

SYGNALISTA W FIRMIE

**Przewodnik
ze wzorami niezbędnych
dokumentów**

Justyna Walas-Ryba

ZE SZKOLENIEM ONLINE

SYGNALISTA W FIRMIE

**Przewodnik
ze wzorami niezbędnych
dokumentów**

Justyna Walas-Ryba

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 25 września 2024 r.

Wydawca
Grzegorz Jarecki

Redaktor prowadzący
Joanna Ołówek

Opracowanie redakcyjne
Katarzyna Kruś

Projekt okładek serii
Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przystępujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujemy prawo i własność
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2024

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. +48 728 313 462
e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	9
Wstęp	11
Rozdział I	
Podstawy prawne i regulacyjne	19
1. Dyrektywa o sygnalistach	19
2. Ustawa o ochronie sygnalistów	21
3. Prawo bankowe	25
4. Ustawa o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu (AML)	27
5. Ustawa o ofercie publicznej	31
6. Kodeks postępowania karnego	31
7. Ustawa o ochronie i pomocy dla pokrzywdzonego i świadka	31
8. Standardy antykorupcyjne GPW	32
9. Pozostałe regulacje prawne i standardy	34
9.1. Branża energetyczna i telekomunikacyjna	34
9.2. Branża farmaceutyczna i ochrona zdrowia	34
10. Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK)	35
11. Norma ISO 37002:2021	36
Rozdział II	
Definicja sygnalisty	38
Rozdział III	
Przedmiot zgłoszeń	42

Rozdział IV

Treść zgłoszenia	46
-------------------------------	----

Rozdział V**Kanały zgłaszania naruszeń – odpowiedni dobór**

do organizacji	47
1. Dedykowana skrzynka mailowa	49
2. Dedykowany formularz zgłoszeniowy	52
3. Telefon i <i>hotline</i>	53
4. Poczta tradycyjna	56
5. Fizyczna skrzynka na korespondencję	59
6. Zewnętrzne kanały zgłaszania naruszeń	60
7. Osobista rozmowa ze zgłaszającym	64
8. Anonimowe kanały zgłaszania naruszeń	67
8.1. Znaczenie anonimowych kanałów zgłaszania naruszeń	68
8.2. Rodzaje anonimowych kanałów zgłaszania naruszeń	69
8.3. Wyzwania związane z anonimowymi kanałami zgłaszania naruszeń	70

Rozdział VI**Wdrożenie systemu zgłaszania naruszeń krok po kroku** 72

1. Rola zarządu i kadry menedżerskiej	72
2. Rola i odpowiedzialność poszczególnych komórek organizacyjnych	75
3. Współpraca działów wewnętrznych w organizacji	76

Rozdział VII**Procedura zgłaszania naruszeń** 78

1. Treść procedury zgłaszania naruszeń	79
2. Podmiot przyjmujący zgłoszenia	80
3. Niezależność komórki rozpatrującej zgłoszenia	84
4. Zgłoszenia anonimowe	87

Rozdział VIII**Ochrona sygnalisty** 91

1. Ochrona sygnalistów według dyrektywy o sygnalistach	91
--	----

2. Ochrona sygnalisty na podstawie ustawy o ochronie sygnalistów	92
3. Ochrona sygnalisty w modelu pracownik – pracodawca	93
4. Ochrona sygnalisty wykonującego pracę lub usługi na podstawie innego stosunku prawnego	100
5. Ciężar dowodu	101

Rozdział IX

Rozpatrywanie zgłoszeń od sygnalistów	103
1. Przebieg postępowania wyjaśniającego	103
2. Profil zawodowy osoby rozpatrującej zgłoszenia	112
3. Metodyka rozpatrywania zgłoszeń	113

Rozdział X

Rejestr i raportowanie	115
-------------------------------------	------------

Rozdział XI

Pięć najczęściej popełnianych błędów w systemach whistleblowingowych	117
---	------------

Rozdział XII

Ochrona danych osobowych	122
---------------------------------------	------------

Rozdział XIII

Sygnaliści w raportowaniu zrównoważonego rozwoju (ESG) ...	126
---	------------

Rozdział XIV

Sankcje karne	128
----------------------------	------------

Bibliografia	131
---------------------------	------------

Wzory dokumentów	135
-------------------------------	------------

Wzór nr 1. Checklista wdrożeniowa obowiązków ustawowych – o czym należy pamiętać, wdrażając procedurę	137
Wzór nr 2. Ocena skutków dla ochrony danych (DPIA)	140
Wzór nr 3. Procedura zgłaszania naruszeń	142

