



Network Poland



PRZECIWDZIAŁANIE **KORUPCJI** **I NADUŻYCIOM**

SYSTEMOWA OCHRONA SYGNALISTÓW

O niektórych wyzwaniach
dotyczących korupcji
i sygnalistów — **Strona 2**

Zjawisko korupcji oraz ochrona
sygnalistów - perspektywa krajowa
oraz międzynarodowa — **Strona 14**

Discussion Paper | 09-2017

Partner Merytoryczny

■ ■ ■ | **DZP**

więcej niż prawo





Network Poland



PRZECIWDZIAŁANIE **KORUPCJI I NADUŻYCIOM**

SYSTEMOWA OCHRONA SYGNALISTÓW

KORUPCJA MA SIĘ DOBRZE

Pomimo powszechnego potępienia, korupcja ma się dobrze.

Istniejące systemy kontrolne, jakkolwiek ewidentnie konieczne, nie są wystarczające dla zapewnienia etycznych praktyk biznesowych. Przełomu nie przyniosły póki co ani zastrzone regulacje, ani pęczniejące programy compliance. I w tej dziedzinie potrzeba większej adaptacyjności i innowacyjności.

Korupcja oznacza zwiększenie

kosztów prowadzenia działalności biznesowej o ok. 10%, a kosztów zw. z procedurami zakupowymi w krajach rozwiniętych nawet o 25%. Co więcej, skandale korupcyjne - wliczając w tą grupę łapówkarstwo, oszustwa finansowe, oszustwa zw. z manipulowaniem wskaźnikami i wynikami testów - mogą okazać się katastrofalne dla firm.

STRATY DLA FIRM BĘDĄCE EFEKTEM DUŻYCH SKANDALI KORUPCYJNYCH

FIRMA	SZACOWANE STRATY USD	DATA	ZAKRES SKANDALU	EFEKT
WORLDCOM	107 miliardów	2002	Oszustwo księgowe	Największe bankructwo firmy z USA w historii, 20,000 pracowników straciło pracę.
VOLKSWAGEN	87 miliardów	2015	11 milionów samochodów na całym świecie zostało wyposażonych w urządzenia i oprogramowanie aut zaniżające wyniki testów emisji spalin	Efekty finansowe skandalu wciąż się uwidaczają, bezsprzeczna jest natomiast utrata wizerunku marki jak i szerzej niemieckich producentów oraz branży samochodowej.
ENRON	74 miliardy	2001	Oszustwo księgowe	Drugie największe bankructwo amerykańskiej firmy w historii, 5000 pracowników straciło nie tylko pracę, ale i większość swojego zabezpieczenia socjalnego powiązanego z akcjami Enron.
PETROBRAS	21 miliardów	2015	Rzekome wyprowadzanie miliardów dolarów z rachunków firmy na rzecz kierownictwa nielegalnie opłacającego urzędników	Efekty finansowe skandalu wciąż się uwidaczają, poza oczywistą utratą wizerunku marki. Pogorszenie wizerunku Brazylii jako miejsca dla prowadzenia biznesu skutkuje obniżeniem ratingów kredytowych firm.

FIRMA	SZACOWANE STRATY USD	DATA	ZAKRES SKANDALU	EFEKT
BANKI MIĘDZYNARODOWE (10)	9 miliardów (w karach finansowych)	2012	Manipulacja referencyjną wysokością oprocentowania depozytów i kredytów na rynku międzybankowym (LIBOR)	Kary finansowe i zarzuty prokuratorskie, publiczna utrata zaufania dla branży finansowej - będzie jeszcze przez lata obniżać wyniki sektora finansowego.
AIG	3.6 miliarda	2005	Oszustwo księgowe	Największa w historii strata kwartalna w 2008, ratunkowy program finansowy na koszt amerykańskiego podatnika.
SIEMENS	3 miliardy	2008	Praktyki łapówkarskie przy ubieganiu się o kontrakty	Znacząca utrata zaufania klientów i partnerów biznesowych, strata reputacyjna.
OLYMPUS	1.7 miliarda	2011	Oszustwo księgowe	Skandal znacząco przyczynił się do pogorszenia już złych wyników finansowych, które przełożyły się na utratę 2,700 miejsc pracy, zamknięcie 40% swoich fabryk na świecie.

FIRMY ZAMIESZANE W SKANDALE KORUPCYJNE W KONSEKWENCJI CIERPIĄ W REZULTACIE SERII POWIĄZANYCH EFEKTÓW NEGATYWNYCH:

- *Oslabienie wiarygodności i zmniejszenie wartości marki, reputacji rynkowej, ceny akcji;*
- *Utrata potencjalnych korzyści biznesowych, rynków, partnerów, klientów;*
- *Ponoszenie ciężaru znaczących kar finansowych;*
- *Przekierowanie znaczącego czasu pracy i liczby osób na stanowiskach kierowniczych od prowadzenia firmy, do prowadzenia postępowań prawnych i kryzysowych.*

Poprzez 10 zasadę United Nations Global Compact, firmy na całym świecie zadeklarowały włączenie się w pracę na rzecz ograniczenia korupcji w każdej z jej form, włączając wymuszenia i łapówkarstwo.

W ramach systemu ONZ, Cele Zrównoważonego Rozwoju mają za zadanie dosadnie podkreślić fundamentalną rolę, jaką ma przygotowanie odpowiedniego gruntu dla rozwoju gospodarczego. Odpowiedzią jest Cel w ramach SDG mający za zadanie promować pokojowo funkcjonujące, włączające społeczeństwo działające na rzecz zrównoważonego rozwoju, zapewnić dostęp do efektywnego wymiaru sprawiedliwości i budować wydolne instytucje na wszystkich poziomach.

WORKING TOWARDS REDUCING CORRUPTION, FRAUD AND UNETHICAL BEHAVIOR RELATED TO WORK STANDARDS IS AT THE CORE EFFORTS TOWARD IMPLEMENTATION OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS 16 AND 8:

16.5 Substantially reduce corruption and bribery in all their forms

16.5.2 Proportion of businesses that had at least one contact with a public official and that paid a bribe to a public official, or were asked for a bribe by those

