



■ Piotr Żyłka,  
Compliance & Risk Officer, Prawnik w DGTŁ Kibil Piecuch i Wspólnicy

# Sygnaliści w sektorze energetycznym

## Obowiązek czy szansa na konkurencyjność?

Zgodność z prawem rozumiana jest w sposób binarny, tj. zero-jedynkowy. Mianowicie poprzez wspomnianą zgodność, niejednokrotnie pojmując się sam fakt wdrożenia w danym przedsiębiorstwie określonej polityki, procedury, regulaminu. Często z uwagi na brak wystarczających zasobów, kompetencji, regulacje te pozostają w oderwaniu od faktycznych procesów wewnątrz firmy. Nie przystają do uwarunkowań, charakteru, skali i rodzaju prowadzonej działalności, a nierzadko także do doświadczeń oraz stanu świadomości personelu. Spełnienie wymogu prawnego realizowane jest wrywkowo, bez uprzedniej analizy oraz wykładni.

Wina za taki stan rzeczy, jak zwykle zresztą, leży po środku. Nie bez winy w tym przypadku jest, zarówno ustawodawca, który tworzy niejednoznaczne i często niezrozumiałe dla przedsiębiorców przepisy, informując o kolejnych obowiązkach nakładanych na przedsiębiorców, „na ostatnią chwilę”, ale także przedsiębiorcy, którzy w swej zdecydowanej większości, każdą kolejną inicjatywę ustawodawczą, traktują jako zło konieczne.

Nie inaczej sytuacja wygląda w przypadku dochowania zgodności, a w szczególności jej zapewnienia poprzez wdrożenie kanałów informowania

o przypadkach jej naruszenia, jak i ochronie osób, które zdobyły się na odwagę i dokonały takiego zgłoszenia, przed ewentualnymi działaniami odwetowymi.

Temat ochrony sygnalistów (ang. *whistleblowers*), gdyż to o nich mowa, swą „popularność”, zawdzięczają unijnej dyrektywie o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, którą państwa członkowskie obowiązane były implementować do krajowych systemów prawnych do dnia 17 grudnia 2021 r.

Dyrektywa o ochronie osób informujących o naruszeniach prawa Unii nakłada na podmioty zatrudniające powyżej 250 pracowników, a w dalszej kolejno-

ści również te zatrudniające powyżej 50 pracowników (po 17 grudnia 2023 r.), obowiązki w zakresie wdrożenia kanałów informowania o naruszeniach wraz z ochroną wspomnianych sygnalistów. Przedsiębiorstwa z sektora energetycznego nie pozostaną wolne od tego obowiązku. Co więcej, projekt dyrektywy wprost wskazuje, iż jednym z głównych obszarów, w których wspomniani sygnaliści powinni odegrać kluczową rolę jest sektor energetyczny. W jednym z tzw. motywów dyrektywy czytamy:

„(14) (...) sygnaliści mogą również pomóc w ujawnianiu naruszeń dyrektywy PE i Rady UE w sprawie bezpieczeństwa

sieci i informacji (...) w tym incydentów niewiązanych się z naruszeniami danych osobowych, (...) przykładowo w sektorze energetycznym (...).”

Ponadto, dyrektywa jako jeden z fundamentalnych obszarów w ramach jej zakresu przedmiotowego wskazuje naruszenia dotyczące dziedziny zamówień publicznych z uwzględnieniem postępowań z zakresu energetyki, ochrony środowiska naturalnego oraz telekomunikacji.

## Dyrektywa, a sprawa polska

Polski ustawodawca w październiku ub. r. przedstawił projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa, który miał na celu transpozycję do polskiego porządku prawnego przepisów ww. dyrektywy. Niemniej jednak na dzień oddania tego tekstu do publikacji (21 stycznia 2022 r.), ustawa wciąż znajduje się w fazie uzgodnień. Konsultacje publiczne ww. projektu ustawy, zakończone w dniu 30 grudnia ub. r. potwierdziły wagę i znaczenie tematu ochrony sygnalistów, zarówno dla przedstawicieli sektora publicznego, jak i prywatnego. W toku konsultacji zgłoszono bowiem ponad 800 stron uwag do projektu ustawy składającego się z *nota bene* 63 artykułów.

Zgodnie z informacjami dopływającymi z Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej (MRIPS), odpowiedzialnego

za koordynację prac nad ustawą, jeszcze w pierwszym kwartale br. projekt uwzględniający przeprowadzone konsultacje publiczne, ma zostać przedstawiony Radzie Ministrów.