Wzór nr 4. Upoważnienie dla osoby rozpatrującej zgłoszenia w związku z przetwarzaniem danych osobowych	157
Wzór nr 5. Uchwała / Zarządzenie o przyjęciu Procedury zgłaszania naruszeń	160
Wzór nr 6. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z procedurą	162
Wzór nr 7. Potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia od sygnalisty ...	163
Wzór nr 8. Klauzula informacyjna w związku z przetwarzaniem danych osobowych sygnalisty	164
Wzór nr 9. Procedura ochrony danych sygnalisty	167
Wzór nr 10. Klauzula informacyjna o zasadach przetwarzania danych osobowych osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu od sygnalisty	172
Wzór nr 11. Rejestr zgłoszeń	174
Wzór nr 12. Ujawnienie danych sygnalisty	175

WSTĘP

Osoby pracujące dla organizacji publicznej lub prywatnej lub utrzymujące kontakt z taką organizacją w związku ze swoją działalnością zawodową niejednokrotnie jako pierwsze dowiadują się o zagrożeniach lub szkodach dla interesu publicznego, do jakich dochodzi w tym kontekście. Zgłaszając naruszenia prawa Unii, które są szkodliwe dla interesu publicznego, osoby takie działają jako „sygnaliści” i tym samym odgrywają kluczową rolę w ujawnianiu takich naruszeń i zapobieganiu im oraz w ochronie dobra społecznego. Potencjalni sygnaliści często jednak rezygnują ze zgłaszania swoich zastrzeżeń lub podejrzeń z obawy przed działaniami odwetowymi. W związku z tym w coraz większym stopniu uznaje się, zarówno na poziomie unijnym, jak i międzynarodowym, znaczenie zapewnienia zrównoważonej i skutecznej ochrony sygnalistów.

motyw 1 dyrektywy o sygnalistach

System sygnalizowania naruszeń opiera się na założeniu, że elementem koniecznym dla prawidłowego funkcjonowania danej organizacji jest wiedza o zachodzących w niej nieprawidłowościach. Z tego powodu *whistleblowing* oraz następcze prowadzenie wewnętrznych postępowań wyjaśniających zajmują centralne miejsce w systemie zarządzania zgodnością w organizacji (*compliance management system*)¹. Przez system *compliance* należy rozumieć kompleks działań podejmowanych przez daną organizację, mających na celu takie

¹ B. Jagura, *Rola organów spółki kapitałowej w realizacji funkcji compliance*, Warszawa 2017, s. 29–68; B. Makowicz, *Compliance w przedsiębiorstwie*, Warszawa 2015, s. 9–23.

usystematyzowanie procesów zachodzących w jej działalności, aby minimalizować związane z nią ryzyka. System z jednej strony ma za zadanie minimalizować ryzyko występowania nieprawidłowości (np. popełniania czynów zabronionych, czynów nieuczciwej konkurencji, naruszania zasad etycznych), z drugiej zaś – stanowić środek zarządzania sytuacjami kryzysowymi wywołanymi nieprawidłowościami czy innymi zdarzeniami losowymi (wypadek przy pracy, katastrofa budowlana itp.).

Zamiennie dla polskiego pojęcia „sygnalizowanie” możemy spotkać się z angielskim słowem *whistleblowing*. *Whistleblowing* wywodzi się z powiedzenia *to blow the whistle on something*, czyli zwrócić na coś uwagę².

Celem publikacji jest przedstawienie praktycznych aspektów wdrożenia systemu zgłaszania naruszeń w organizacji w zgodzie z ustawą o ochronie sygnalistów, implementującą unijną dyrektywę o sygnalistach.

Niniejsza publikacja przedstawia rozwiązania dotyczące przygotowania procedury zgłaszania naruszeń, praktycznych aspektów przyjmowanych kanałów zgłaszania naruszeń oraz podstawowych kwestii związanych z rozpatrywaniem wewnętrznych zgłoszeń o naruszeniach. Rozważania teoretyczne oraz analiza przepisów stanowią jedynie tło dla praktycznych aspektów wdrażania i funkcjonowania w organizacjach systemów zgłaszania naruszeń.