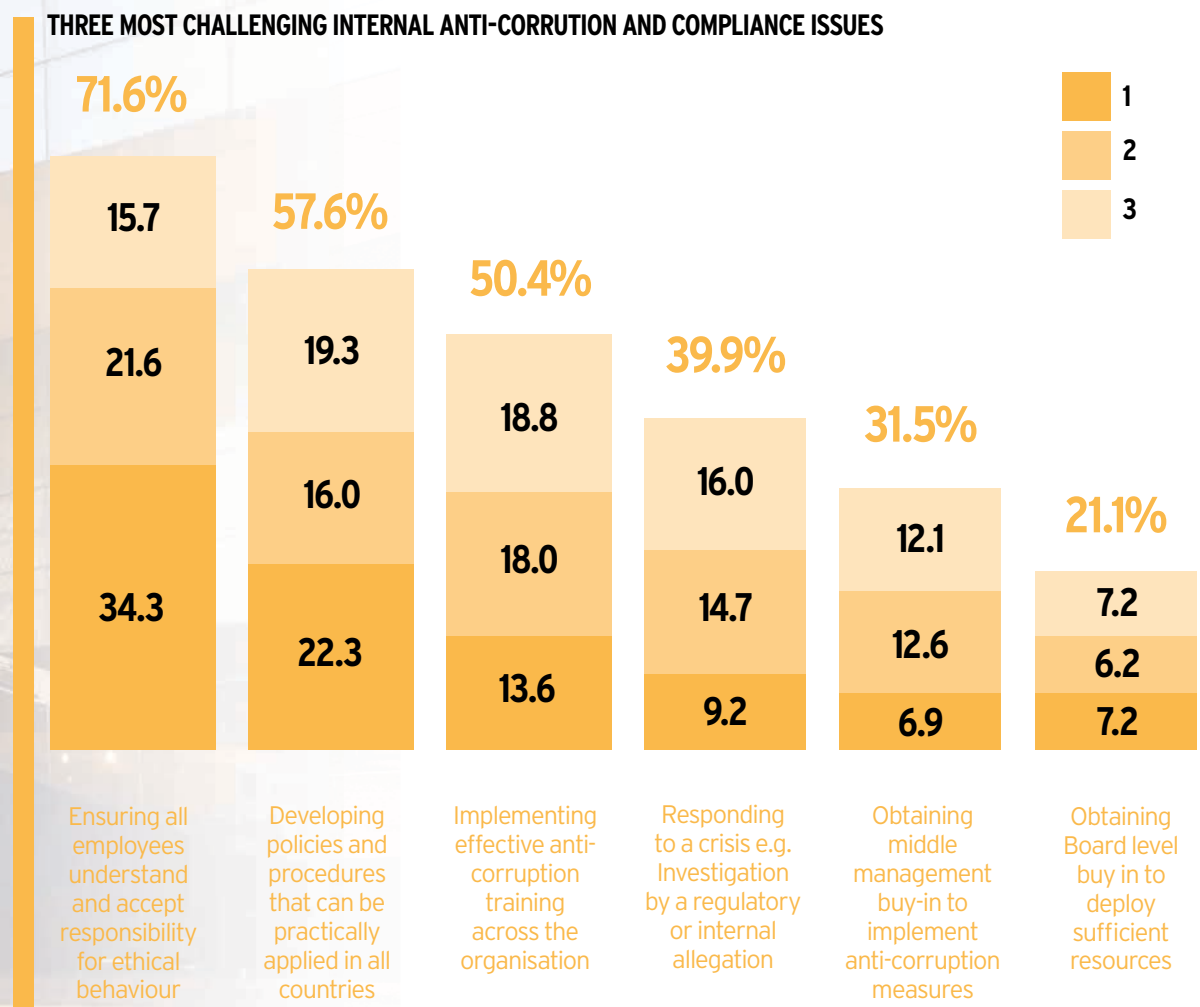
Źródło: sustainabledevelopment.un.org

public officials during the previous 12 months

8.8 Protect labor rights and promote safe and secure working environment s for all workers, including migrant workers, in particular women migrants, and those in precarious employment

8.8.2 Increase in national compliance of labor right s (freedom of association and collective bargaining) based on International Labor Organization (ILO) textual sources

Efektywne wdrażanie standardów i praktyk antykorupcyjnych jest nie tylko działaniem ograniczającym ryzyka dla firmy czy ograniczającym doraźne szkody, ale może być także korzystne dla biznesu poprzez rozszerzanie wpływu na rynek, klientów i partnerów.



Źródło: A 2014/2015 CONTROL RISKS survey of over 600 companies, sustainabledevelopment.un.org

W dodatku do surowej legislacji krajowej, ograniczanie „atrakcyjności” praktyk korupcyjnych wymaga większej przejrzystości transakcji finansowych, wystandaryzowanych procedur kontroli wewnętrznej i zewnętrznej. Dotyczy to zarówno „strony popytowej” (przede wszystkim – ale nie wyłącznie – dotyczących urzędników publicznych), jak i strony podaźowej (reprezentujących interesy korporacyjne).

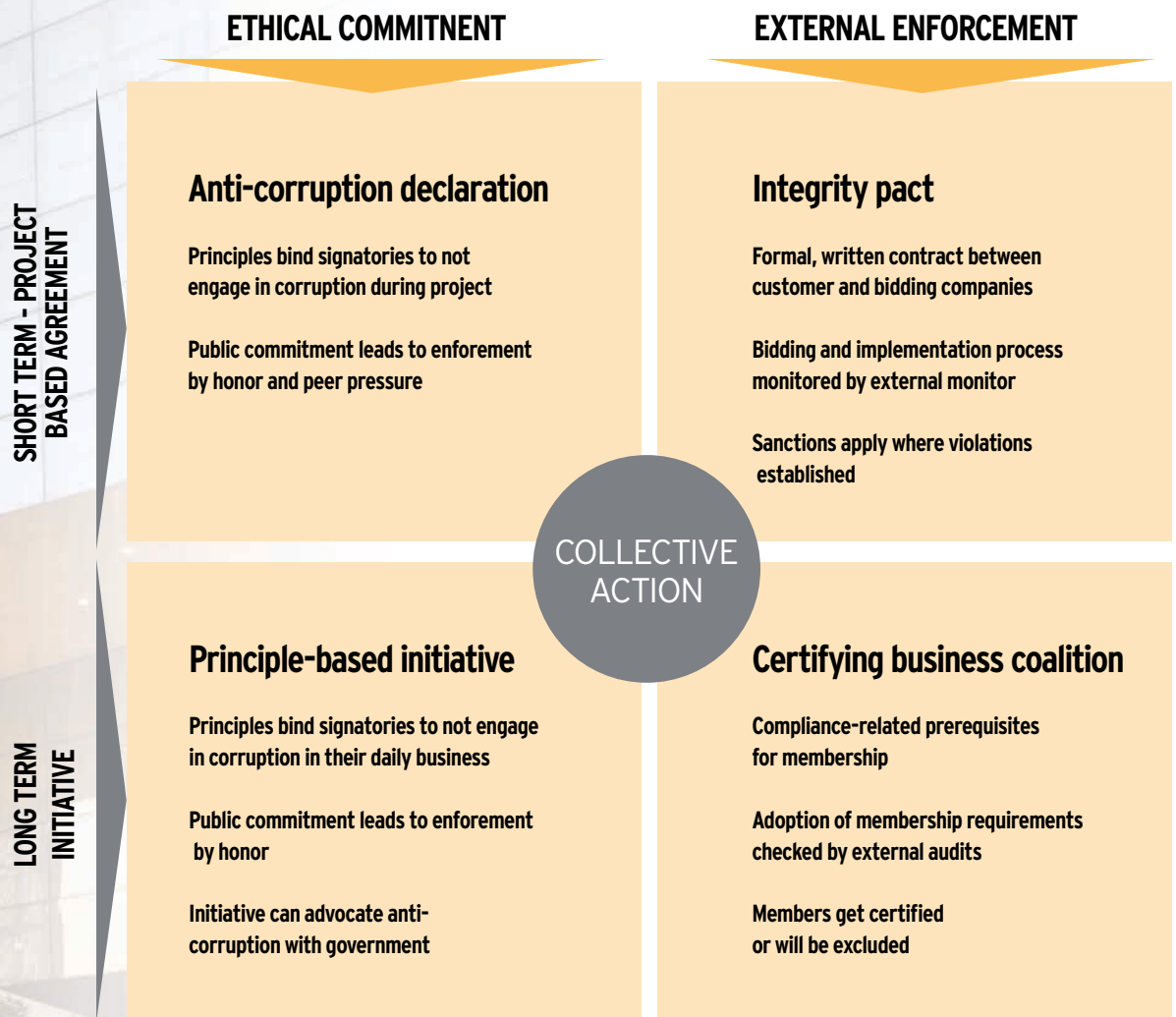
NARZĘDZIA ANTYKORUPCYJNE PO STRONIE POPYTOWEJ:

- *Lepsze wynagrodzenia dla urzędników publicznych,*
- *Lepsza edukacja,*
- *Częstsze rotacje personelu,*
- *Większa transparentność procesów,*
- *Lepsza skuteczność egzekwowania regulacji.*

NARZĘDZIA ANTYKORUPCYJNE PO STRONIE PODAŻOWEJ:

- *Niezbędne zmiany w kulturze organizacyjnej,*
- *Podniesiona jakość ewaluacji wyników,*
- *Systemy zachęt (które biorą pod uwagę długookresowe czynniki, ograniczające wpływ wyników krótkookresowych i chwilowych zysków każdym kosztem).*

*Rosnąca liczba firm, rządów i NGO bada sposoby na większą efektywność programów anty-korupcyjnych wewnątrz samych firm. Rośnie więc znaczenie i doceniana jest rola działań wspólnych. Idea jest stosunkowo prosta – firmy zaczynają współpracować ze swoimi konkurentami i interesariuszami dla stworzenia warunków niezbędnych dla zapewnienia uczciwej konkurencji na rynku jako takim, czy w poszczególnych procesach czy obszarach. Ta uczciwa konkurencja ma zapewnić realizację transakcji na podstawie wspólnie uzgodnionych czynników takich jak cena czy jakość, zamiast łapówki czy oszustwa pojedynczego gracza. Taki proces pomaga w **tworzeniu bezpiecznego otoczenia dla praktykowania biznesu**. Minimalizuje zachęty do działania poza prawem, wyrównuje szanse uczestnikom rynku niezależnie od ich wielkości czy umiejscowienia w łańcuchu tworzenia wartości.*



Źródło: A Practical Guide for Collective Action Against Corruption, UNGC 2016

Samoregulacja branż może też zastępować brakujące lub wadliwe ustawodawstwo, czy też słabe instytucje państwowe. Samoregulacja dotycząca całej branży może też ograniczyć proceder „jazdy na gapę” tych uczestników procesu, którzy chcieliby wykorzystać starania innych uczestników na rzecz większej przejrzystości i jasnych reguł działania, bez ponoszenia kosztów czy bez zmiany postępowania po swojej stronie.

W tym procesie instytucje publiczne mogą odgrywać istotną rolę jako promotor, ale też jako strona takich wspólnych porozumień antykorupcyjnych. Rolą instytucji trzecich natomiast, takich jak UN Global Compact, może być rola facylitatora procesu.