Niezależnie jednak od prac legislacyjnych, które prędeż czy później, odnajdą swój szczęśliwy finał na biurku Prezydenta RP, z punktu widzenia przedsiębiorców, na których obowiązki ustawowe nałożone zostaną w pierwszej kolejności (przyp. podmioty sektora publicznego i prywatnego zatrudniające powyżej 250 pracowników), niezbędnym jest niezwłoczne podjęcie działań zmierzających do dostosowania wewnętrznych procesów do wymogów ustawowych. W szczególności mając na uwadze fakt, iż projekt ustawy zakłada jedynie 14 dniowe *vacatio legis*. W przypadku, w którym informacje przekazywane przez MRIPS odnośnie przedstawienia projektu ustawy jeszcze w I kwartale 2022 r., znajdą potwierdzenie w rzeczywistości, podmiotom obowiązanych do dostosowania swoich wewnętrznych procesów do wymogów ustawowych, pozostało raptem parę tygodni na przeprowadzenie całego projektu pt. wdrożenie kanałów informowania o naruszeniach wraz z ochroną sygnalistów lub dostosowanie już istniejących, do wymogów polskiej ustawy. Staje się to o tyle problematycznym, iż projekt ustawy zakłada m. in. konieczność konsultacji projektu regulaminu zgłoszeń wewnętrz-

nych z zakładową organizacją związkową, albo przedstawicielami pracowników, jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa. Co więcej, omawiany projekt ustawy zakłada, iż regulamin zgłoszeń wewnętrznych wchodzi w życie nie wcześniej niż po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników. Jak widać, prace nad samym regulaminem zgłoszeń wewnętrznych wymagają zachowania co najmniej kilkutygodniowego marginesu błędu.

## Czas działania

W podręcznikowym wydaniu, budowa systemu zgłaszania nieprawidłowości w organizacji to proces, który wymaga czasu, pracy u podstaw, a przede wszystkim współpracy, w tym wypadku trójstronnej. Współdziałania na linii: ustawodawca-pracodawca-pracownicy. Ustanowienia odpowiednich filarów, na których to rozwiązanie ma zostać osadzone, gdy mówimy o urzeczywistnieniu zasad w praktyce, a nie natomiast o pozornym spełnieniu obowiązku.

W tym wypadku, biorąc pod uwagę stan faktyczny, jak i tempo oraz harmonogram prac polskiego ustawodawcy nad wdrożeniem do polskiego porządku prawnego, przepisów dyrektywy datowanej na dzień 23 października 2019 r., wspomniana trójstronna idea, staje się wyłącznie utopią.



foto: Patrick Fore, Kirill Shavlo on Unsplash

Przedsiębiorcy, chcąc dochować zasadzie legalności oraz efektywności w zakresie minimalizowania ryzyka narażenia na odpowiedzialność, muszą podjąć zdecydowane działania mające na celu dołożenie należytej staranności do kwestii zgodności z wymogami projektowanego prawa.

### Doniosła rola kierownictwa

Należy podkreślić, iż wspomniane działania nie mogą odbywać się z pominięciem, bądź bez aktywnego zaangażowania kierownictwa. Rola szeroko rozumianego kierownictwa tudzież kadry zarządzającej jest nie do przecenienia w kwestii budowania organizacji działającej w sposób zgodny z wymogami obowiązującego prawa. Podejmując się wdrożenia kanałów informowania o naruszeniach wraz z ochroną sygnalistów nie należy koncentrować się wyłącznie na opracowaniu i uzgodnieniu regulaminu. Sprowadzenie idei informowania o naruszeniach wraz z ochroną sygnalistów do uchwalenia regulacji wewnętrznej jest wypaczeniem, a wręcz niezrozumieniem fundamentalnego założenia ochrony sygnalistów.

Rola szeroko rozumianego kierownictwa tudzież kadry zarządzającej jest nie do przecenienia w kwestii budowania organizacji działającej w sposób zgodny z wymogami obowiązującego prawa. Sposób i styl zarządzania, prowadzenia spraw spółki, a w rezultacie wyznaczenia określonego modelu postępowania przez kierownictwo organizacji jest o tyle istotny, iż samo zapoznanie się z regulacjami wewnętrznymi, przeprowadzenie szkoleń, czy to „*twarzą w twarz*”, czy też cyklicznych szkoleń online, jak ma to miejsce obecnie w dobie powszechnej cyfryzacji pracy, nie jest równoznaczne ze wdrożeniem tych zasad w życie i stosowaniem ich w codziennej pracy przez szeregowych pracowników.

Uświadamianie istotnej roli wszystkich, bez wyjątku, pracowników danej organizacji w realizacji procesu zapewnienia

zgodności i etycznego prowadzenia działalności gospodarczej jest kluczową przesłanką, niezbędną dla właściwego zrozumienia roli systemów zgodności, których nieodłącznym elementem są kanały zgłaszania nieprawidłowości.

Efektywny system compliance bez kanałów zgłaszania nieprawidłowości to oksymoron, niemający szans na odniesienie sukcesu.

