



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

MARZEC 2021

**PRO
HR**

COMPLIANCE



EDYTORIAL



Janusz Tomczak
Partner



Łukasz Kuczkowski
Partner



dr Damian Tokarczyk
Adwokat



Ewelina Rutkowska
Aplikantka adwokacka

Drodzy Państwo,

Zaczynamy!

Oddajemy w Państwa ręce pierwszy numer **PRO HR Compliance**.

Co kwartał będziemy dzielić się wiedzą i doświadczeniem, które zebraliśmy na przestrzeni lat, doradzając klientom we wszystkich aspektach compliance.

O tym, że znaczenie funkcji compliance w organizacjach rośnie i będzie rość, nikogo w nowoczesnym świecie nie musimy przekonywać. Sustainable future, zrównoważona przyszłość, o której mówią liderzy świata gospodarki to bez wątpienia świat, który będzie bardziej regulowany, wyczułony na zgodność działania przedsiębiorstw z normami prawnymi i etycznymi.

Pierwszy numer PRO HR Compliance w całości poświęcamy analizie wyników ankiety dotyczącej sygnalistów, którą rozestaliśmy do uczestników ubiegłorocznego Compliance Day.

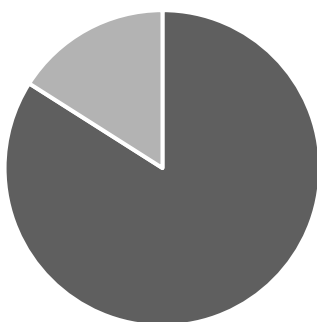
Zapraszamy do lektury!

RAPORT BADANIA ANKIETOWEGO

JAK FUNKCJONUJE W POLSCE WHISTLEBLOWING?

Jak funkcjonuje w Polsce whistleblowing?

Czy procedura whistleblowing została wdrożona?



■ TAK ■ NIE

Sposoby zgłaszania nadużycia /nieprawidłowości



Przed czwartą edycją Compliance Day (wrzesień 2020) przeprowadziliśmy badanie jakościowe na podstawie ankiety dotyczącej funkcjonowania w organizacjach systemu sygnalizacji.

Dzisiaj prezentujemy najważniejsze wnioski ankiety na tle ogólnych informacji o stanie prac nad ustawą o ochronie sygnalistów w Polsce.

Przyjmowanie i kwalifikacja zgłoszeń

U 84% uczestników Compliance Day wdrożono procedurę sygnalizowania nieprawidłowości, przy czym u 16% jest on ograniczony do niektórych tylko nieprawidłowości. Wśród takich częściowych procedur sygnalizacyjnych dominowały te dotyczące mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego.

Dopuszczalne są bardzo szerokie i różnorodne kanały komunikacji umożliwiające zgłaszanie nieprawidłowości.

Najpopularniejszym jest wiadomość email (81% odpowiedzi). Popularne są również rozmowy bezpośrednie (74%) i listy (64%). Rzadziej występują infolinie, na które można zgłaszać nieprawidłowości. Taki kanał komunikacji wskazało 45% ankietowanych.

Nasza ankieta wskazuje na wielość systemów sygnalizowania nieprawidłowości. Wśród odpowiedzi znalazły się m.in. formularz na stronie internetowej spółki (ok. 8%) oraz zewnętrzna platforma internetowa (ok. 6%).

Anonimowe zgłoszenia są rozpatrywane przez 85% spośród uczestników Compliance Day.

Warto przy tym przypomnieć, że dyrektywa ws. ochrony praw osób zgłaszających naruszenie praw Unii nie zawiera takiego obowiązku. Przepisy tej dyrektywy pozostawiają państwom członkowskim swobodę regulowania kwestii zgłoszeń anonimowych. Tym niemniej, dotychczasowe projekty polskich aktów prawnych, które dotyczyły whistleblowingu, zawsze dopuszczały anonimowe zgłaszanie nieprawidłowości.