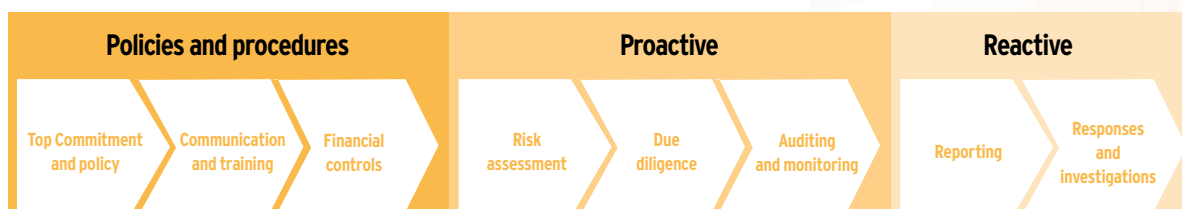
Specyficzną rolę do odegrania mają tu korporacje międzynarodowe. Funkcjonują one w skomplikowanych i bardzo zróżnicowanych środowiskach – jednocześnie będąc moralnie zobligowane do poprawiania jakości i prawidłowości praktyk biznesowych ze względu np. na praktyki stosowane w krajach macierzystych, kulturę organizacyjną, wizerunek globalny, ale też mając lepszą pozycję do prowadzenia takich programów ze względu na siłę rynkową. Korporacje mają z reguły większe bezpieczeństwo budżetowe i często polityczne do poradenia sobie z przejściowymi obniżeniami wskaźników, utraconych projektów, wydłużonych procesów biurokratycznych itd., które mogłyby być rozwiązane za pomocą łapówki.

Podjęcie proaktywne

Wyprzedzić problemy lub wykorzystać szanse można poprzez aktywne działanie na rzecz współpracy z interesariuszami w kwestii przeciwdziałania oszustwom i korupcji. W ten sposób lepsze jest wzajemne zrozumienie zarządzających i inwestorów, większa wiarygodność działań zarządów.

DO TEGO CELU MOGĄ UŻYWAĆ CAŁEGO NARĘCZA NARZĘDZI I ROZWIĄZAŃ KOMUNIKACYJNYCH:

- artykuły na stronach internetowych, informacje prasowe, publikacje dla inwestorów upowszechniane szerzej dla wszystkich interesariuszy;
- oficjalne pismo od zarządu prezentujące jego strategię na działania w tym zakresie i rolę w kształtowaniu procesów „Governance”;
- publiczne prezentacje i „dni inwestora” dla szerszego dotarcia z prezentacjami strategii szczególne dla obecnych i przyszłych inwestorów;
- codzienne kanały komunikacyjne w odpowiedzi na zapytania, wątpliwości, a nawet zarzuty ze strony inwestorów czy innych interesariuszy.



Źródło: LINKING HUMAN RIGHTS AND ANTI-CORRUPTION COMPLIANCE. A Good Practice Note Endorsed By The United Nations Global Compact Human Rights And Labour Working Group. December 2016

Działanie proaktywne wymaga ze strony firmy alokowania pewnych zasobów na monitorowanie i prowadzenie ambitnych inicjatyw antykorupcyjnych, które mogą zostać spożytkowane dla rozpoczęcia dialogu z partnerami czy interesariuszami.

Korupcja i prawa człowieka

Rośnie świadomość bezpośredniej relacji między korupcją, a łamaniem praw człowieka. W jednym i drugim powstają obszary znaczących ryzyk oraz zagrożenia dla finansowej i reputacyjnej kondycji firmy. Korupcja łączy się z łamaniem praw człowieka zarówno bezpośrednio – np. kiedy przekupienie funkcjonariusza wymiaru sprawiedliwości skutkuje utratą prawa do sprawiedliwego osądzenia – jak i pośrednio, kiedy przekupiony urzędnik wydaje zgodę na nielegalny wwóz i składowanie toksycznych odpadów zagrażających zdrowiu i życiu mieszkańców. W niektórych przypadkach korupcja jest także uważana sama w sobie za złamanie praw człowieka.

Zmierzenie się z wyzwaniami w tak podstawowych obszarach stawia firmy przed koniecznością efektywnego prowadzenia procedur wykrywania nieprawidłowości, wprowadzania kontroli due dilligence wśród partnerów i podwykonawców. Jest to jednak nieodzowny sposób ograniczenia ryzyk, czy wprost strat z tytułu nieetycznych czy kryminalnych działań jednostek czy firm. Prowadzone w sposób przemyślany może także mieć pozytywne skutki dla jakości współpracy i osiągalności wskaźników biznesowych także w długim okresie. Deklarowane przez znakomitą większość firm poszanowanie praw człowieka jest pretekstem i wstępem do podjęcia znaczących i strategicznych dla firmy działań takich jak wprowadzenie kwestii etycznych do strategii firmy czy standardów etycznych do praktyki codziennego prowadzenia biznesu.

Źródło: Engaging on anti-bribery and corruption: a guide for investors and companies - UNPRI & UNGC 2016 Report

Upowszechnianie i wdrażanie standardów etycznych i przeciwdziałanie korupcji w środowisku biznesowym i poza nim jest jednym z najistotniejszych wyzwań dla Global Compact w Polsce. Skuteczne zaimplementowanie 10 Zasady UN Global Compact jest wpisane w koncepcje tworzące dwa obecnie realizowane przez nas programy, tj. „Przeciwdziałanie Szarej Strefie w Polsce” oraz „Standard Etyki w Polsce”. Obydwa skupiają się na ograniczaniu zjawisk negatywnych, czy wręcz kryminalnych w funkcjonowaniu biznesu i instytucji – analizując i wypracowując narzędzia wykrywające i zapobiegające oszustwom gospodarczym, przekupstwu, korupcji, nadużyciu stanowisk, nielegalnemu unikaniu opodatkowania, etc. Celem nadrzędnym jest wypracowanie uniwersalnych praktyk, procedur compliance i due dilligence, standardów etycznych i kultury organizacyjnej – które skutecznie zapobiegać będą wymienianym wcześniej wszystkim negatywnym zjawiskom w praktyce gospodarczej, sferze praw człowieka, czy tworzących bariery dla zrównoważonego rozwoju.

Z tego też powodu w 2016 roku, w wyniku długotrwałej pracy Koalicji Rzeczników Etyki i poszczególnych Grup Roboczych, udało się wypracować propozycję Standardu Minimum Programu Etycznego. Stanowi on przede wszystkim narzędzie wspierające samoocenę firm i instytucji oraz wewnętrzne opracowanie niezbędnych warunków dla funkcjonowania podstawowych elementów systemu etycznego. W 2017 roku rozpoczęliśmy pracę nad bardziej szczegółowymi zagadnieniami, stanowiącymi rozwinięcie Standardu Minimum – zagadnieniami przeciwdziałania korupcji oraz wsparcia ochrony sygnalistów.

W tym roku prowadzone będą zintensyfikowane działania na rzecz współpracy ponadnarodowej z krajami naszego regionu. Poprzez wspólne debaty, publikacje i analizy będziemy chcieli zaprezentować skuteczne polityki oraz wymienić się doświadczeniami wynikającymi z ich wdrażania.

Opracowano na podstawie publikacji UNGC i partnerów: Fighting Corruption in the supply chain: a guide for customers and suppliers, UNGC 2016, Engaging on anti-bribery and corruption and corruption. A guide for investors and companies, UNGC & PRI 2016, Linking Human Rights and Anti-Corruption Compliance, UNGC Human Rights and Labour Working Group, 2016, A Practical Guide for Collective Action Against Corruption, UNGC 2016

■ Łukasz Kolano
Global Compact Network Poland

O NIEKTÓRYCH WYZWANIACH DOTYCZĄCYCH KORUPCJI I SYGNALISTÓW

Wyzwaniem jakie stoi przed krajami zarówno dążącymi do rozwoju, jak i rozwiniętymi, jest korupcja. Co prawda w ostatnich kilkunastu latach można dostrzec w Polsce pozytywne efekty walki z tym zjawiskiem. Przejawem jest choćby coraz wyższa pozycja w Indeksie Percepcji Korupcji. Jednak jeśli Polska chce należeć do grupy państw najmniej skorumpowanych, jest jeszcze wiele do zrobienia.

W Polsce istnieje wiele przepisów umożliwiających przeciwdziałanie korupcji i jej zwalczanie, w tym przepisów zgodnych ze standardami międzynarodowymi. Jednakże wciąż brak jest kompleksowego rozwiązania ustawowego regulującego status osób zgłaszających korupcję i inne nadużycia w miejscu pracy, które umożliwiłyby jednocześnie efektywną ochronę prawną tego typu osób. Zadanie, jakie stoi przed ustawodawcą, nie jest proste. Chociażby ze względu

na problemy jakie mogą pojawić się w praktyce stosowania takiej ustawy. Warto zatem wstępnie zasygnalizować kilka wyzwań stojących przed adresatami *ustawy o sygnalistach*. Punktem odniesienia są założenia do projektu ustawy o sygnalistach opracowane przez środowisko eksperckie.

