

Dyrektywa o Sygnalistach

– co i kiedy Twoja firma musi zaimplementować i jak GFT może Ci pomóc?



Anna Tomczyk, Aleksander Rujna





7 października 2019 roku Rada Europy w UE przyjęła Dyrektywę o Sygnalistach, która musi zostać zaimplementowana we wszystkich państwach członkowskich do 17 grudnia 2021.

Ta regulacja dotyczy wszystkich pracodawców, zarówno firm prywatnych jak i instytucji publicznych zatrudniających powyżej 50 osób (pierwsza implementacja musi być przeprowadzona w firmach zatrudniających od 250 osób – do grudnia 2021, a następnie rozszerzona na podmioty zatrudniające powyżej 50 pracowników – do grudnia 2023).

Jako GFT mamy bogate doświadczenie we wprowadzaniu u naszych partnerów odpowiednich narzędzi i procedur, odpowiadających na wymogi regulacji.

Co się zmienia?



Wymogiem w przedsiębiorstwach będzie wprowadzenie bezpiecznego środowiska dla sygnalistów. Każda osoba powiązana z przedsiębiorstwem bądź instytucją sektora publicznego ma czuć się bezpiecznie w przypadku chęci zgłoszenia nieprawidłowości.

Kogo dotyczy



Wszystkich przedsiębiorstw prywatnych i instytucji publicznych oraz samorządów terytorialnych zatrudniających powyżej 50 osób.

Konsekwencje



W obecnym projekcie ustawy brak ustanowienia wewnętrznej procedury zgłoszeń jest zagrożony grzywną oraz karą do 3 lat pozbawienia wolności.



Co jako GFT możemy zrobić dla Ciebie?



- Audyt istniejącego rozwiązania
- Propozycje rozwiązań
- Wdrożenie

Wierzmy, że każda organizacja jest inna. Jesteśmy chętni do współpracy z klientem, aby znaleźć rozwiązanie, które najlepiej odpowiada na jego konkretne potrzeby.

Następne kroki



- Analiza stanu obecnego
- Rekomendacje rozwiązań (własnych lub z rynku)
- Decyzja o wdrożeniu

O czym mówi Dyrektywa o Sygnalistach?



Każdy pracownik prywatnej firmy bądź sektora publicznego ma najlepszą wiedzę co dzieje się w jego firmie. Jest najbliższej procedur, wewnętrznych wydarzeń, zna kulturę organizacji. W przypadku, kiedy taki pracownik wewnątrz swojej firmy ujawnia fakty, które odkrywają bezprawne działanie, jest nazywany sygnalistą. Osoba mająca cywilną odwagę ujawnić łamanie porządku prawnego lub wewnętrznych procedur nie powinna być w żaden sposób dyskryminowana.

Z samej definicji, regulacja jest dość szeroka i nie tylko łączy w sobie wszystkie formy zatrudnienia, UoP, B2B, Umowy o Dzieło, ale dodaje również kontraktorów, partnerów czy kontrahentów. Choć w dalszej części będzie mowa o pracownikach, to generalnie każda osoba mająca kontakt zawodowy z daną organizacją jest traktowana równoważnie.

Czemu powstała ta regulacja?

Głównym celem tego prawa jest ochrona sygnalistów przed akcjami odwetowymi. Dodatkowo daje sygnalistom poczucie bezpieczeństwa i w razie potrzeby odpowiedzi na zgłoszenie. Kiedy pracownik jest postawiony przed dylematem, gdy jego pracodawca, kierownik, koleżanka lub kolega z pracy łamie prawo, zanim podejmie jakiegokolwiek działania chce mieć pewność, że jemu nic nie zagraża.

W zdrowym społeczeństwie rola sygnalistów jest bardzo ważna. Aby zbudować silne, zróżnicowane, otwarte i uczciwe społeczeństwo poczucie bezpieczeństwa przy zgłaszaniu przestępstwa (łamaniu prawa UE) jest bardzo ważne. Jeśli czujemy się zagrożeni, nie będziemy chcieli zgłaszać naruszeń.

