

Dot. Uwagi Komisji ds. compliance Polsko - Niemieckiej Izby Przemysłowo - Handlowej do projektu ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa, nr z wykazu UC101

Szanowni Państwo,

w nawiązaniu do projektowanych przepisów dotyczących wdrożenia do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2013 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, Komisja ds. compliance Polsko -Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej przekazuje swoje uwagi do projektu.

Dyrektywa UE 2019/1937 znajduje praktyczne zastosowanie w pozostałych krajach UE, stąd firmy działające na wielu rynkach mają już odpowiednie doświadczenie we wdrażaniu tej regulacji i jej odpowiednim stosowaniu. Naszym zdaniem należałoby wykorzystać to doświadczenie przede wszystkim uznając, że grupy spółek działające na terenie UE i posiadające rozwiązania zgodne z dyrektywą otrzymają możliwość ich dalszego stosowania na terenie Polski również w oparciu o praktyki rynkowe utrwalone w branżach dostrzegających od lat potrzebę samoregulacji w ramach struktur międzynarodowych, w tym zasad odbierania zgłoszeń oraz ochrony sygnalistów.

Jednocześnie nie wydaje się zasadne, by zakładać wyłączenia określonej kategorii podmiotów spod obowiązków przewidzianych ustawą, skoro intencją jest by zapewnić, że cele planowanej regulacji zostaną w pełni zrealizowane.

W tym względzie **należałoby ustalić, by ustawa w docelowym kształcie nie wymuszała w praktyce duplikowania działań, które przedsiębiorcy wchodzący w skład grup kapitałowych konsekwentnie podejmują od lat.** Taka sytuacja prowadziłaby do nieproporcjonalnych obciążeń finansowych i organizacyjnych, bez żadnej wartości dodanej dla realizacji celów ustawy.

Rozwiązania stosowane w podmiotach wchodzących w skład grup kapitałowych oparte są na kompleksowych systemach Compliance, zbudowanych na podstawie wspólnego systemu wartości etycznych, formalnie przyjętych zasad i stosowanych procesów. W zakresie obszaru Dyrektywy 2019/1937 rozwiązania te wiążą się z powierzeniem zarządzania nimi dedykowanemu zespołowi wydzielonemu w ramach grupy kapitałowej, składającemu się z osób o wieloletnim doświadczeniu i odpowiednich kwalifikacjach.

W celu usprawnienia i ujednolicenia procesu odbierania zgłoszeń, z poziomu grupy kapitałowej najczęściej stosuje się systemy informatyczne, umożliwiające przekazanie zgłoszenia pracownikowi zatrudnionemu w dowolnym podmiocie wchodzącym w skład grupy, w jego ojczystym języku i także w sposób anonimowy. Systemy tego rodzaju umożliwiają rejestrację zgłoszeń i działań następczych, jak również komunikację z sygnalistą.

Praktyka funkcjonowania tego rodzaju systemów na przestrzeni wielu lat prowadzi do wniosku, że umożliwienie przedsiębiorcom wchodzącym w skład jednej grupy kapitałowej korzystania ze wspólnych zasobów zarówno w przyjmowaniu i obsłudze zgłoszeń oraz w zakresie prowadzenia postępowań wyjaśniających i podejmowania działań następczych, nie tylko nie jest sprzeczne z celami ustawy, ale istotnie pomaga je osiągnąć. Przemawiają za tym w szczególności następujące argumenty:

- a. Stosowanie systemów zarządzanych z poziomu grupy kapitałowej zwiększa prawdopodobieństwo przekazywania przez pracowników wartościowych zgłoszeń.

Po pierwsze, systemy te standardowo zakładają możliwość zgłoszeń anonimowych. Po drugie, w przypadku zgłoszenia obejmującego nieprawidłowości wewnętrzne u pracodawcy, potencjalny sygnalista korzystający z systemu grupowego nie musi obawiać się, że zgłoszenie zostanie przekazane osobie, której zachowania może dotyczyć (ograniczenie konfliktu interesów). Po trzecie, takie systemy zazwyczaj nie zawierają ograniczeń co do zakresu obsługiwanych zgłoszeń. Dodatkowo, zgłoszenia w takich systemach trafiają do wykwalifikowanych zespołów, posiadających doświadczenie w relacjach z sygnalistami oraz w postępowaniu ze zgłoszeniami.

- b. Zarządzanie systemem z poziomu grupy kapitałowej ma również istotne znaczenie z perspektywy ochrony sygnalisty.

Narzucenie zasad i monitorowanie ich stosowania z poziomu właścicielskiego zmniejsza ryzyko pozorności rozwiązań, które są wdrażane na szczeblu lokalnym. W efekcie mniejsza się też zagrożenie faktycznego podjęcia działań „odwetowych” wobec sygnalisty. Należy także zauważyć, że zgłoszenia trafiające do jednostek centralnych w grupach kapitałowych są traktowane z należytą starannością i zawsze uruchamiany jest proces weryfikacji zgłoszenia, co wynika z potrzeby utrzymania certyfikacji systemów Compliance.

- c. Systemy takie zapewniają efektywne zarządzanie zgłoszeniem.

Po pierwsze, najczęściej oparte są o specjalistyczne oprogramowanie. Dzięki temu każde zgłoszenie jest rejestrowane wraz z procesem jego wyjaśniania oraz wdrażania działań następczych, co istotnie zmniejsza ryzyko zaniechań i pozwala na prześledzenie poszczególnych czynności. Po drugie, zgłoszenia pochodzące z różnych podmiotów są rozpatrywane według ujednoliconej procedury. Dzięki temu większa się szansa wykrycia nieprawidłowości wykraczających poza funkcjonowanie jednego pracodawcy.

- d. Systemy zarządzane grupowo same w sobie zapewniają zgodność z Dyrektywą (zatem również z Projektem ustawy). Dotyczy to w szczególności wymogów komunikacji z sygnalistą (dzięki rozwiązaniom IT – często również z sygnalistą zachowującym anonimowość).

W związku z powyższym, ponieważ system oparty o tak zaprojektowane narzędzia spełnia cel ustawy, nakładanie na pracodawcę działającego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obowiązku stosowania odrębnych rozwiązań, faktycznie duplikujących już istniejące i wykorzystywane przez pracowników, wydaje się działaniem nieproporcjonalnym.

Dlatego też postulujemy by dzielenie się zasobami mogło następować pomiędzy podmiotami powiązanymi na terytorium UE, o ile systemy te są zgodne z Dyrektywą. Wobec tego umowa z podmiotem zewnętrznym powinna obejmować powierzenie mu wykonywania w imieniu pracodawcy wszystkich obowiązków dot. postępowania.

Należy także zwrócić uwagę, że projekt ustawy o ochronie sygnalistów w aktualnym kształcie przewiduje krótki okres *vacatio legis*. Z uwagi na zakres działań wymaganych od przedsiębiorców (konkretne działania organizacyjne, w szczególności: opracowanie wewnętrznego regulaminu, jego konsultacje z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników oraz ogłoszenie, jak również przeprowadzenie dla pracowników szkoleń obejmujących nowo wdrażane rozwiązania), jak również restrykcyjne konsekwencje niezgodności (odpowiedzialność karna), postuluje się jego wydłużenie. Alternatywnie **proponujemy by ustawa weszła w życie z dniem ogłoszenia, ale by przedsiębiorcy mieli czas na dostosowanie się do przepisów ustawy w terminie 24 miesięcy od jej ogłoszenia.**