rekrutacji** w zakresie informowania kandydatów o posiadaniu przez organizację systemu WHISTLEBLOWING.

Teresa Grabowska - Doradztwo i Zarządzanie
ul. Wiktorska 88/4, 02-582 Warszawa
kom.: +48 604171771
tel.: +48 (22) 8455819
e-mail: biuro.tg.doradztwo@gmail.com
NIP: 521-166-74-94; REGON: 015764415

d. Uwzględnienia zasad retencji – art. 8 pkt.8 u. o. s.

- dane osobowe/informacje w rejestrze zgłoszeń mogą być przechowywane przez 3 lata po zakończeniu roku kalendarzowego w którym zakończono działania następcze,
- dane osobowe, które nie mają znaczenia do rozpatrywania zgłoszenia nie są zbierane, w razie ich przypadkowego zebrania są niezwłocznie usuwane przez podmioty przyjmujące – termin 14 dni.

Porada praktyczna

Realizacja przepisów ustawy wiąże się z procesem przetwarzania danych osobowych sygnalistów, osób pomagających w zgłoszeniu, świadków czy osób podejrzanych o dokonanie naruszenia. Są również dane zabezpieczone w materiale dowodowym np. korespondencja e mail czy logi z systemów IT.
Dlatego bardzo ważne jest ich bezpieczeństwo, prawidłowa ochrona i działania zgodne z przepisami RODO. Trzeba pamiętać, że wdrożenie systemu zgłoszeń wymaga weryfikacji dokumentacji RODO.
Podstawą jest przeprowadzenie analizy DPIA, co może być wyzwaniem dla organizacji.

VI.9. Szkolenia z wdrożonego systemu

Kogo szkolimy?

- kadrę zarządzającą,
- osoby przyjmujące zgłoszenia nieprawidłowości,
- osoby realizujące działania następcze,
- pracowników – znajomość zasad i procedur systemu.

Z perspektywy potencjalnych sygnalistów, bardzo ważne jest zadbanie o solidną edukację i systemowe korzystanie z rzetelnych szkoleń. Co jakiś czas warto, też przypominać pracownikom o wdrożonych procedurach, bo dzięki temu będą mieli świadomość, że system istnieje, a jego funkcjonowanie przynosi wymierne korzyści.

Porada praktyczna

Bardzo ważne jest zapewnienie pakietu rzetelnych, praktycznych szkoleń i zadbanie o solidną edukację załogi– to przecież oni mają zgłaszać nieprawidłowości więc muszą znać dobrze warunki. Inaczej to będzie porażka.

VI.10.Komunikuj, że masz system WHISTLEBLOWING.

Ustawa nie precyzuje, w którym momencie, ani w jaki sposób przekazać taką informację. Dla celów dowodowych ważne, aby informowanie było w formie pisemnej.

Kogo i w jaki sposób informujemy?

- **Kandydatów do pracy** – pracodawca, każdej osobie ubiegającej się o zatrudnienie musi przekazać informację o procedurze zgłoszeń wewnętrznych: informacja w ogłoszeniu o pracę, informacja podczas bezpośredniego spotkania wraz z oświadczeniem o zapoznaniu się z nią – zmiana w procesie rekrutacji,
- **Wykonawców, podwykonawców, kontrahentów** – publiczne umieszczenie informacji na stronie internetowej firmy, poinformowanie o procedurze przy negocjacji umowy oraz odesłanie do konkretnego kanału zgłaszania.

Porada praktyczna

Promowanie zgłoszeń wewnętrznych leży w interesie samych podmiotów prawnych. Warto się chwalić, bo to buduje zaufanie i poprawia wizerunek naszej firmy.

VII. SANKCJE KARNE

Ustawa przewiduje liczne sankcje dla osób i podmiotów, które nie ustanawiają odpowiednich procedur zgłaszania naruszeń, lub podejmują działania odwetowe wobec sygnalistów.