Dyrektywa wprowadza pojęcie ujawnienia publicznego.

Oznacza ono podanie informacji o nieprawidłowości do publicznej wiadomości, np. przez media społecznościowe. Takich wypadków, również w Polsce, notujemy coraz więcej.

Zapytaliśmy więc Państwa, czy takie informacje traktujecie Państwo jako podstawę wszczęcia postępowania wyjaśniającego.

Uzyskaliśmy aż 81% odpowiedzi twierdzących, w tym 69% odpowiedzi stanowczych. 12% spośród respondentów stwierdziło, że ujawnienie publiczne może być podstawą wszczęcia wewnętrznego śledztwa, jeśli jest uprawdopodobnione innymi okolicznościami.

Z różnorodnymi odpowiedziami spotkało się pytanie o osobę, która przyjmuje i kwalifikuje zgłoszenia.

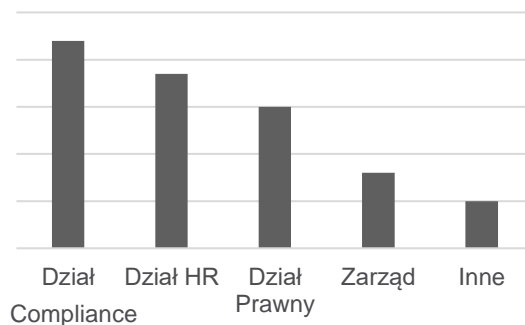
Dominowały odpowiedzi związane z działem compliance (ok. 35%) lub prawnym (ok. 14%).

Zgłoszenia są jednak kierowane także do zarządu, biura/ działu audytu, działu HR, działu kadr a nawet działu marketingu.

Oczywiście, nie ma jednego, skutecznego i doskonałego systemu zgłaszania nieprawidłowości.

Nie ma też jednego, przeznaczonego do tego stanowiska. Pamiętajmy jednak, że zgodnie z dyrektywą, osoba, która przyjmuje zgłoszenia i prowadzi dalsze czynności musi zajmować stanowisko niezależne. Powinna ona być umiejscowiona na stanowisku bezpośrednio podległym władzom nadzorczym organizacji (rada nadzorcza), a nie zarządowi.

Organ lub komórka przyjmująca i kwalifikująca zgłoszenia potencjalnych nadużyć / nieprawidłowości



Dostrześliśmy, że również wzrasta w Polsce popularność instytucji tzw. ombudsmanów.

Są to osoby powołane w celu bezstronnego wspierania organizacji w rozwiązywaniu konfliktów między pracownikiem a pracodawcą, czasem dostawcą lub innym partnerem a pracodawcą. Taka osoba występuje u ok. 5% spośród organizacji, które udzieliły odpowiedzi, i jest upoważniona do przyjmowania i kwalifikowania zgłoszeń o nieprawidłowościach. Ta tendencja wskazuje na dostrzeżenie roli pracowników w budowaniu etycznego środowiska pracy. To także wyraz rosnącej świadomości załogi co do potrzeby zarządzania ryzykiem nieprawidłowości w organizacji.

Wewnętrzne postępowania wyjaśniające

Większość ankietowanych stwierdziła, że w ich organizacjach został ustanowiony compliance officer i to ta osoba najczęściej prowadzi wewnętrzne śledztwa (45% odpowiedzi).

Co ciekawe, na drugim miejscu znalazł się nie szef działu prawnego, a szef działu HR (38%). Może to wynikać z przydzielenia szefowi działu HR spraw związanych z przestrzeganiem prawa pracy, w tym spraw mobbingowych i związanych z molestowaniem czy dyskryminacją.