Pierwszym wyzwaniem zasługującym na uwagę jest pokonanie trudności mogących powstać między zakresem podmiotowym

ustawy a jedną z przesłanek udzielenia ochrony sygnalistom. W założeniach do projektu ustawy proponowane jest przyjęcie możliwie szerokiego zakresu podmiotowego. Dokładniej, aby zakresem tym były objęte wszystkie osoby wykonujące pracę, niezależnie od podstawy zatrudnienia, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Proponuje się również przyjęcie szczegółowych przesłanek udzielenia ochrony, tj. warunków, od których łącznego spełnienia uzależniona jest możliwość zakwalifikowania danego ujawnienia nieprawidłowości jako działalności sygnalizacyjnej podlegającej ochronie. Jedną z tych przesłanek polega na udzieleniu ochrony sygnalistom, jeśli istnieje związek pomiędzy ujawnieniem korupcji lub innego nadużycia a interesem publicznym.

Obecnie w prawie krajowym nie ma ustawowej definicji interesu publicznego. W najkrótszym ujęciu, *interes publiczny to uogólniony cel dążeń i działań*, uwzględniających zobiektywizowane potrzeby ogółu społeczeństwa. Jest to pojęcie niedookreślone, co do którego istnieje potrzeba indywidualnego ustalenia jego treści dla konkretnego przypadku. Niejednokrotnie ustalenie tej treści może okazać się trudne.

Nasuwa się więc pytanie, ilu potencjalnych sygnalistów jest w stanie samodzielnie ustalić, czy ujawniony przez niego czyn korupcyjny pozostaje w związku z interesem publicznym? O ile w przypadku sygnalistów zatrudnionych w sektorze publicznym przedmiotowy związek wydaje się dość łatwy do ustalenia, o tyle w sektorze prywatnym sytuacja mocno się komplikuje. Weźmy przykład sygnalisty zatrudnionego w banku prywatnym, który poinformował o przyjmowaniu przez jednego z dyrektorów korzyści majątkowych w zamian za udzielenie i ułatwienie późniejszego spłacenia kredytów przyznanych przez ten bank prywatnemu przedsiębiorcy. Czy w tym przypadku istnieje związek pomiędzy ujawnieniem korupcji a interesem publicznym? Jeśli tak, to istnieje podstawa do udzielenia ochrony. Jeśli nie, to ochrona nie może być udzielona, mimo ujawnionego przez sygnalistę czynu korupcyjnego.

Przedstawiony przykład przywodzi na myśl szereg pytań. Chociażby, jakie skutki może rodzić dla sygnalisty sytuacja, w której zgłosił korupcję, ale nie został

spełniony warunek istnienia związku między zgłoszeniem a interesem publicznym, a więc nie może mu zostać udzielona ochrona? Jak uświadomić potencjalnych sygnalistów o prawnych zagrożeniach związanych z potocznie określonym dmuchnięciem w gwizdek? Jak przygotować ich do zgłoszenia? W jaki sposób sygnalista ma gromadzić dowody potwierdzające ujawniony czyn korupcyjny? Do kogo sygnalista może lub powinien zwrócić się o poradę? W jaki sposób zapewnić poufność porady i zgłoszenia? Jaka jest rola ekspertów ds. zgodności, rzeczników ds. etyki itd.?

To nie koniec wątpliwości związanych z przesłanką polegającą na udzieleniu ochrony sygnalistom, jeśli istnieje związek pomiędzy ujawnieniem korupcji lub innego nadużycia a interesem publicznym. Otóż, wprowadzenie tej przesłanki może w znaczny sposób ograniczyć zakres potencjalnych zgłoszeń o korupcji w sektorze prywatnym, poprzez wyłączenie zgłoszeń niezwiązanych z interesem publicznym. Zasadnym jest udzielenie odpowiedzi na kolejne pytania.

Czy przyjęcie takiego rozwiązania jest pożądane, skoro proponowanym celem ustawy jest stworzenie wszechstronnego i spójnego uregulowania problematyki ujawniania nadużyć w zawodowym środowisku publicznym i prywatnym? Czy sygnalistów zatrudnionych w sektorze prywatnym, którzy informują o korupcji niezwiązanej z interesem publicznym, świadomie pozbawia się prawa do udzielenia ochrony? Czy dla tej grupy sygnalistów zostanie zaproponowane rozwiązanie alternatywne?

Odwołajmy się jeszcze na chwilę do przywołanego wcześniej przykładu pracownika banku prywatnego. Przyjmijmy hipotetycznie, że w opisanej sytuacji sygnaliście nie może być udzielona ochrona, mimo ujawnionego przez sygnalistę czynu korupcyjnego. W praktyce oznacza to ni mniej, ni więcej, że zanim sąd uzna, iż związek ten nie istnieje, to może minąć wiele lat. Jest wręcz pewne, że w tym czasie wszystkie strony chroniące swoich interesów, czyli organy władzy publicznej, pracodawcy i sygnaliści, poniosą koszty finansowe, moralne,

wizerunkowe, zawodowe itd. Koniec końców może się okazać, że ratio legis ustawy nie zostało zrealizowane. Być może należy rozważyć wprowadzenie innej procedury regulującej zgłoszenia pozostające w związku pomiędzy ujawnieniem korupcji a interesem publicznym, a innej dla zgłoszeń, w których przypadku takowy związek nie występuje.

Jak widać, tylko ta jedna kwestia może rodzić wiele praktycznych problemów dla sygnalistów, ale także organów władzy publicznej i pracodawców, zwłaszcza tych prywatnych. Niestety, wyzwań związanych z wejściem w życie ustawy o sygnalistach może pojawić się jeszcze wiele. Prima facie wydaje się, że najważniejszymi adresatami ustawy są sygnaliści, bowiem to im ustawa ma zapewnić ochronę w zamian za działalność sygnalizacyjną.

Jednak nie mniej istotną rolę, a może i bardziej kluczową niż sygnaliści, mają do odegrania organy władzy publicznej i pracodawcy. Od tych pierwszych zależy w dużej mierze sprawność weryfikacji informacji oraz zapewnienie ochrony sygnalistom. Z kolei po stronie pracodawców wyodrębnionym wyzwaniem jest opracowanie algorytmu postępowania, który z jednej strony pozwoliłby chronić interes pracodawców, a z drugiej strony utrudniał lub uniemożliwiał pracodawcom podjęcie działań odwetowych bądź „zatuszowanie” sprawy.

Reasumując, wskazać należy, że wprowadzenie ustawy o sygnalistach jest bezspornie potrzebne. *Instytucja sygnalisty jest instrumentem umożliwiającym dążenie do uczciwości w życiu publicznym i prywatnym*, poprzez eliminowanie działań niezgodnych z prawem. Co prawda wprowadzenie systemu sygnalizacji nie jest proste, ale nie jest niemożliwe. Należy mieć nadzieję, że uda się pogodzić interesy wszystkich adresatów ustawy w taki sposób, aby system sygnalizowania o korupcji i innych nadużyciach był skuteczny i efektywny. Jak się zdaje, kluczowe dla osiągnięcia tego celu jest to, aby adresaci przyszłej ustawy byli po prostu świadomi postanowień ustawy i przygotowani do jej stosowania, zanim ktokolwiek „dmuchnie w gwizdek”.

■ Dr Robert Lizak
Centralne Biuro Antykorupcyjne

ZJAWISKO KORUPCJI ORAZ OCHRONA SYGNALISTÓW - PERSPEKTYWA KRAJOWA ORAZ MIĘDZYNARODOWA.

Mimo wielu lat walki i wysiłków wielu międzynarodowych organizacji, takich jak ONZ, OECD, Komisja Europejska, GRECO, Bank Światowy, Międzynarodowy Fundusz Walutowy oraz licznych organizacji społeczeństwa obywatelskiego, korupcja nadal stanowi poważny problem na świecie. Jak informuje Transparency International, około 68% państw na świecie ma poważne problemy z tym zjawiskiem.

Negatywny wpływ zjawisk korupcyjnych na rozwój społeczny i ekonomiczny jest już chyba rzeczą oczywistą, nie wymagającą udowodnienia, choć do początku lat dziewięćdziesiątych termin ten nie był używany przez wiele instytucji, w tym Bank Światowy, jako istotny problem.

W połowie lat osiemdziesiątych podejście to uległo zmianie, w dużej mierze dzięki inicjatywie ówczesnego prezesa Banku Światowego, Jamesa Wolfenhsona, a także presji organizacji społeczeństwa obywatelskiego. Wtedy też zjawiska korupcyjne zaczęły być badane w sposób systematyczny.