1. Brak procedury zgłoszeń wewnętrznych lub ustanowienie procedury naruszającej przepisy ustawy – **kara grzywny (wykroczenie),**
2. Uniemożliwienie lub istotne utrudnienie dokonywania zgłoszenia –
   - kara grzywny,
   - kara ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku,
   - za stosowanie przemocy, groźby lub podstępu - pozbawienie wolności do lat 3.
3. Działania odwetowe
   - kara grzywny,
   - kara ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2,
   - za działania w sposób uporczywy -kara pozbawienia wolności do lat 3.
4. Ujawnienie tożsamości sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą

Teresa Grabowska - Doradztwo i Zarządzanie
ul. Wiktorska 88/4, 02-582 Warszawa
kom.: +48 604171771
tel.: +48 (22) 8455819
e-mail: biuro.tg.doradztwo@gmail.com
NIP: 521-166-74-94; REGON: 015764415

- kara grzywny,
- kara ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku,

5. Świadome dokonanie zgłoszenia informacji nieprawdziwych przez sygnalistę
   - kara ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2,
   - odszkodowanie od sygnalisty dla osoby, której dotyczyło fałszywe zgłoszenie.

VIII. BŁĘDY KTÓRYCH NALEŻY UNIKAĆ

System WHISTLEBLOWING przyniesie realne korzyści jeżeli organizacja będzie unikać takich błędów jak:

- **Autonomiczność procesu** - integracja z innymi procesami to klucz do skuteczności.
- **Brak spójności w działaniach** – deklaracje kierownictwa muszą być poparte realnymi działaniami.
- **Nieskuteczne i zniechęcające kanały zgłoszeniowe** - system powinien być dostępny i przyjazny dla sygnalistów.
- **Skomplikowane procedury** - im prostsze, tym lepiej.
- **Niekompetentny personel** - profesjonalizm w obsłudze zgłoszeń to fundament.
- **Brak komunikacji i edukacji** - wspieraj i uświadamiaj swoich pracowników, aby system działał efektywnie.
- **Brak niezbędnych zasobów do wdrożenia** - zainwestuj, aby system był skuteczny i wydajny.
- **Naruszenie zasad bezpieczeństwa** – odpowiednie przetwarzanie i bezpieczeństwo danych osobowych to priorytet.

IX. PRAKTYKA

A. PROCEDURA DOKONYWANIA ZGŁOSZEŃ – krok po kroku

Lp.	Elementy procedury	Komentarz
1	2	3
Krok 1.	Wprowadź kanały przyjmowania zgłoszeń.	Najważniejszą cechą kanału komunikacji jest ochrona poufności tożsamości sygnalisty. Ponadto powinien zapewnić dwustronną komunikację, być łatwy w obsłudze i dostępny dla osób z zewnątrz. Forma zgłoszeń: ustna, papierowa, elektroniczna.
Krok 2.	Wyznacz osobę lub zespół osób do przyjmowania i obsługi zgłoszeń oraz podejmowania działań następczych.	Osoby wiarygodne, niezależne o odpowiednich kompetencjach, które zapewnią efektywność działań (zbieranie, badanie i rozwiązywanie zgłoszeń) oraz realizację ich zgodną z przepisami.
Krok 3.	Potwierdź przyjęcie zgłoszenia.	Potwierdzenie powinno być przekazane w terminie 7 dni od jego otrzymania.
Krok 4.	Podejmij działania następcze.	Działania następcze (wyjaśniające) są prowadzone w celu weryfikacji czy informacje zgłoszone przez sygnalistę są prawdziwe. Jeżeli informacje potwierdzą się to są realizowane działania naprawcze zmierzające do zminimalizowania szkód dla organizacji lub zapobiegające temu, aby dane naruszenie mogło się powtarzać.
Krok 5.	Określ termin na przekazywanie informacji zwrotnej.	Termin nie może przekraczać 3 miesięcy od daty otrzymania zgłoszenia.
Krok 6.	Zapewnij zrozumiałe i dostępne informacje na temat dokonywania	Procedury muszą zawierać „zrozumiałą i łatwo dostępną informację na temat dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do Rzecznika Praw

	zgłoszeń zewnętrznych do właściwych organów.	Obywatelskich, organów publicznych czy ujawnień publicznych”.
Krok 7.	Prowadź Rejestr Zgłoszeń.	Rejestr Zgłoszeń powinien zawierać: numer sprawy, przedmiot naruszenia, datę zgłoszenia, dane osoby zgłaszającej i osoby, której dotyczy zgłoszenie, adres do kontaktu ze zgłaszającym, informację o podjętych działaniach następczych, datę zakończenia sprawy.