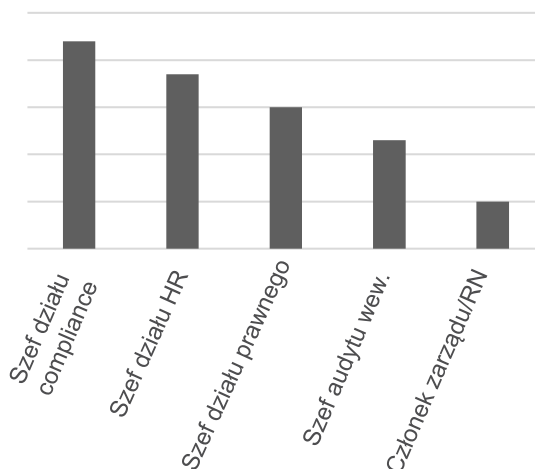
Szef działu prawnego znalazł się na 3-cim miejscu (31%). Postępowania prowadzą też często przedstawiciele działu audytu (24%) oraz członkowie zarządu lub rady nadzorczej (ok. 16%).

Większość organizacji dopuszcza do udziału w postępowaniu wyjaśniającym zewnętrznych specjalistów. Najczęściej jest to zewnętrzny prawnik (38%), informatyk lub informatyk śledczy (31%) i specjalista z zakresu BHP (19%).

Wśród odpowiedzi znalazły się jednak również takie osoby, jak detektywi (5%), specjalista corporate social responsibility (7%) czy psycholog (5%). Około 5% z ankietowanych nie dopuszcza do udziału w postępowaniach żadnych osób spoza organizacji.

Zdecydowana większość wskazała, że okres prowadzenia postępowania wewnętrznego zamyka się w przedziale trzech miesięcy (93%). Połowa postępowań trwa poniżej jednego miesiąca a 43% – od jednego do trzech miesięcy. Tylko 5% odpowiedzi wskazuje na dłuższy niż trzy miesiące czas trwania postępowania, a tylko u ok. 2% ankietowanych są prowadzone krócej, niż tydzień.

Prowadzący postępowania wyjaśniającego lub przewodniczący komisji



Blisko 80% organizacji sporządza raport po zakończeniu postępowania wyjaśniającego. W przypadku 14% ankietowanych raporty sporządzane są tylko w niektórych przypadkach. Wśród tej grupy respondentów dominuje reguła, że raport jest sporządzany, jeśli stwierdzono nieprawidłowości (38% tej grupy).

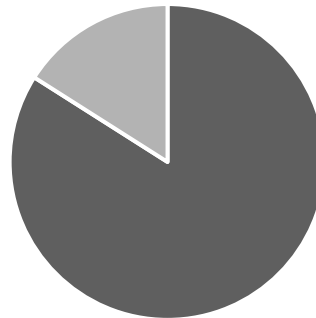
UWAGA: większość dokumentów gromadzonych czy też wytworzonych w trakcie postępowania, ma charakter poufny. Protokoły rozmów wyjaśniających, raporty detektywów czy informatyczne, analizy prawne – wszystko to stanowi wewnętrzne, wrażliwe informacje, zawierające niejednokrotnie tajemnice przedsiębiorstwa, dane osobowe, itp. Często są to informacje, które mogłyby nawet wpłynąć na kurs akcji spółki. Dlatego sporządzenie jego raportu i jego treść oraz określenie adresatów wymaga drobiazgowej analizy.

Zaskoczyło nas, że ok. 17% ankietowanych wskazało, że nie zapewnia ochrony sygnalistom w toku postępowania wyjaśniającego.

Wskazuje to, naszym zdaniem, na fakt, że obecne przepisy i rekomendacje są bardzo ogólne i nie wskazują na konkretne środki i metody ochrony sygnalistów.

Przypominamy więc, że podstawą metodą ochrony sygnalisty jest poufność. Ponadto, sygnalista powinien być powiadomiony o swoich uprawnieniach i zobowiązany do tego – w swym własnym interesie – aby informować prowadzącego śledztwo o każdym przypadku stosowania wobec niego działań odwetowych.

Czy w trakcie postępowania wyjaśniającego sygnalista ma zapewnioną ochronę i środki wsparcia?