Świadome organizacje, dążące do minimalizacji ryzyka występującego w ramach prowadzonej działalności, poprzez efektywne szkolenie i uświadamianie pracowników, a przede wszystkim urzeczywistnienie wymogów obowiązującego prawa i regulacji wewnętrznych poprzez zastosowanie ich w praktyce, zyskują nie tylko możliwość na efektywne zarządzanie ryzykiem, ale przede wszystkim na budowę

”

„(14) (...) sygnaliści mogą również pomóc w ujawnianiu naruszeń dyrektywy PE i Rady UE w sprawie bezpieczeństwa sieci i informacji (...) w tym incydentów niewiązanych się z naruszeniami danych osobowych, (...) przykładowo w sektorze energetycznym (...)”

organizacji opartej o zasady legalności, transparentności i uczciwości, które są fundamentem dla funkcjonowania każdego bytu prawnego.

Powyższą tezę potwierdzają wyniki badania HR Compliance, przeprowadzonego przez kancelarię DGTL.LAW, w którym to respondenci wskazali, iż działania zmierzające do zapewnienia odpowiedniego poziomu zaufania co do organizacji, jak i kierownictwa, stanowią kluczowy aspekt budowy systemów zgłaszania nieprawidłowości. Ponad 2/3 ankietowanych wskazało, iż rola *tone from the top*, stanowi warunek *sine qua non* dla sukcesu systemów whistleblowing, tuż zaraz za działaniami „prewencyjnymi”, tj. szkoleniami i działaniami budującymi odpowiedni poziom świadomości co do istoty i znaczenia systemu zgłaszania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów w organizacji.

Brak przykładu z góry, tj. określenia katalogu wartości i kierowania się nimi w codziennej pracy powoduje, iż wartości i zasady zebrane w ramach regulacji wewnętrznych, stanowią jedynie pozorną realizację obowiązku prawnego.

### Binarna regulacja

Każda z organizacji, która dąży do pełnego i właściwego zarządzania zgodnością, zmuszona jest do identyfikacji źródła i podłoża zasad w niej obowiązujących.

Przyjmując postawę opartą o prymat prawa stanowionego, a wraz za nią budowę systemu zgłaszania nieprawidłowości w oparciu o legislację wewnętrzną, należy mieć na uwadze, iż regulacja wewnętrzna, pozbawiona odpowiednich działań okalających, zmierzających do urzeczywistnienia jej postanowień

w praktyce, nie gwarantuje pełnego, a przede wszystkim właściwego wdrożenia systemu ochrony sygnalistów.

W sensie formalnym, uchwalenie regulacji wewnętrznej, spełniającej wymogi nakładane na daną instytucję, np. na mocy ustawy, jest przesłanką realizacji nałożonego obowiązku, niemniej co warto podkreślić, jedynie przesłanką. Wdrożenie danego rozwiązania, niezależnie od źródła tego obowiązku nie może pozostać w oderwaniu od praktyki, która to wskazuje, iż koncentracja na legislacji bez uwzględnienia pozostałych elementów procesu wdrożenia, takich jak wywodząca się z zarządzania ryzykiem - samoocena (ang. *self assessment of risks*), efektywna komunikacja w zakresie wdrożenia, zarządzania, funkcjonowania i ewaluacji systemu zgłaszania nieprawidłowości w organizacji, stanowi jedynie pozorną jego realizację.

Uchwalenie odpowiednich regulacji wewnętrznych to emanacja zasady *compliance in books*. Zasady, która w przypadku skoncentrowania się jedynie na aspekcie formalnym, prowadzi do pozornej i fasadowej implementacji ochrony sygnalistów.

Być może wynika to z literalnej interpretacji przepisów. Niejednokrotnie nazbyt matematycznej, posługując się terminem zero-jedynkowej (binarnej) interpretacji nakładanego obowiązku. Pojmowanie uchwalenia regulacji wewnętrznej jako wyłącznej przesłanki spełnienia obowiązku, nie niesie za sobą ryzyka braku zgodności *per se*, ponieważ w sensie formalnym, wymóg został zrealizowany. Niemniej jednak, nieść może za sobą prawdopodobieństwo materializacji ryzyka operacyjnego, jako konsekwencji braku urzeczywistnienia postanowień regulacji wewnętrznych w praktyce.

Pojmowanie uchwalenia regulacji wewnętrznej jako wyłącznej przesłanki spełnienia obowiązku, nie niesie za sobą ryzyka braku zgodności *per se*, ponieważ w sensie formalnym, wymóg został zrealizowany. Niemniej jednak, nieść może za sobą prawdopodobieństwo materializacji ryzyka operacyjnego, jako konsekwencji braku urzeczywistnienia postanowień regulacji wewnętrznych w praktyce.