Jedna z definicji korupcji określa ją, jako nadużycie władzy, zwykle dla celów osobistych lub też dla dobra grupy społecznej, z którą osoba skorumpowana jest związana. Motywacją dla

korupcji może być chciwość, chęć utrzymania lub zwiększenia władzy, nawet jeśli dokonywana jest ona w imię wyższych celów.

Bank Światowy w raporcie z 1999 roku „Korupcja w Polsce” *definiuje korupcję jako nadużycie urzędu publicznego dla odniesienia korzyści osobistych.*

Definicja ta pomija zjawiska korupcyjne w sektorze prywatnym, uwzględnia jednak zjawiska występujące na styku sektora prywatnego i publicznego, bez których nie może zaistnieć korupcja sektora prywatnego. Z korupcją ściśle związane są również zjawiska szarej strefy, które firma AT Kearny w samej Europie szacuje na około 2 biliony euro rocznie.

Innym, istotnym obszarem korupcji, często pomijanym w badaniach jest State Capture

- „Zawłaszczenie Państwa”. Termin, który został zdefiniowany przez Bank Światowy w swoim raporcie z 2000 roku, „Anticorruption in Transition”.

„Zawłaszczenie państwa” to pojęcie, które odnosi się do działań osób fizycznych, grup lub firm w sektorze publicznym i prywatnym, prowadzonych w celu kształtowania przepisów prawa, w tym przepisów wykonawczych oraz polityki rządu pod kątem ich własnych korzyści, poprzez bezprawne i niejawne przekazywanie korzyści majątkowych urzędnikom. Problem manifestuje się w różnych formach. Granice podziału można poprowadzić w zależności od typu instytucji podlegającej zawłaszczeniu (prawodawcza, wykonawcza, sądowa lub regulacyjna) oraz uczestników, zaangażowanych w proces zawłaszczania (firmy prywatne, przywódcy polityczni, bądź wąskie grupy interesów). Celem wszelkich form zawłaszczania funkcji państwa jest uzyskanie korzyści dla wąskiego kręgu osób fizycznych, przedsiębiorstw lub sektorów poprzez zaburzanie funkcjonowania podstawowych mechanizmów regulacyjnych, z potencjalnie ogromnymi stratami dla całego społeczeństwa. Praktyka taka kwitnie wszędzie tam, gdzie potencjał gospodarczy jest silnie skoncentrowany, przeciwstawne interesy społeczne słabo chronione, a formalne kanały wpływów i pośrednictwa politycznego niedostatecznie rozwinięte.

Bank Światowy wskazuje także na zjawisko korupcyjne, jakim jest „regulatory capture”, czyli przechwycenie instytucji regulacyjnej przez grupy interesu. Wnikliwie zjawisko to opisuje Łukasz Afeltowicz w swoim artykule z 2010 roku „Zawłaszczenie państwa, sieci społeczne i wyobrażenia socjologiczne: krytyczna analiza koncepcji State Capture”.

Konkretne przykłady „zawłaszczenia państwa” zostały wymienione we wspomnianym już Raporcie Banku Światowego z 1999 dotyczącego Polski:

PROMOWANIE LUB BLOKOWANIE PROJEKTÓW USTAW I NOWELIZACJI USTAW

- niezgodna z przyjętymi zasadami realizacja zamówień publicznych (zlecanie kontraktów rządowych)

- manipulacja procesem prywatyzacji

- ingerencja w proces przyznawania koncesji, licencji i zwolnień podatkowych

- konflikt interesów przy powoływaniu osób na stanowiska we władzach spółek będących własnością Skarbu Państwa lub przedsiębiorstw państwowych oraz występujące w konsekwencji tego powiązania na płaszczyźnie kontraktów udzielanych przez te przedsiębiorstwa

- wywieranie presji na służby odpowiedzialne za egzekwowanie obowiązków celnego

- jako przykład poważnych patologii wskazywano tworzenie przez ministerstwa agencji, które zajmowały się udzielaniem zleceń spółkom, a te z kolei przelewały środki dla Ministra, urzędników resortu lub partii politycznej

- nieskrępowany lobbying

- nepotyzm w obsadzaniu stanowisk w sektorze publicznym i kupczenie przysługami, zwykle dotyczącymi decyzji w sferze publicznej (tendencje te potęguje praktyka obsadzania według klucza politycznego stanowisk w administracji do średniego szczebla władzy).

- konflikt interesów i finansowanie partii politycznych

ZJAWISKA KORUPCYJNE NIOSĄ ZE SOBĄ POWAŻNE KOSZTY. BANK ŚWIATOWY WSKAZUJE NA TAKIE KOSZTY, JAK:

makrofiskalne: utrata przychodów (z podatków, ceł i prywatyzacji) oraz ponoszenie nadmiernie wysokich kosztów w dziedzinie zamówień publicznych

ograniczanie produktywnych inwestycji i wzrostu gospodarczego: np. przez nadużywanie kompetencji regulacyjnych, niewłaściwe zamówienia publiczne i inne koszty powstałe w wyniku korupcji

obciążenia dla społeczeństwa, a w szczególności dla ubogich obywateli: poprzez nadmierne opodatkowanie, egzekwowanie łapówek przy dostarczaniu usług oraz słaby dostęp do nich i ich niską jakość

utrata zaufania w stosunku do instytucji życia publicznego: korupcja może podważać podstawy rządów prawa, dyscypliny podatkowej, poszanowania dla relacji umownych, porządku i bezpieczeństwa publicznego, a ostatecznie legitymacji państwa

Bank Światowy w swych opracowaniach szacuje koszty ekonomiczne korupcji na około 5% globalnego dochodu narodowego brutto. RAND Europe w raporcie z 2016 roku, przygotowanym na zamówienie Parlamentu Europejskiego szacuje straty z tytułu korupcji dla gospodarki europejskiej na około 990 miliardów euro rocznie, a więc kwotę, która ponad dwukrotnie przewyższa dochód narodowy Polski. Samo ryzyko korupcji w zamówieniach publicznych w Europie szacowane jest na około 5 miliardów euro rocznie.

Zasięg i specyfika zjawisk korupcyjnych ulega zmianie, a ograniczenie korupcji na świecie, związane jest z tworzonymi przez rządy państw strategiami antykorupcyjnymi i przeciwdziałającymi szarej strefie, działalności instytucji międzynarodowych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego, zmianami w legislacji, czy coraz bardziej skutecznym działaniom krajowych instytucji, wyspecjalizowanych w wykrywaniu i zwalczaniu korupcji.

Dobrym przykładem poprawy sytuacji w zakresie korupcji może być *Estonia, Gruzja czy też Polska*, której pozycja w rankingu Transparency International uległa w ciągu ostatnich lat znacznej poprawie. Z pozycji 70tej i wyniku 3.4 w 2005 roku, w 2016 roku Polska znalazła się na 26 miejscu na świecie z wynikiem 6.2.

Oprócz wymienionych powyżej działań, wpływających na obniżenie korupcji należy wskazać jeszcze na dwa istotne obszary: **działalność „whistleblowers”**, czyli tak zwanych sygnalistów oraz działania w obszarze etyki biznesu. Oba te obszary są wspierane w skali międzynarodowej przez agendy ONZ i znajdują się w obszarze zainteresowania inicjatywy Sekretarza Generalnego ONZ, sieci Global Compact.

Sygnalizatorzy (whistleblowers), osoby informujące opinię publiczną o malwersacjach, aktach korupcji, naruszeniach przepisów i innych nieprawidłowościach, odgrywają bardzo istotną rolę w zwalczaniu korupcji, z tego powodu powinni znajdować się pod ochroną prawną. Jak wynika z raportu Global Fraud Study z 2012 roku, ponad 43% informacji o nieprawidłowościach w firmach pochodziło z informacji od pracowników (50,9%), klientów (22,1%) lub przekazanych anonimowo (12,4%). Tylko 14% nieprawidłowości zostało ujawnionych w trakcie wewnętrznych audytów.

Whistleblowing jest istotnym, choć często niedocenianym narzędziem, którego celem jest wykrywanie i ograniczenie przestępczości, zarówno w firmach prywatnych,

jak i organizacjach gospodarczych i innych, a w efekcie poprawa efektywności tych organizacji i dlatego też sygnaliści powinni być chronieni. W skali międzynarodowej sygnaliści są chronieni w ramach cywilnoprawnej konwencji Rady Europy o korupcji, a także poprzez Konwencję Organizacji Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji. Niewiele państw na świecie posiada kompleksową ochronę sygnalistów. Należą do nich: Wielka Brytania (Public Interest Disclosure Act), Australia, Nowa Zelandia, Republika Południowej Afryki, Korea Południowa, Indie, Rumunia, Węgry i Słowenia. W Niemczech nie ma legislacji, chroniącej sygnalistów, a na przykład we Francji legislacja chroni przed sankcjami pracowników, zgłaszających w dobrej wierze podejrzanę działalność pracodawców.