■ TAK ■ NIE

Wśród stosowanych instrumentów ochrony sygnalistów najczęściej wskazywano na:

poufność zapewnioną przez ograniczenie kręgu osób mających dostęp do informacji z postępowania (94%), ochronę przed zwolnieniem w związku z dokonaniem zgłoszenia (84%), ochronę przed pogorszeniem warunków pracy lub płacy (79%) i niewystępowanie przeciwko sygnalistom z jakimikolwiek roszczeniami przed zakończeniem śledztwa (62,5%). Powyższe działania stanowią realizację zakazu działań odwetowych.

Dyrektywa ws. ochrony sygnalistów zna także pojęcie środków wsparcia. Również w udzielonych odpowiedziach takie elementy występują.

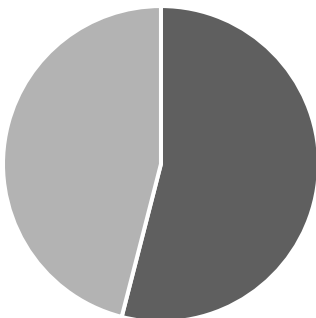
U 19% ankietowanych sygnalista może liczyć na pomoc psychologiczną a u 12,5% na pomoc prawną, jeśli w związku z nieprawidłowością doszło do naruszenia praw sygnalisty.

Niemal po równo podzieliło ankietowanych pytanie o możliwość udziału w postępowaniu wewnętrznym pełnomocników. Niewielką przewagę uzyskały te organizacje, które nie dopuszczają do udziału pełnomocników w śledztwach wewnętrznych (55%).

Raport i wdrażanie wniosków z postępowania

U ok. 55% spośród respondentów postępowania wyjaśniające skutkowało zmianami organizacyjnymi w firmach. Przeważają szkolenia przeprowadzone po zamknięciu postępowania (90,5%), zmiany obowiązujących lub wdrożenie nowych procedur (84,5%) oraz zmiany struktury organizacyjnej (28%). W 15,5% przypadków postępowanie doprowadziło do powołania zespołu lub działu ds. compliance.

Czy wnioski z analizy zgłaszanych nieprawidłowości doprowadziły do zmian?



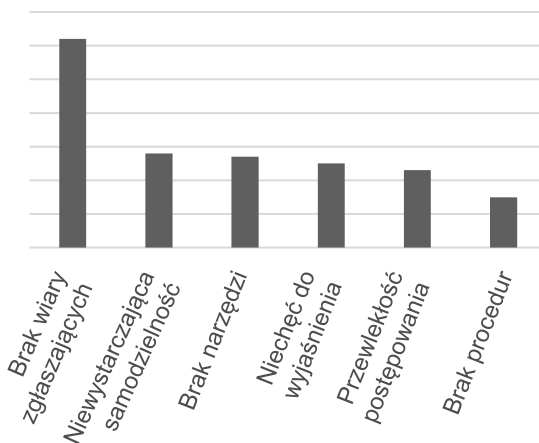
■ TAK ■ NIE

Zdecydowana większość ankietowanych szkoli pracowników z funkcjonowania systemu sygnalizacji (84,5%). Ponad połowa (51,5%) prowadzi takie szkolenia cyklicznie. Szkolenia cykliczne najczęściej są prowadzone raz do roku, zazwyczaj online (ok. 61%) lub bezpośrednio – przez kadrę zarządzającą (22,5%) lub zewnętrznych trenerów (ok 4%).

Oceny whistleblowingu i problemy z nim związane

U blisko 64% uczestników ankiety występuje brak wiary pracowników, że postępowanie wyjaśniające doprowadzi do wyjaśnienia sprawy i ukarania osób winnych naruszeń. Zapewne ma na to wpływ fakt, że prowadząc takie postępowanie pracodawca często nie ma narzędzi potrzebnych do wyjaśnienia sprawy (na co zwraca uwagę 27,5% respondentów).