Przewodnik powstał z myślą o przedsiębiorcach, którzy stoją przed wyzwaniem wdrożenia kanałów zgłaszania naruszeń w swoich organizacjach, o firmach, które dotychczas nie wdrażały żadnych rozwiązań dla sygnalistów, które nie posiadają „procedur na wszystko”. A także o tych, które są zobowiązane do modyfikacji obecnych kanałów dla sygnalistów oraz regulacji wewnętrznych i zewnętrznych w celu dostosowania się do nowo obowiązujących przepisów prawa krajowego.

² B. Makowicz, *Compliance w przedsiębiorstwie*, Warszawa 2011, s. 98.

Rozdział I

PODSTAWY PRAWNE I REGULACYJNE

1. Dyrektywa o sygnalistach

Dyrektywa o sygnalistach, a formalnie dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z 23.10.2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii¹, weszła w życie 16.12.2019 r.

Początków roli sygnalisty należy szukać w USA, gdzie już w 1912 r. zaczęła obowiązywać ustawa o prawie do wypowiedzi (*anti-gag law*), tzw. Ustawa Lloyda-La Follette, która gwarantowała urzędnikom prawo do bezpośredniego kontaktowania się z Kongresem lub członkami komisji obu izb w sprawie naruszeń².

Następnie w latach 1972–1990, również w USA, zostało przyjętych kilka ustaw gwarantujących protekcję osobom ujawniającym informacje o negatywnym wpływie działań przedsiębiorstwa, w którym pracują³.

W latach 70. w wyniku wielu kryzysowych sytuacji (np. afera Watergate) nastąpiła konieczność dalszej ochrony i rozszerzenia praw sygnalisty ujawniającego przestępstwa i zapobiegania nadużyciom

¹ Dz.Urz. UE L 305, s. 17.

² A. Markiewicz, *Kim jest sygnalista? Jakie normy prawne go chronią?*, <https://lexdigital.pl/kim-jest-sygnalista-jakie-normy-prawne-go-chronia> (dostęp: 18.09.2024 r.).

³ A. Markiewicz, *Kim jest sygnalista...*

oraz łamaniu prawa: od korupcji i zwykłych oszustw podatkowych, przez łamanie przepisów bezpieczeństwa i prawa pracy, po działania zagrażające życiu i zdrowiu obywateli czy zwierząt, np. nielegalne pozbywanie się lub składowanie odpadów bez niezbędnych zgód administracyjnych, użycie zabronionych substancji do produkcji (afery Enron, Panama Papers, Facebook⁴).

W roku 1998 w Wielkiej Brytanii natomiast weszła w życie ustawa gwarantująca prawną ochronę dla osób ujawniających dane o naruszeniach. Regulacje dotyczące ochrony sygnalistów na poziomie europejskim zostały przyjęte przez dyrektywę o sygnalistach.

Pozycja sygnalistów jest szczególnie trudna: z jednej strony dzięki podejmowanym przez nich działaniom udaje się wykrywać wiele nieprawidłowości, które wpływają na funkcjonowanie prywatnych i publicznych jednostek. Z drugiej strony sygnalizowanie wiąże się z podjęciem ryzyka i wystąpienia przeciwko przełożonym lub współpracownikom. Historycznie, a później stereotypowo ten przejaw aktywności uznawany był za nielojalność, a do dziś często jest powodem różnego typu represji, którym poddawany jest pracownik.

Sygnaliści pełnią ważną funkcję w szerokim kontekście gospodarczym i społecznym. Wiele spraw dzięki zgłoszeniom sygnalistów mogło ujrzeć światło dzienne, a nielegalne lub nieetyczne działania mogły spotkać się z reakcją właściwych instytucji publicznych. Ochrona sygnalistów staje się wobec tego coraz ważniejszym aspektem funkcjonowania sektora zarówno publicznego, jak i prywatnego, a znaczny wpływ na ten aspekt mają również inicjatywy podejmowane przez organy Unii Europejskiej⁵.

„Sygnaliści są istotnym elementem prawidłowo funkcjonującego systemu demokratycznego opartego na rządach prawa. Dlatego musimy

⁴ Zob. Doering & Partnerzy, *Najsłynniejsi sygnaliści*, <https://sygnalista24.info/najslynniejsi-sygnalisci/> (dostęp: 18.09.2024 r.).