W Polsce, podobnie jak w większości krajów europejskich, nie ma kompleksowej regulacji w tym obszarze, a większość zapisów, chroniących sygnalistów zawartych jest w Kodeksie Pracy. Dodajmy, że w wspomnianej Australii do 2003 roku nie było żadnego wyroku z tytułu legislacji, chroniącej sygnalistów. W latach 90tych 71% sygnalistów poniosło oficjalne konsekwencje z tytułu przekazania informacji o nieprawidłowościach, a 94% nieoficjalnie.

Dlatego niezbędne są działania legislacyjne, które będą ułatwiać ujawnianie w interesie publicznym, zapewniać odpowiednie traktowanie informacji, ocenę i w razie potrzeby prowadzenie dochodzeń, a także zapewnienie sygnalistom ochrony przed represjami.

Drugim, wspomnianym już obszarem, związanym z ograniczaniem korupcji jest **etyka biznesu**. W Polsce jednym z liderów w zakresie propagowania etyki biznesu jest Global Compact

Network Poland, w ramach którego powstała, między innymi Koalicja Rzeczników Etyki. Koalicja ta, składająca się ze 130 członków, przygotowała i opublikowała jednolity Standard w Zarządzaniu Programem Etycznym w Organizacji, który został już przyjęty przez około 20 firm.

W ramach Koalicji udało się skupić grupy liderów, którzy wypracowali standardy dla firm i organizacji wchodzących na ścieżkę zarządzania etyką oraz zbudować trwałą platformę dla wymiany wiedzy o najlepszych standardach zarządzania etyką w oparciu o rozwiązania polskie i międzynarodowe – poprzez stworzenie „biblioteki rozwiązań”. Celem Koalicji jest także zebranie dobrych praktyk oraz praktycznych rozwiązań (także rozwiązań organizacyjnych) dla osób zajmujących się zarządzaniem etyką w firmach i organizacjach, jak również opracowanie narzędzi dla Rzeczników Etyki w firmach i organizacjach.

Wydaje się, że działania w obszarze etyki są szczególnie ważne dla budowania postaw przeciwnych korupcji. W szczególności, że jak stwierdza raport EY, co czwarty Polak zachowałby się nieetycznie, żeby pomóc sobie w karierze, a co dziesiąty student prawa wręczyłby łapówkę, żeby załatwić sprawę, zleconą przez klienta. I choć w porównaniu do sytuacji sprzed kilkunastu lat, postawy takie w Polsce są coraz mniej powszechne, to nadal jest szerokie pole do działania w obszarze szeroko pojętej etyki biznesu, a zwłaszcza we wdrażaniu programów zarządzania systemami etycznymi.

■ Jacek Wojciechowicz,
Global Compact Network Poland

REGULACJA STATUSU PRAWNEGO I OCHRONY SYGNALISTÓW W POLSCE – STAN OBECNY I POŻĄDANE KIERUNKI ZMIAN

Ochrona sygnalistów: Obecny stan polskiej regulacji

Problematyka informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy w ramach tzw. działalności sygnalizacyjnej (ang. whistleblowing) nie została w sposób całościowy uregulowana w polskim systemie prawnym. Obowiązujące obecnie przepisy mają charakter rozproszony i fragmentaryczny, zostały usytuowane w różnych aktach prawnych i nie zapewniają efektywnej ochrony sygnalistów (ang. whistleblowers). W rezultacie – mimo, że sygnalizacja jest zjawiskiem korzystnym z punktu widzenia interesu publicznego oraz interesów pracodawców – w Polsce ujawnianie nieprawidłowości stanowi działanie wysokiego ryzyka. Jak wynika z przeprowadzonego w 2015 r. badania sytuacji osób sygnalizujących nieprawidłowości w instytucjach i przedsiębiorstwach w Polsce, sygnaliści spotykają się często z „negatywnymi lub nawet wrogimi reakcjami otoczenia” i doświadczają różnych form działań odwetowych ze strony pracodawców, w tym „prób pozbycia się [ich] z organizacji, marginalizowania [ich] pozycji zawodowej przez odsuwanie od odpowiedzialnych zadań (mające także na celu zablokowanie sygnaliście dostępu do informacji), różnych form mobbingu i nacisku psychologicznego”. Jednocześnie „większość sygnalistów czuje się osamotniona w swoich wysiłkach, część zaś zmaga się z brakiem wiedzy i rozeznania, jak powinni postąpić, do jakich

instytucji się zwrócić i kogo poprosić o wsparcie”¹. Brak kompleksowego uregulowania problematyki sygnalizacji przekłada się na niski poziom świadomości społecznej, ten zaś może skutkować dużą tolerancją dla występujących w miejscu pracy nieprawidłowości oraz bierną postawą ich świadków. Jest to zjawisko o istotnym potencjale korupcyjnym, co negatywnie wpływa na konkurencyjność polskiej gospodarki.

W obecnym stanie prawnym obowiązek sygnalizacji, tj. zgłoszenia zaobserwowanych nieprawidłowości formułuje art. 304 § 1 Kodeksu postępowania karnego (społeczny obowiązek informowania o podejrzeniu popełnienia przestępstwa) oraz w art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy (obowiązek sygnalizowania nieprawidłowości w funkcjonowaniu zakładu pracy). Obowiązkom tym nie towarzyszy jednak obecnie żadna szczególna ochrona prawna sygnalistów. Na zasadach ogólnych chronione są, co do zasady, wyłącznie osoby pozostającym w stosunku pracy, a poziom przysługujących im gwarancji jest różny w zależności od podstawy zatrudnienia (wyższy w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony, niższy w przypadku umów terminowych, pracy z powołania i mianowania). Poza ochroną znajdują się osoby wykonujące pracę w ramach umów cywilnoprawnych oraz osoby pozostające w stosunku służby. Ochrona

¹ A. Kobylińska, M. Folta, Sygnaliści – ludzie, którzy nie potrafią milczeć. Doświadczenia osób ujawniających nieprawidłowości w instytucjach i firmach w Polsce, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2015.

² Pracownik może się również powołać na przepisy Kodeksu pracy zakazujące mobbingu (art. 943) lub przepisy o równym traktowaniu w zatrudnieniu (art. 183). Jak jednak wynika z badań orzecznictwa sądów pracy, przepisy te najczęściej nie zapewniają należytej ochrony pracownikowi-sygnaliście (A. Wojciechowska-Nowak, Założenia do ustawy o ochronie osób sygnalizujących nieprawidłowości w środowisku zawodowym. Jak polski ustawodawca może czerpać z doświadczeń państw obcych?, Warszawa 2012).

³ Por. M. Rączkowski, Ekspertyza w sprawie ochrony osób zatrudnionych sygnalizujących nieprawidłowości przed nadużyciami ze strony podmiotu zatrudniającego, Kielce 2009.

prawnopracownicza ma przy tym charakter następczy i aktualizuje się dopiero w postępowaniu przed sądem pracy w razie wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę w związku z działalnością sygnalizacyjną pracownika. W efekcie to na pracowniku spoczywa ciężar wykazania, że wskazany w wypowiedzeniu powód rozwiązania umowy o pracę ma charakter pozorny (na ogół bowiem jako przyczynę zwolnienia pracodawca wskazuje nie działalność sygnalizacyjną, ale inne okoliczności leżące po stronie pracownika)². W tym celu pracownik zmuszony jest przedstawić dowody potwierdzające występowanie zgłoszonych przez niego nieprawidłowości, co bywa szczególnie utrudnione w braku dowodów rzeczowych lub dowodów z dokumentu³.