Wśród największych problemów funkcjonowania systemu sygnalizacji wskazywano brak spisanej procedury postępowania w przypadku zgłoszenia naruszenia(15,5%), przewlekłość postępowań (24%), brak samodzielności prowadzącego (31%).



Kto brał udział w badaniu?

Wśród uczestników ankiety znaleźli się przedstawiciele zarówno małych, średnich jak i dużych przedsiębiorców.

5% spośród nich reprezentuje firmy zatrudniające do 50 pracowników; 24% firmy zatrudniające od 51 do 250 pracowników; 10,5% firmy zatrudniające od 251 do 500 pracowników; 17% firmy zatrudniające od 501 do 1000 pracowników; 43,5% firmy zatrudniające powyżej 1000 pracowników.

Uczestnicy ankiety reprezentują wszystkie gałęzie gospodarki, w tym produkcję (8,5%), finanse (5%), medycynę/farmaceutykę (7%).

Większość uczestników ankiety nie ma do czynienia z wieloma zgłoszeniami w sprawie nieprawidłowości. W ciągu minionych dwóch lat u 72,5% zgłoszono nieprawidłowości mniej, niż 10 razy.

Zgłoszenia w liczbie od 11 do 20 pojawiły się u 17% uczestników, w liczbie od 21 do 50 oraz od 51 do 100 – u 5% dla każdej z tych liczb.

Wnioski

Whistleblowing nie jest dla ankietowanych zagadnieniem nowym. System zgłaszania nieprawidłowości, prowadzenie wewnętrznych postępowań wyjaśniających to działania, które wiele firm podejmuje w przekonaniu, że są istotne i przyczyniają się do rozwoju organizacji.

Jednocześnie szczegółowe odpowiedzi udzielane na pytania wskazują, że brak jest w Polsce jednolitych standardów systemów sygnalizacji.

Dotyczy to umiejscowienia w strukturze organizacyjnej osób i komórek zajmujących się przyjmowaniem zgłoszeń czy sposobu zapewnienia ochrony sygnalistom. Brak jest również jednoznacznych standardów tej ochrony.

Dostrzec można dość oczywistą prawidłowość, że ochrona sygnalisty to nie jest wyłącznie wyzwanie prawne ale również organizacyjne, a prawidłowe, funkcjonujące w praktyce rozwiązania wymagają działań skoordynowanych z innymi (nie tylko prawnymi) obszarami organizacji.

AKTUALNOŚCI

COMPLIANCE DAY 2021

Tegoroczna edycja Compliance Day odbędzie się we wrześniu.

Liczymy na to, że w tym roku spotkamy się osobiście. Będziemy Państwa informować o programie, naszych gościach i terminie na bieżąco w kolejnych edycjach PRO HR Compliance.

O CZYM MUSISZ WIEDZIEĆ

Zarządzeniem Prezesa RM z 1 grudnia 2020 r. Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii zostało wyznaczone do przeprowadzenia prac nad ustawą wdrażającą dyrektywę w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (o ochronie sygnalistów).

Termin implementacji dyrektywy upłynie 17 grudnia 2021 r.

Jedynie w zakresie zobowiązania podmiotów sektora prywatnego, zatrudniających od 50 do 249 pracowników, termin transpozycji przepisów o systemie sygnalizacji został przedłużony do 17 grudnia 2023 r.

Nie ma informacji o aktualnym stanie prac nad implementacją dyrektywy. Nie są znane założenia do projektu ustawy czy choćby dokumentów mających być podstawą dyskusji o tych założeniach.

obserwuj nas



skontaktuj się z nami



www.raczkowski.eu

Newsletter PRO HR Compliance nie zawiera opinii prawnych i nie może być traktowany jako ich źródło. W celu uzyskania porady prawnej w stosownym przedmiocie prosimy o kontakt na adres: office@raczkowski.eu.

Copyright © 2021: Raczkowski sp.k.