⁵ Zob. P. Łaniewski, *Ochrona sygnalistów – 5 dobrych praktyk*, <https://www.pb.pl/konferencje/prawo/ochrona-sygnalistow-5-dobrych-praktyk-1010428> (dostęp: 18.09.2024 r.).

dobrze ich chronić w całej Unii. Nie powinniśmy wymagać, by ktokolwiek, zgłaszając nielegalne praktyki, ryzykował reputację czy utratę pracy” – Tudorel Toader, rumuński minister sprawiedliwości⁶.

Choć instytucja sygnalisty znana jest od dawna, systemowe ujęcie w Unii Europejskiej nastąpiło właśnie dopiero dyrektywą o sygnalistach, która stanowi kluczowy element prawodawstwa Unii Europejskiej, mający na celu ochronę osób zgłaszających naruszenia prawa, tzw. sygnalistów.

W Polsce wdrożenie dyrektywy zostało zrealizowane z dużym opóźnieniem, co wywołało wiele kontrowersji i dyskusji na temat efektywności i adekwatności krajowych przepisów.

Celem dyrektywy o sygnalistach jest:

- wzmocnienie ochrony sygnalistów, czyli osób zgłaszających naruszenia prawa, w całej Unii Europejskiej,
- zapewnienie jednolitego minimum standardów ochrony dla osób zgłaszających naruszenia prawa Unii,
- zwiększenie przejrzystości i odpowiedzialności w instytucjach oraz przedsiębiorstwach.

Zakres dyrektywy obejmuje szeroki wachlarz dziedzin, w których sygnaliści mogą zgłaszać naruszenia. Zakres ten co do zasady przeniesiony został do polskiej ustawy o ochronie sygnalistów.

2. Ustawa o ochronie sygnalistów

Ustawa o ochronie sygnalistów w Polsce, będąca odpowiedzią na wymogi dyrektywy o sygnalistach, stanowi fundamentalny krok w kierunku zapewnienia ochrony sygnalistom, czyli osobom, które zgłaszają naruszenia prawne w miejscu pracy lub w związku z wykonywaną pracą.

⁶ Zob. Rada Unii Europejskiej, *Lepsza ochrona sygnalistów: Rada potwierdza porozumienie z Parlamentem*, <https://www.consilium.europa.eu/pl/press/press-releases/2019/03/15/better-protection-of-whistle-blowers-council-confirms-agreement-with-parliament/> (dostęp: 18.09.2024 r.).

Ta regulacja prawna ma na celu nie tylko zapewnienie bezpieczeństwa sygnalistom, lecz także promowanie kultury przejrzystości i odpowiedzialności w organizacjach zarówno publicznych, jak i prywatnych.

Ustawa o ochronie sygnalistów reguluje warunki objęcia ochroną w związku ze zgłoszeniem lub publicznym ujawnieniem naruszenia prawa, włączając w to okoliczności, w których będzie możliwe dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia informacji o naruszeniu prawa, pojęcie naruszenia prawa, sposób postępowania zgłaszającego (tryb zgłoszenia lub ujawnienia publicznego) i wymogi dotyczące rzetelności zgłaszanych informacji związane z przesłanką uzasadnionych podstaw dokonania zgłoszenia. Dopełnienie warunków będzie wiązało się z objęciem ochroną przewidzianą w ustawie.

Kluczowymi aspektami polskiej ustawy o ochronie sygnalistów są:

- **definicja sygnalisty** – ustawa określa sygnalistę jako osobę, która w ramach swojej pracy zawodowej zdobyła informacje o nieprawidłowościach i zgłosiła je odpowiednim organom lub przez wewnętrzne kanały zgłoszeniowe,
- **mechanizmy zgłaszania** – polskie przepisy wprowadzają obowiązek utworzenia wewnętrznych kanałów zgłoszeniowych w przedsiębiorstwach oraz instytucjach publicznych,
- **ochrona przed represjami** – ustawa zawiera przepisy chroniące sygnalistów przed wszelkimi formami odwetu, w tym zwolnieniem z pracy, dyskryminacją czy szkodami reputacyjnymi,
- **anonimowość** – zgłaszający mogą zachować anonimowość, a ich tożsamość jest chroniona przed ujawnieniem zarówno w ramach procedur wewnętrznych, jak i wobec organów ścigania.

Do tej pory w polskim systemie prawnym nie było kompleksowej regulacji dotyczącej sygnalistów.

Polska ustawa o ochronie sygnalistów zobowiązuje podmioty prawne do ustalenia wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, zwanej w ustawie „procedurą zgłoszeń wewnętrznych”.