B. OBSŁUGA ZGŁOSZEŃ – zasady

Lp.	Zasady obsługi zgłoszeń	Opis
1	2	3
1.	Poufność	System musi zapewniać poufność przekazywanych informacji zwłaszcza danych pozwalających na identyfikację zgłaszającego oraz osób biorących udział w zdarzeniu.
2.	Bezstronność	Każde zgłoszenie powinno być obsługiwane z zachowaniem bezstronności.
3.	Równość	Każde zgłoszenie powinno być prawidłowo zrealizowane. Na jakość obsługi nie ma wpływu wybrany rodzaj kanału zgłoszeniowego oraz sposób zgłoszenia – w tym również anonimowe.
4.	Szybkość	Zgłoszenie musi być obsłużone bez zbędnej zwłoki w terminach wskazanych w procedurze.
5.	Zasada dobrej wiary	Zakłada się, że każde zgłoszenie jest dokonane w dobrej wierze tzn. *Sygnalista ma uzasadnione podstawy, że informacje są prawdziwe w momencie zgłaszania, nawet jeżeli to później nie potwierdzi się. Nie zamierzony błąd nie pozbawia go ochrony.*
6.	Fachowość	Obsługa zgłoszeń powinna odbywać się przy użyciu najlepszej profesjonalnej wiedzy.

X. PODSUMOWANIE

1. System WHISTLEBLOWING pomaga wychwytywać i wzmacniać słabsze obszary organizacji. To narzędzie, które może pomóc zapobiegać korupcji, oszustwom czy naruszeniom etyki. Z jednej strony pełni funkcję represyjną poprzez możliwość podjęcia wewnętrznych działań mających na celu ochronę organizacji i pracowników przed negatywnymi konsekwencjami nieprawidłowości, z drugiej zaś strony ma również funkcję prewencyjną, poprzez odstraszanie, a tym samym zmniejszenie liczby naruszeń.

2. Należy pamiętać, że jeżeli sygnalista uzna, że jego zgłoszenie zostało zbagatelizowane lub wyjaśnione „po łebkach" może dokonać zgłoszenia na zewnątrz organizacji, a to w większości przypadków pociąga za sobą wiele konsekwencji zarówno finansowych jak i wizerunkowych.

3. **Poradnik** stanowi praktyczne kompendium wiedzy pomagające organizacjom wdrożyć zgodnie z przepisami prawa zgłaszanie naruszeń i ochronę sygnalistów.

4. Wdrożenie systemu WHISTLEBLOWING w każdej organizacji stanowi spore wyzwanie. Musi zostać dostosowane do charakteru, rozmiaru i kultury danego przedsiębiorstwa. Pomimo, że obowiązki nałożone na pracodawców są tożsame, poszczególne wdrożenia znacząco różnią się w praktyce.

5. Zaproponowane w niniejszym **Poradniku** wskazówki, porady, interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowej oceny sytuacji.

Teresa Grabowska
TG-Doradztwo i Zarządzanie

Teresa Grabowska - Doradztwo i Zarządzanie
ul. Wiktorska 88/4, 02-582 Warszawa
kom.: +48 604171771
tel.: +48 (22) 8455819
e-mail: biuro.tg.doradztwo@gmail.com
NIP: 521-166-74-94; REGON: 015764415

Teresa Grabowska - Doradztwo i Zarządzanie
ul. Wiktorska 88/4, 02-582 Warszawa
kom.: +48 604171771
tel.: +48 (22) 8455819
e-mail: biuro.tg.doradztwo@gmail.com
NIP: 521-166-74-94; REGON: 015764415