Firmy powinny zachęcać i promować kulturę szanowania prawa oraz procedur, a także starać się wdrażać rozwiązania do raportowania przypadków takich naruszeń. Dzięki tym zgłoszeniom mogą reagować wewnętrznie (gdzie możliwe), mitygować ryzyka i naprawiać zgłoszoną nieprawidłowość. Jeśli pracodawca nie daje pracownikom takich narzędzi, musi mierzyć się z tym, że zgłoszenia mogą wpływać bezpośrednio bez jego wiedzy do odpowiednich organów: policji, urzędów skarbowych, administracji państwowej czy innych instytucji zajmujących się konkretnymi wykroczeniami, lub bezpośrednio do prasy. To odbiera możliwość odpowiednio wczesnej reakcji na zaistniałą sytuację. Wtedy też przedsiębiorstwo może się mierzyć z ryzykiem straty wizerunkowej, działaniami prokuratora lub pozwami sądowymi.

Opis

Dyrektywa ma na celu ochronę sygnalistów w UE. Jej zastosowanie jest bardzo szerokie. Podlegają pod nią przede wszystkim kwestie związane z:

- Zamówieniami publicznymi
- Usługami finansowymi – w tym dotyczące produktów i rynków oraz zapobiegania praniu pieniędzy czy finansowania terroryzmu oraz przyjmowania korzyści majątkowych
- Prawami regulującymi bezpieczeństwo produktów
- Bezpieczeństwem transportu publicznego
- Regulacjami ochrony środowiska

- Bezpieczeństwem wytwarzania i jakości żywności
- Zdrowiem publicznym
- Ochroną konsumenta
- Ochroną prywatności (w tym RODO)
- Ochroną pracowników w miejscu pracy

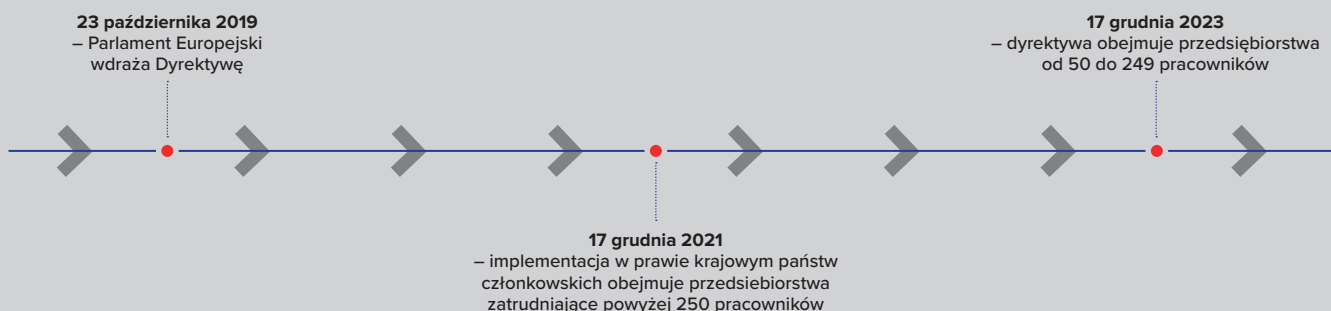
Kiedy pracownik natknie się na łamanie prawa w powyższych obszarach, może to zgłosić przez wewnętrzne procesy lub rozwiązania (zaprojektowane lub wdrożone z myślą o firmie i jej procedurach) albo poprzez zgłoszenie zewnętrzne bezpośrednio do administracji państwowej lub unijnej.

Roadmapa

Dyrektywa została przyjęta przez parlament Europejski 16 kwietnia 2019 roku oraz wdrożona 23 października 2019. Państwa członkowskie mają czas na implementację do prawa krajowego do 17 grudnia 2021 roku. Od tego momentu wszystkie

przedsiębiorstwa i instytucje zatrudniające powyżej 250 pracowników muszą spełniać wymogi dyrektywy. Od 17 grudnia 2023 roku przedsiębiorstwa zatrudniające pomiędzy 50 a 249 osób również będą musiały spełniać wymogi dyrektywy.

Wykres 1:
Wdrażanie regulacji zawartych w Dyrektywie



Bezpieczne otoczenie



Proponowana regulacja jest wdrażana, ponieważ mniejsze przedsiębiorstwa nie mają procedur związanych z sygnalistami, a jeśli już istnieją, są one mało efektywne. Obecne rozwiązania nie gwarantują anonimowości i ochrony sygnalisty. Dlatego też przepisy zmierzają w kierunku anonimowości oraz wdrażania bezpiecznego środowiska dla osób zgłaszających naruszenie prawa. Każda firma powinna posiadać możliwość oraz narzędzia do rozwiązywania problemów wewnętrznie przed obowiązkowym zgłoszeniem do władz (gdzie konieczne).

