



HALO, TU SYGNALISTA – CZYLI CO KAŻDY PRZEDSIĘBIORCA POWINIEN WIEDZIEĆ

Webinar

Warszawa, 16 listopada 2021 r

Prowadzący:

adw. Aleksandra Stępniewska

(counsel, współzarządzająca zespołem prawa karnego
w biznesie, członek zespołu compliance, WKB)

adw. Karolina Miksa

(członek zespołu ochrony danych osobowych, WKB)

dr Mateusz Gajda

(członek zespołu prawa pracy, WKB)

AGENDA

- 1) Sygnaliści
- 2) Wewnętrzny system raportowania (niekoniecznie o tym, co wynika wprost z ustawy)
- 3) Dane osobowe w systemie raportowania
- 4) Wyzwania

Korzyści związane z ochroną sygnalistów

- > 2018 r. – w organizacjach posiadających procedury zgłaszania nieprawidłowości straty spowodowane oszustwami były o 50% mniejsze niż w organizacjach bez odpowiednich mechanizmów
- > 2020 r. – dzięki zgłoszeniom przez sygnalistów wykryto 43% wszystkich zidentyfikowanych przypadków nadużyć
- > 2020 r. – 50% zgłoszonych nieprawidłowości pochodziło od pracowników

Dane Association of Certified Fraud Examiners (Międzynarodowe Stowarzyszenie Audytorów)

O sygnalistach

Sygnalista, czyli kto?



O sygnalistach

Sygnalista, czyli kto?

Pracownicy

- aktualni pracownicy
- byli pracownicy
- kandydaci do pracy

Osoby niepozostające w stosunku zatrudnienia

- akcjonariusze lub wspólnicy
- członkowie organu osoby prawnej
- osoby świadczące pracę pod nadzorem i kierownictwem kontrahenta np. wykonawcy, podwykonawcy, dostawcy

Osoby świadczące pracę poza stosunkiem pracy

- zleceniobiorcy
- samozatrudnieni
- wolontariusze
- stażyści

O sygnalistach

Kontekst związany z pracą

Kontekst związany z pracą – całokształt okoliczności związanych ze stosunkiem prawnym stanowiącym podstawę świadczenia pracy, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa

- > informacje pozyskane przez sygnalistę w czasie wolnym
- > podróż służbowa? kolacja służbowa? wyjazd integracyjny?
- > parapetówka z przyjaciółmi z pracy?

O sygnalistach

Ochrona sygnalisty a zakres ochrony w przypadku pracowników oraz osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych



O sygnalistach

Ochrona sygnalisty a zakres ochrony w przypadku pracowników oraz osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych

Niekorzystnym traktowaniem sygnalisty pracownika może być m.in:

- wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,
- obniżenie wynagrodzenia za pracę,
- wstrzymanie awansu lub pominięcie przy awansowaniu,
- nałożenie kary porządkowej

Ochrona sygnalisty ma charakter bezterminowy.

Pracodawca może podjąć negatywne decyzje dotyczące zatrudnienia sygnalisty, o ile jest w stanie **udowodnić, że kieruje się obiektywnymi powodami** tj. podejmowane działanie nie ma charakteru odwetowego i jest związane, przykładowo z ciężkim naruszeniem obowiązków przez pracownika.

O sygnalistach

Czy dobre zamiary sygnalisty i motywy dokonania zgłoszenia mają znaczenie?

> wymóg dobrej wiary

> sygnalizacja naruszeń służąca wyłącznie interesom zgłaszającego lub dotycząca wyłącznie naruszenia jego praw

> co z sygnalistami ujawniającymi naruszenie w pierwszej kolejności publicznie?

O sygnalistach

Dlaczego warto chronić sygnalistę?