Analogiczna sytuacja ma miejsce w przypadku przepisów proceduralnych, takich jak przepisy procedury karnej lub administracyjnej. Wynikające z przepisów kategorie osób, na przykład zawiadamiającego o przestępstwie, informatora organów ścigania, skarżącego lub świadka, a także podejmowane przez te osoby działania, należy odróżnić od spotykanego w regulacjach niektórych państw oraz w międzynarodowych instrumentach prawnych, w tym w dyrektywie o sygnalistach, rozumienia pojęcia sygnalisty, nawet jeżeli efekt działania sygnalisty (tj. zwrócenie uwagi podmiotu prawnego lub właściwego organu na naruszenie za pośrednictwem wyznaczonych kanałów lub przez ujawnienie publiczne) jest niekiedy tożsamy, tzn. doprowadzi do wszczęcia na przykład postępowania karnego, postępowania kontrolnego lub innego postępowania regulowanego przepisami prawa, a w przypadku wystąpienia także w charakterze świadka osoba taka pomoże również w dalszym wyjaśnieniu sprawy we właściwym postępowaniu. Rozróżnienie to jest aktualne również w świetle definicji „zgłoszenia” i „osoby dokonującej zgłoszenia”, zawartych w dyrektywie o sygnalistach. Dyrektywa nie zakłada, aby przepisy ją implementujące miały ingerować we wskazane utrwalone instytucje prawne, w tym w przepisy procedury karnej (por. art. 3 ust. 3 lit. d dyrektywy o sygnalistach).

Obowiązki zostały nałożone na podmioty prawne, na rzecz których wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób (według stanu na 1 stycznia lub 1 lipca danego roku).

Co ważne, do liczby 50 osób wykonujących pracę zarobkową na rzecz podmiotu prawnego wlicza się pracowników w przeliczeniu na pełne etaty lub osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia. Oznacza to, że do progu 50 osób, o którym mówi ustawa, będziemy również doliczać osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, kontraktu menedżerskiego czy umowy B2B.

Próg, który jest wskazany w ustawie o ochronie sygnalistów, nie ma jednak zastosowania do podmiotu prawnego wykonującego działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz prze-

W publikacji ukazano praktyczne aspekty wdrożenia systemu zgłaszania naruszeń w organizacji zgodnie z ustawą o ochronie sygnalistów implementującą unijną dyrektywę o sygnalistach. Obowiązujące przepisy przedstawione zostały w skondensowanej formie, w zakresie, który ma praktyczne znaczenie dla podmiotów wdrażających kanały dla sygnalistów i procedury przyjmowania zgłoszeń. Ich analiza stanowi tło dla funkcjonowania omawianych systemów w praktyce.

Zaprezentowano rozwiązania dotyczące przygotowania procedury zgłaszania naruszeń, praktycznych aspektów przyjmowanych kanałów zgłaszania oraz podstawowych kwestii związanych z rozpatrywaniem wewnętrznych zgłoszeń.

Publikacja zawiera wzory procedur i dokumentów. Wszystkie wzory są dostępne także na stronie: <https://www.profinfo.pl/materialy-dodatkowe>, a uzupełnieniem publikacji jest szkolenie online prowadzone przez autorkę.

Ten przewodnik powstał z myślą o przedsiębiorcach, którzy stoją przed wyzwaniem wdrożenia kanałów zgłaszania naruszeń w swoich organizacjach, o firmach, które dotychczas nie wdrażały żadnych rozwiązań dla sygnalistów, które nie posiadają „procedur na wszystko”. Zainteresuje także tych, którzy są zobowiązani do modyfikacji obecnych kanałów dla sygnalistów oraz regulacji wewnętrznych i zewnętrznych w celu dostosowania się do nowo obowiązujących przepisów prawa krajowego.

Justyna Walas-Ryba – prawniczka i compliance oficerka. Ma wieloletnie doświadczenie w budowaniu systemów compliance i zarządzaniu obszarem ESG jako ekspert zewnętrzny, ale również jako wewnętrzny lider projektów. W ostatnich latach jako menedżer ds. compliance i ESG w spółce z branży FMCG notowanej na Giełdzie Papierów Wartościowych budowała od podstaw systemy wewnętrzne, zarządzała ryzykiem oraz była odpowiedzialna za raportowanie ESG (wcześniej CSR).

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA: +48 801 044 545

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUEW.PL

WWW.PROFINFO.PL