POZA KODEKSEM PRACY FRAGMENTARYCZNĄ REGULACJĘ DOTYCZĄCĄ PROBLEMATYKI SYGNALIZACJI I OCHRONY SYGNALISTÓW ZAWIERAJĄ M.IN.:

USTAWA O PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

- pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy wykonujący czynności kontrolne zobowiązani są do nieujawniania informacji, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie skargi, chyba że zgłaszający skargę wyraził na to pisemną zgodę (art. 44 ust.3),
- inspektor pracy jest wyłącznie uprawniony do decydowania czy okoliczności umożliwiające ustalenie tożsamości pracownika ujawniającego informacje o nieprawidłowościach, w tym jego dane osobowe, zostaną zachowane w tajemnicy (art.23 ust.2)

PRAWO BANKOWE

- wymóg ustanowienia w ramach systemu zarządzania banku procedur anonimowego zgłaszania wskazanemu członkowi zarządu, a w poszczególnych przypadkach - radzie nadzorczej banku, naruszeń prawa oraz obowiązujących w banku procedur i standardów etycznych (art.9 ust 2a),
- wymóg zapewnienia pracownikom, którzy zgłaszają naruszenia ochrony co najmniej przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub rodzajami niesprawiedliwego traktowania (art.9 ust. 2b)

USTAWA O ŚWIADKU KORONNYM

- reguluje status podejrzanego, który został dopuszczony do składania zeznań w charakterze świadka w postępowaniu w sprawach o przestępstwo lub przestępstwo skarbowe popełnione w zorganizowanej grupie lub związku

KODEKS POSTĘPOWANIA KARNEGO

- art. 184 - regulacja statusu świadka anonimowego, przesłanki i sposób anonimizacji oraz przebieg przesłuchania

NATOMIAST GŁÓWNYM (ACZ NIE JEDYNYM) ŹRÓDŁEM RYZYKA PRAWNEGO ZWIĄZANEGO Z DZIAŁALNOŚCIĄ SYGNALIZACYJNĄ, W ZWIĄZKU Z BRAKIEM SZCZEGÓLNEGO REŻIMU PRAWNEJ OCHRONY SYGNALISTÓW, SĄ:

- przepisy Kodeksu cywilnego regulujące odpowiedzialność z tytułu naruszenia dóbr osobistych (art. 24),
- przepisy Kodeksu karnego regulujące:
 - odpowiedzialność karną z tytułu pomówienia (art. 212),
 - odpowiedzialność karną za ujawnienie tajemnicy ustawowo chronionej (art. 265-267),
 - odpowiedzialność za złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowniczych (art. 218).

Dlaczego potrzeba nowej regulacji?

W tej sytuacji wskazane jest stworzenie kompleksowej regulacji określającej status prawny sygnalistów oraz ustanowienie systemu gwarancji, który zapewni efektywną ochronę osób ujawniających nieprawidłowości w środowisku zawodowym. Obecnie obowiązująca regulacja jest niewystarczająca z punktu widzenia należytego zabezpieczenia interesów tych osób, co potwierdzają przeprowadzone w 2012 r. badania ankietowe, z których wynika, że „wprowadzenie silniejszej ochrony sygnalistów mogłoby skutkować zwiększeniem zasięgu zjawiska sygnalizowania nieprawidłowości”⁴. Samo zjawisko sygnalizacji jest przy tym wysoce korzystne zarówno z punktu widzenia interesu publicznego, jak i interesu pracodawców – działalność sygnalistów stanowi bowiem skuteczne „narzędzie usprawnienia mechanizmów kontrolnych i walki z niegospodarnością oraz korupcją zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym”⁵. Anonimowi informatorzy oraz wewnętrzne systemy ujawniania nieprawidłowości stanowią jeden z najbardziej efektywnych instrumentów wykrywania nadużyć, obok systemu raportowania o podejrzanych transakcjach oraz audytu wewnętrznego⁶.

Potrzeba przyjęcia projektowanych rozwiązań wynika również z przyjętych przez Polskę zobowiązań międzynarodowych, w tym z art. 9 Cywilnoprawnej Konwencji o korupcji z dnia 4 listopada 1999 r., zgodnie z którym strony konwencji zobowiązują się do zapewnienia w swoim prawie wewnętrznym odpowiedniej ochrony przed wszelkimi nieuzasadnionymi sankcjami wobec pracowników, którzy, mając uzasadnione podstawy do podejrzewania, że doszło do korupcji, zgłaszają w dobrej wierze swoje podejrzenia odpowiednim osobom lub władzom.

OBOWIĄZUJĄCE W POLSCE ROZWIĄZANIA NALEŻY POZA TYM OCENIĆ JAKO NIEDOSTATECZNE Z PUNKTU WIDZENIA MIĘDZYNARODOWYCH STANDARDÓW OCHRONY SYGNALISTÓW WYNIKAJĄCYCH M.IN. Z:

REZOLUCJI ZGROMADZENIA PARLAMENTARNEGO RADY EUROPY NR 1729
w sprawie ochrony sygnalistów

REKOMENDACJI ZGROMADZENIA PARLAMENTARNEGO RADY EUROPY NR 1916
– ochrona sygnalistów

REKOMENDACJI KOMITETU MINISTRÓW CM/REC (2014)
dotyczącej ochrony sygnalistów

RAPORTU SPECJALNEGO SPRAWOZDAWCY ONZ DS. PROMOCJI ORAZ OCHRONY PRAWA DO WOLNOŚCI WYRAŻANIA OPINII ORAZ WOLNOŚCI WYPOWIEDZI DOTYCZĄCEGO OCHRONY DZIENNIKARSKICH ŹRÓDEŁ INFORMACJI I PRAW SYGNALISTÓW (sygn. dokumentu A/70/361)

RAPORTU KOMITETU DS. PRAWNYCH I PRAW CZŁOWIEKA ZGROMADZENIA PARLAMENTARNEGO RADY EUROPY „WZMOCNIENIE OCHRONY PRAW SYGNALISTÓW”

ORZECZNICTWA EUROPEJSKIEGO TRYBUNAŁU PRAW CZŁOWIEKA

⁴ Centrum Badania Opinii Społecznej na zlecenie Fundacji im. Stefana Batorego, Bohaterowie czy donosiciele? Co Polacy myślą o osobach ujawniających nieprawidłowości w miejscu pracy? Raport z badań ilościowych, Warszawa 2012.

⁵ D. Głowacka, A. Płoszka, M. Szczaniecki, Wiem i powiem. Ochrona sygnalistów i dziennikarskich źródeł informacji, Warszawa 2016, s. 11.

⁶ Badanie przestępczości gospodarczej. Polska 2011, Cyberprzestępczość rosnącym zagrożeniem w biznesie, PwC 2011.

Wobec tego potrzebna jest wszechstronna, spójna regulacja problematyki ujawniania nieprawidłowości w środowisku zawodowym, która nie tylko wdroży w Polsce systemowe rozwiązania zapewniające efektywną ochronę sygnalistów, ale też dostosuje obowiązujące przepisy do standardów międzynarodowych.

Regulacja taka mogłaby – i powinna – służyć ochronie zarówno interesów osób sygnalizujących nieprawidłowości, jak i interesu publicznego i interesów pracodawców. Interesy te pozostają bowiem w ścisłym wzajemnym powiązaniu. *Stworzenie spójnych ram prawnych dla działalności sygnalizacyjnej* przyczyni się do znacznego ograniczenia czynników korupcjogennych i wzrostu konkurencyjności polskiej gospodarki. Z punktu widzenia pracodawców istotna jest również możliwość wczesnego wykrycia i usunięcia zgłoszonych nieprawidłowości w ramach wewnętrznych procedur, co pozwala na istotnie zmniejszenie związanego z nimi ryzyka finansowego i reputacyjnego. Nie bez znaczenia jest również pośrednie oddziaływanie – propagowanie postawy obywatelskiej odpowiedzialności, poprawa społecznej percepcji sygnalistów oraz zmiana społecznego paradygmatu działalności sygnalizacyjnej, postrzeganej często jako aktywność wątpliwa moralnie (donosicielstwo).

Pożądaný kierunek zmian

*Realizacja wskazanych funkcji wymaga przyjęcia odpowiednich założeń, w tym adekwatnego do specyfiki zjawiska whistleblowingu zakresu przedmiotowego i podmiotowego przyszłej regulacji. Z punktu widzenia wymienionych celów – przede wszystkim zaś dla zapewnienia zrównoważonej i racjonalnej ochrony wszystkich krzyżujących się interesów – **wskazane wydaje się przyjęcie następujących rozwiązań:***

DEFINICJA SYGNALISTY

Zakres podmiotowy przyszłej regulacji powinna wyznaczać definicja „sygnalisty”, czyli osoby, która ujawniła nieprawidłowości w środowisku zawodowym lub która udzieliła pomocy w ujawnieniu nieprawidłowości przez inną osobę, dostarczając jej informacji o nieprawidłowościach lub w inny sposób aktywnie uczestnicząc w procesie ich ujawniania. W celu zapewnienia kompletności regulacji oraz efektywności proponowanych rozwiązań wskazane jest przyjęcie możliwie szerokiego zakresu podmiotowego. Zakresem tym powinny zostać objęte wszystkie osoby wykonujące pracę, niezależnie od podstawy zatrudnienia. Sygnalistą może być zatem nie tylko osoba pozostająca w stosunku pracy sensu stricto, ale również osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej lub świadcząca usługi na rzecz danego podmiotu – tak w sektorze prywatnym, jak publicznym.

ISTOTA I PRZEDMIOT DZIAŁALNOŚCI SYGNALIZACYJNEJ

Przez ujawnienie nieprawidłowości (działalność sygnalizacyjną) należy rozumieć każde przekazanie informacji o naruszeniu lub informacji uzasadniających jego podejrzenie dokonane przez sygnalistę w ramach organizacji (sygnalizacja wewnętrzna), albo – w braku odpowiedniej procedury wewnętrznego informowania lub w braku reakcji ze strony organizacji – właściwym organom lub podmiotom zewnętrznym (sygnalizacja zewnętrzna).