Określenie podstawy działalności i funkcjonowania organizacji, stanowi kamień węgielny dla procesu wdrożenia rozwiązań z zakresu ochrony sygnalistów, a także determinuje kolejne jego fazy, czy też etapy.

Czy wspomniana podstawa działalności określona została jako klarowny, a co istotniejsze odzwierciedlony w praktyce kodeks wartości, którego emanacją stanowi regulacja wewnętrzna, czy też *a contrario* jest nim atrybut prawa stanowionego, na podstawie którego - organizacja dąży do urzeczywistnienia określonych norm i wzorców zachowania.

Niewątpliwie na uprzywilejowanej pozycji stoją te organizacje, w których regulacja wewnętrzna stanowi jedynie formalne potwierdzenie zasad kultury

organizacyjnej, ładu wewnętrznego obowiązującego w przedsiębiorstwie. Budowa odpowiedniej kultury organizacyjnej wraz z percepcją odpowiedzialności za zgodność, na każdym szczeblu organizacji, to długotrwały i żmudny proces. Swoista praca u podstaw zgodności, której nie sposób wykonać jedynie poprzez utworzenie zhierarchizowanego systemu regulacji wewnętrznych.

### Urzeczywistnienie zasad

Reasumując, określenie podstawy funkcjonowania organizacji, a w konsekwencji fundamentu jej zgodności, determinuje szereg działań następczych, a w rezultacie określa tryb, sposób i charakter implementacji systemu zgłaszania nieprawidłowości.

Organizacja powinna dążyć do urzeczywistnienia zasad i reguł, którymi kieruje, bądź docelowo ma się kierować. W szczególności poprzez dołożenie należytej staranności do zapewnienia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa, pewności i stabilności pracowników względem kultury organizacyjnej oraz zasad ją konstytuujących.

W ostateczności bowiem, nie może być mowy o właściwie funkcjonującym systemie zgłaszania nieprawidłowości bez zaangażowania, akceptacji i dobrego przykładu kierownictwa. Bez którego zasada braku działań odwetowych wobec sygnalistów, stanowiąca emanację sprawiedliwości społecznej, nawet w przypadku najbardziej kompleksowej i drobiazgowej zarazem regulacji wewnętrznej, nie zostanie urzeczywistniona.

Wyniki badania przeprowadzonego przez DGTL.LAW, wskazują na dużą świadomość organizacji działających na polskim rynku co do konieczności ustanowienia odpowiednich kanałów zgłaszania nieprawidłowości, jak i ochrony sygnalistów. Respondenci wskazywali ryzyko utraty reputacji, jako jeden z głównych powodów, dla których rola whistleblowing w organizacji, w szczególności w zakresie ustanowienia efek-

tywnych kanałów wewnętrznych, jest nie do przecenienia.

Mając na uwadze znaczenie i wagę informacji medialnej, organizacje odpowiedzialne, dążące do stabilnego rozwoju, realizujące długofalowe strategie, nie mogą pozwolić sobie choćby na najmniejszą wątpliwość co do sposobu ich postępowania i funkcjonowania. Biorąc pod uwagę fakt, iż negatywne informacje nt. danego przedsiębiorstwa, bezpośrednio rzutują na wynik finansowy. W szczególności, w obliczu kolejnych wymogów regulacyjnych nakładanych na podmioty rynku energetycznego. Odpowiedni system zarządzania zgodnością, a w konsekwencji mechanizmy informowania o naruszeniach wraz z ochroną sygnalistów pozwalają na odpowiednie przygotowanie danego przedsiębiorstwa do zmieniającego się otoczenia regulacyjnego. Przedsiębiorstwom energetycznym nie jest obce pojęcie CSR (ang. *corporate social responsibility*), czy też ESG (ang. *environmental, social, governance*), które w obliczu inicjatywy UE w sprawie Europejskiego Zielonego Ładu, a w konsekwencji nałożenia dodatkowych obowiązków wynikających ze zrównoważonego ładu korporacyjnego, stanowiącego element inicjatywy europejskiej, implikować będą kolejne wyzwania i jednocześnie ryzyka dla przedstawicieli sektora energetycznego.

Dlatego też efektywny system *compliance* wraz z systemami zgłaszania nieprawidłowości, dla dojrzałych organizacji sektora energetycznego, to przede wszystkim szansa na identyfikację obszarów wymagających wzmocnienia, czy też dodatkowej uwagi ze strony kierownictwa. Jednocześnie organizacje dążące do ekspansji poza rodzimy rynek, nie mogą pozwolić sobie na niedostosowanie się do europejskich standardów.

To ostatni moment na podjęcie zdecydowanych kroków w celu zachowania zgodności, nie tylko tej wprost wynikającej z przepisów ustawy, ale przede wszystkim tej dającej komfort i poczucie bezpieczeństwa przedsiębiorstwom planującym długofalową strategię rozwoju. □