- > mit - sygnalista = osoba, która donosi i budzi pejoratywne skojarzenia
- > skuteczne wykrywanie i zapobieganie działaniom niepożądanym dla organizacji
- > budowa zaufania pracowników i etycznej kultury w miejscu pracy
- > ochrona wizerunku pracodawcy = minimalizacja ryzyka publicznego ujawnienia naruszenia
- > uniknięcie odpowiedzialności za nieprzestrzeganie przepisów ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa

O wewnętrznym systemie raportowania

Co podlega zgłoszeniu i jak postępować ze zgłoszeniami naruszeń innych niż wskazane w ustawie

NARUSZENIE PRAWA VS. NIEPRAWIDŁOWOŚĆ



O wewnętrznym systemie raportowania

Co podlega zgłoszeniu i jak postępować ze zgłoszeniami naruszeń innych niż wskazane w ustawie

> **Jak sobie z tym poradzić**

- > Procedura (unikajmy przepisywania ustawy)
- > Szkolenia
- > Zamiast hot-line - help-line?

> **Misja: edukacja**

> **Warunki zgłoszenia:**(aby korzystać z ochrony)

- > dobra wiara
- > uzasadnione przypuszczenie, że mogło dojść do naruszenia prawa
- > nieindywidualny skutek naruszenia

> **Narzędzia wspierające system zgłoszeń**

O wewnętrznym systemie raportowania

Jak przyjmować zgłoszenia

„kanał wewnętrzny”

Plusy

- Osoba przyjmująca zgłoszenie może od razu dokonać wstępnej oceny zgłoszenia
- Możliwy bezpośredni kontakt z compliance officerem

Minusy

- Niekoniecznie dostępny 24//7

„kanał zewnętrzny”

Plusy

- Może być dostępny 24/7
- W przypadku organizacji międzynarodowych – możliwa wielojęzyczna obsługa

Minusy

- Ograniczona możliwość natychmiastowej reakcji
- Koszt
- Brak wiedzy o spółce
- Większa liczba anonimowych zgłoszeń

O wewnętrznym systemie raportowania

Jak przyjmować zgłoszenia

- > **Potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia**
- > **Czy głoszenie odpowiada na podstawowe pytania:**
 - > *Co?*
 - > *Kto?*
 - > *Kiedy?*
 - > *Gdzie?*
 - > *Czy istnieją dowody potwierdzające zgłoszenie?*
 - > *Jakie są oczekiwania zgłaszającego?*
 - > *Jaki jest status zgłaszającego?* (pracownik, współpracownik, przedstawiciel partnera biznesowego, itp.)
- > **Oznaczenie obszaru ryzyka**
- > **Anonimizacja** zgłoszenia
- > **Udokumentowanie przyjęcia zgłoszenia** na potrzeby wewnętrzne i rejestru zgłoszeń
- > **Nadanie biegu** zgłoszeniu

O wewnętrznym systemie raportowania

Jakie działania następcze podejmować i w jaki sposób

- > **Wstępna weryfikacja** zgłoszenia
- > **Wstępna ocena ryzyk** związanych ze zgłoszeniem
- > Decyzja dotycząca **dalszego działania**
- > **Plan** działania – kto, co, jak, kiedy
- > Wewnętrzne **postępowania wyjaśniające**
- > **Raport/ konkluzje**
- > **Decyzja dot. dalszych kroków**
- > **Informacja zwrotna**
- > **Analiza przyczyn**
- > **Wnioski**

O wewnętrznym systemie raportowania

Kluczowe aspekty

- > **Upoważnienia**
- > **Dostosowana architektura procesu zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działania następczych**
- > **Dokumentowanie**
- > **Działanie bez zbędnej zwłoki**
- > **Komunikacja i edukacja**
- > **Bezstronność, niezależność, lecz także empatia**
- > **Informacja zwrotna**
- > **Monitoring → system zgłaszania nieprawidłowości jako KPI efektywności systemu zgodności**

O danych osobowych w systemie raportowania

Anonimizacja zgłoszeń

Dane osobowe: wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej.

Anonimizacja: przetworzenie informacji w taki sposób, że osób, których dane dotyczą, w ogóle nie można zidentyfikować lub już nie można zidentyfikować.