Budowa procesu



Ustawodawca zakłada, że pracodawca będzie zobowiązany do ustanowienia regulaminu zgłoszeń wewnętrznych. Zdrowy rozsadek podpowiada, aby każda firma wprowadziła takie procesy atmosferę, by pracownicy byli zachęcani do raportowania w pierwszej kolejności wewnątrz organizacji. Takie rozwiązanie pozwala firmie szybko reagować i uniknąć niepotrzebnych strat finansowych czy wizerunkowych. Zdecydowanie lepszym wyjściem jest rozwiązanie problemu wewnętrznie zanim informacja zostanie upubliczniona. Odpowiednie procedury nie tylko obniżają ryzyko kosztów prawnych, ale również podnoszą kulturę zaufania oraz bezpiecznego otoczenia.

Jak zbudować zaufanie



Są dwa zasadnicze komponenty zaufania.

Pierwszym jest bezpieczeństwo informacji. Jedyń sposob to wdrożenie odpowiednich procedur, których pryncypium powinna być zasada, że wyłącznie oddelegowane osoby mają dostęp do zgłoszeń. Priorytetem jest, aby sygnalista był bezpieczny, ale równie ważne jest bezpieczeństwo osób, które mogą być wymienione w zgłoszeniu. Wyciek informacji mógłby całkowicie zburzyć zaufanie powierzone organizacji. **Drugim filarem jest odpowiedź zwrotna i komunikacja z sygnalistą.** Konieczne jest stworzenie odpowiednich kanałów do komunikacji i wymiany informacji. Musi być dostarczony raport o złożeniu sprawy oraz potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia. Regulacje prawne sugerują, aby potwierdzenie zgłoszenia nastąpiło w terminie 7 dni, a raport zwrotny o zgłoszonym problemie w ciągu 3 miesięcy.

Narzędzia.



Wdrażanie procedur jest łatwiejsze, kiedy korzysta się z właściwych narzędzi, dedykowanych procesom dla sygnalistów. Istnieją różne kanały komunikacji zgłaszania spraw:

- System informatyczny
- E-mail
- Linia telefoniczna
- Skrzynka pocztowa
- Bezpośrednia rozmowa

Odpowiednio przygotowany program powinien nie tylko być wygodny w obsłudze, integrować wszystkie te kanały, ale również posiadać odpowiedni proces analizy zgłoszeń, zapewniać bezpieczeństwo danych poprzez odpowiednie zabezpieczenia dostępu, a także przypominać o zbliżających się terminach.

W GFT wierzymy, że odpowiednie narzędzia usprawniają i ułatwiają pracę - sprawiają, że proces integracji kanałów komunikacji jest możliwy i bezpieczny, a zarazem daje użytkownikowi wybór odpowiadającego mu sposobu kontaktu. Dobrze zaprojektowane narzędzia wymuszają także przestrzeganie odpowiednich procedur RODO oraz procedur przechowywania danych.

Wymagania



Dla firmy:

- Wybór odpowiednich narzędzi
- Wprowadzenie kanałów do zgłoszeń wewnętrznych
- Wprowadzenie regulaminu zgłoszeń wewnętrznych
- Zapewnienie bezpieczeństwa sygnalisty

Dla oprogramowania:

- Zapewnienie bezpieczeństwa i anonimowości sygnalisty
- Zgodność z przepisami RODO
- Zgodność z dyrektywą i prawem krajowym
- Automatyzacja procesu i automatyczne powiadomienia

Dlaczego GFT?



GFT jest liderem cyfrowej transformacji. Realizując swoją pasję do technologii i innowacji, dostarcza zrównoważone rozwiązania. Współpracujemy również z wieloma partnerami, którzy oferują oprogramowanie ułatwiające spełnienie wymogów dyrektywy.

Polskie regulacje powstają i będą obowiązywały wkrótce, dlatego zachęcamy

do działania w tym zakresie już teraz. GFT współpracuje z wieloma instytucjami finansowymi i globalnymi bankami, które mają takie rozwiązania wprowadzone już przez wcześniejsze regulacje, dzięki czemu posiadamy wiedzę i umiejętności pracy z wymogami regulacyjnymi. Jesteśmy w stanie pomóc przy wdrożeniu narzędzia, które będzie odpowiadało wymogom każdego klienta.

This report is supplied in good faith, based on information made available to GFT at the date of submission. It contains confidential information that must not be disclosed to third parties. Please note that GFT does not warrant the correctness or completion of the information contained. The client is solely responsible for the usage of the information and any decisions based upon it.