Dwa aspekty anonimowości:

- 1) Jako możliwość dokonania zgłoszenia bez podania swoich danych,
- 2) Jako obowiązek zachowania w poufności danych osobowych zgłaszającego oraz innych osób, których zgłoszenie dotyczy.

Jakie dane?

- > Imię i nazwisko
- > Informacja o niezgodnych z prawem działaniach / zaniechaniach
- > Informacje o świadkach

Czyje dane?

- > Sygnalisty
- > Osoby naruszającej
 - > Świadka

O danych osobowych w systemie raportowania

Rejestr zgłoszeń

- > **Formalny obowiązek prowadzenia rejestru zgłoszeń**
- > **Co powinien zawierać rejestr zgłoszeń?**
 - > Numer sprawy
 - > Przedmiot naruszenia
 - > Datę zgłoszenia
 - > Informację o podjętych działaniach
 - > Datę zakończenia sprawy

Pracodawca może upoważnić podmiot trzeci do prowadzenia rejestru → (umowa powierzenia?)

O danych osobowych w systemie raportowania

Zapewnienie zgodności z RODO

Zasady przetwarzania danych:

- > Legalność i przejrzystość
- > Ograniczenie celu
- > Minimalizacja danych
- > Prawdliwość
- > Ograniczenie przechowywania
- > Integralność i poufność

Dyrektywa: przetwarzanie danych dla ochrony sygnalistów (w tym wymiana lub przekazywanie danych przez właściwe organy) odbywa się zgodnie z Rozporządzeniem o Ochronie Danych Osobowych („**RODO**”).

O danych osobowych w systemie raportowania

Zapewnienie zgodności z RODO – zgodność z prawem, rzetelność i przejrzystość

6 PODSTAW przetwarzania danych:

- 1) Zgoda
- 2) Zawarcie i realizacja umowy
- 3) Realizacja obowiązku prawnego**
- 4) Wykonywanie zadania realizowanego w interesie publicznym w ramach sprawowania władzy publicznej
- 5) Ochrona żywotnych interesów
- 6) Prawnie uzasadniony interes administratora danych**

Dane szczególnej kategorii?

O danych osobowych w systemie raportowania

Zapewnienie zgodności z RODO

Art. 14: Zakres informacji, gdy dane nie są zbierane od osoby, której dotyczą

Kluczowe pytania:

- > Jak poinformować o źródle danych?
- > Jakie informacje należy podać?
- > Kiedy należy poinformować?

O danych osobowych w systemie raportowania

Zapewnienie zgodności z RODO

INTEGRALNOŚĆ I POUFNOŚĆ

- > Zasada zachowania bezpieczeństwa danych - spójna z wymogiem zachowania poufności danych w ramach procedury zgłoszeń (szczególnie w zakresie tożsamości sygnalisty)
- > Dodatkowe wymagania np. obowiązek stosowania rozwiązań organizacyjnych i technicznych
- > Potencjalne sankcje UODO

O wyzwaniach

Kim jest osoba powiązana ze zgłaszającym?

Osoba powiązana ze zgłaszającym - osoba fizyczna, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownik lub członek rodziny zgłaszającego

- > czy zgłoszenie nieprawidłowości przez jednego pracownika przyznaje ochronę przed nierównym traktowaniem całemu zakładowi pracy?
- > problem odpowiedzialności zbiorowej
- > czy osoba powiązana ze zgłaszającym musi wiedzieć o zgłoszeniu naruszenia prawa?

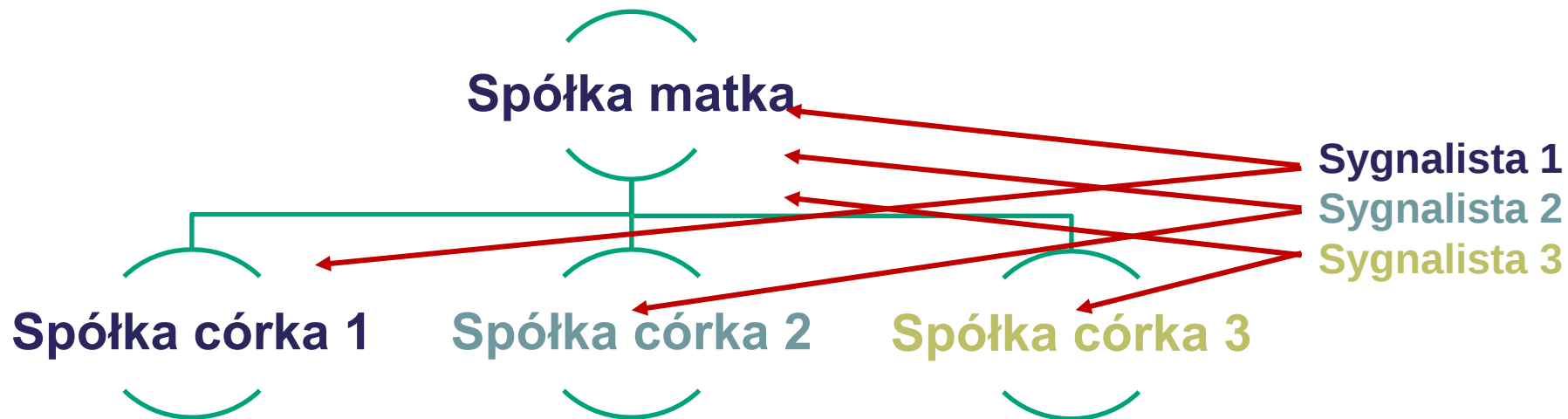
O wyzwaniach

Drugi aspekt anonimowości: zgłoszenia anonimowe

- > **Opcjonalne** – pozytywne skutki wprowadzenia takiej opcji
- > **W przypadku ujawnienia tożsamości** – ochrona sygnalisty
- > Konieczne **wprowadzenie kanału zgłaszania**, który zapewni anonimowość

O wyzwaniach

System zgłaszania nieprawidłowości w grupie kapitałowej



O wyzwaniach

Kto i w jaki sposób jest odpowiedzialny za system raportowania?

- > **Pracodawca** - tj. osoby działające jako pracodawca, członkowie zarządu w spółkach kapitałowych
- > **Odpowiedzialność karna:**
 - > **Brak procedury**
 - > **Procedura, która nie spełnia wymogów ustawy**
 - > **Utrudnianie dokonania zgłoszenia**
- > Wina umyślna
- > Czy możliwe jest delegowanie odpowiedzialności?

O wyzwaniach z perspektywy Komisji Europejskiej

Grupa Ekspertów Komisji Europejskiej ds. dyrektywy o ochronie sygnalistów

Protokoły ze spotkań Grupy, zawierające stanowisko Komisji w odniesieniu do poszczególnych zagadnień uregulowanych w Dyrektywie:

<https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups/consult?lang=en&groupId=3709&fromMeetings=true&meetingId=28015>



EN English

Register of Commission Expert Groups and Other Similar Entities

[Home](#) [Expert Groups](#) [Meetings](#) [Members](#) [Calls for application](#) [News](#)

[Register of Commission Expert Groups](#) > [Expert Groups](#) > [Details](#)

COMMISSION EXPERT GROUP ON THE DIRECTIVE (EU) 2019/1937 ON THE PROTECTION OF PERSONS WHO REPORT BREACHES OF UNION LAW (E03709)

ACTIVE

Dziękujemy za uwagę

Adw. Aleksandra Stępniewska

aleksandra.stepniewska@wkb.pl

+48 22 201 00 00

Adw. Karolina Miksa

karolina.miksa@wkb.pl

+48 22 201 00 00

Dr Mateusz Gajda

mateusz.gajda@wkb.pl

+48 22 201 00 00



WKB Wierciński, Kwieciński, Baehr Sp.k.

Warszawa Plac Małachowskiego 2 • 00-066 Warszawa • Tel. +48 22 201 00 00

Poznań ul. Paderewskiego 7 • 61-770 Poznań • Tel. +48 61 855 32 20

office@wkb.pl
www.wkb.pl