Za działalność sygnalizacyjną należy uznać wyłącznie takie czynności prowadzące do ujawnienia nieprawidłowości w środowisku zawodowym, które podejmowane są w dobrej wierze i w interesie publicznym. Poza ochroną powinny się znaleźć działania motywowane chęcią zemsty albo zmierzające do osiągnięcia korzyści osobistej lub finansowej. Jednocześnie ochronie powinna podlegać sygnalizacja dokonywana na podstawie co najmniej uzasadnionego podejrzenia występowania nieprawidłowości, tj. podejrzenia mającego podstawę w posiadanych przez sygnalistę informacjach, które obiektywnie uprawdopodobniają zgłaszane nieprawidłowości. Wymóg dobrej wiary należy uznać za spełniony wówczas, gdy po stronie sygnalisty istnieje szczere przekonanie, że informacje te są prawdziwe.

WYDAJE SIĘ, ŻE PRZEDMIOTEM SYGNALIZACJI MOGĄ BYĆ W SZCZEGÓLNOŚCI NASTĘPUJĄCE KATEGORIE NARUSZEŃ:

- naruszenia praw człowieka stwarzające lub mogące stwarzać zagrożenia życia, zdrowia lub wolności osobistej
- naruszenia praw pracowniczych, w tym mobbing i dyskryminacja oraz wszelkie formy nadużyć stosunku zależności w relacjach pracowniczych lub służbowych
- naruszenia stwarzające lub mogące stwarzać zagrożenie dla bezpieczeństwa publicznego lub środowiska
- działania o charakterze korupcyjnym, w tym łapownictwo czynne lub bierne, oszustwo, fałszerstwo, wyłudzenie lub użycie poświadczenia nieprawdy, itd.
- naruszenia obowiązków publicznoprawnych, w tym podatkowych
- działalność zmierzająca do zatajenia któregośkolwiek z ww. naruszeń

SZCZEGÓŁOWE PRZESŁANKI OBJĘCIA OCHRONĄ

Przyszła ustawa powinna jasno wskazywać przesłanki udzielenia ochrony sygnalistom, tj. warunki, od których łącznego spełnienia uzależniona będzie możliwość zakwalifikowania danego ujawnienia nieprawidłowości jako działalności sygnalizacyjnej podlegającej ochronie. Przesłanki te powinny odpowiadać standardom wypracowanym w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka i pozostawać w odpowiedniej proporcji do celów ustawy, gwarantując efektywną realizację jej podstawowych założeń.

DO PRZESŁANEK TYCH NALEŻĄ:

- **istnienie związku pomiędzy ujawnieniem nieprawidłowości a interesem publicznym** - sygnalista działa w interesie publicznym, a dokonywane przez niego ujawnienie nie służy osiągnięciu korzyści osobistej;
- **działanie w dobrej wierze i autentyczność ujawnionych informacji** - sygnalista działa w uzasadnionym (szczerym) przekonaniu, że ujawniane przez niego informacje wskazujące na istnienie nieprawidłowości są prawdziwe; domniemanie dobrej wiary niweczy działanie w celu sprzecznym z prawem lub zasadami współżycia społecznego;
- **subsydiarność ujawnienia zewnętrznego** - przed dokonaniem ujawnienia zewnętrznego sygnalista wykorzystał przysługujące mu środki sygnalizacji wewnętrznej (działał w ramach wewnętrznej procedury compliance, a w braku takiej procedury - powiadomił przełożonego lub inny właściwy organ lub podmiot), chyba że skorzystanie z tych środków byłoby w danym przypadku niemożliwe lub w sposób oczywisty niepraktyczne⁷;
- **proporcjonalność ewentualnej szkody wynikającej z ujawnienia nieprawidłowości do korzyści z działania sygnalisty** - w celu zabezpieczenia interesów pracodawców, korzyści z ujawnienia nieprawidłowości powinny przewyższać jego koszty; sygnalista powinien działać na podstawie uzasadnionego przekonania, że w danym przypadku zachodzi odpowiednia proporcja w rachunku tak rozumianych zysków i strat, za punkt odniesienia przyjmując potencjalne szkody i korzyści, jakie jego działanie może przynieść dla interesu publicznego.

⁷ Rozwiązanie takie zaleca Rezolucja Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy w sprawie ochrony sygnalistów, zgodnie z którą z zewnętrznej drogi informowania o nieprawidłowościach można skorzystać, gdy nie istnieje wewnętrzna droga alarmowa, nie funkcjonuje ona prawidłowo albo jeśli nierzeczywiście byłoby oczekiwać, że droga wewnętrzna będzie działać właściwie, biorąc pod uwagę naturę ujawnionego problemu.

ZAKRES OCHRONY UDZIELANEJ SYGNALISTOM

Z punktu widzenia zakresu ochrony udzielanej sygnalistom w ramach owego szczególnego reżimu istotne jest *precyzyjne zdefiniowanie obszarów ryzyka związanego* z ich działalnością, w szczególności próba ustawowego ujęcia zjawiska działań odwetowych, kwestii ochrony anonimowości sygnalistów i rozkładu ciężaru dowodu, a w zakresie ryzyka proceduralnego – ustanowienie swoistego *lex specialis* w stosunku do ogólnej regulacji zasad dochodzenia odpowiedzialności karnej i cywilnej sygnalistów.

• Działania odwetowe

I TAK PRZEZ DZIAŁANIA ODWETOWE NALEŻY ROZUMIEĆ WSZELKIE DZIAŁANIA, KTÓRE:

- zostały podjęte w związku z działalnością sygnalizacyjną pracownika, tj. zachodzi związek pomiędzy niekorzystnymi skutkami dla sygnalisty a faktem ujawnienia przez niego nieprawidłowości lub pomocy w ich ujawnieniu, oraz
- prowadzą do pogorszenia jego sytuacji, wyrządzają mu szkodę lub krzywdę.

Nie oznacza to, że wszelkie decyzje o negatywnych dla pracownika skutkach stanowią działania odwetowe. Oba wskazane wyżej warunki powinny być spełnione łącznie, konieczne jest zatem również przyczynowe powiązanie tych decyzji lub działań z faktem zasygnalizowania nieprawidłowości. *Przyszła regulacja powinna formułować jednoznaczny zakaz podejmowania tak rozumianych działań odwetowych*. Działania te należy uznać za czyn zabroniony pod groźbą kary, zaś wszelkie decyzje o charakterze dyscyplinarnym podjęte w ramach działań odwetowych – za nieważne z mocy prawa.

• Gwarancje anonimowości

Jednym z elementów szczególnego reżimu ochrony sygnalistów powinny być ustawowe gwarancje anonimowości. W celu zapobieżenia nadużywaniu przewidzianych w ustawie mechanizmów konieczne jest jednak zastrzeżenie, że podmiot przyjmujący zgłoszenie nie ma obowiązku rozpoznania zgłoszenia anonimowego, chyba że wskazuje ono na dowody uprawdopodobniające istnienie nieprawidłowości⁸.

ZASADĄ POWINNA BYĆ POUFNOŚĆ DANYCH OSOBOWYCH SYGNALISTY, OD KTÓREJ MOŻNA ODSTĄPIĆ WYŁĄCZNIE:

- na podstawie wyraźnej zgody zainteresowanego
- za zgodą sądu
- kiedy jest to niezbędne dla ochrony ważnego interesu publicznego lub praw innych osób

Ujawnienie danych w okolicznościach innych niż wskazane powinno stanowić czyn zabroniony pod groźbą kary. Przyjęcie zgłoszenia nie może być przy tym uzależnione od uprzedniego wyrażenia zgody na ujawnienie danych przez osobę zgłaszającą nieprawidłowości.

⁸ Analogiczne rozwiązanie przyjęto w ustawie węgierskiej – art. 5 ust. 7.

ROZKŁAD CIĘŻARU DOWODU

Istotnym składnikiem szczególnego statusu prawnego sygnalistów powinny być również odpowiednie domniemania prawne i rozkład ciężaru dowodu. *W razie postępowania sądowego to pracodawca powinien wykazać, że działania podjęte wobec sygnalisty (np. rozwiązanie stosunku pracy lub współpracy, przeniesienie na inne stanowisko, zmiana warunków wynagrodzenia, decyzje personalne i kary dyscyplinarne) nie miały związku z faktem ujawnienia przez niego nieprawidłowości (z działalnością sygnalizacyjną).* Należy ponadto ustanowić domniemanie prawne, zgodnie z którym działania sygnalizacyjne miały miejsce w dobrej wierze. Jego obalenie wymagałoby przedstawienia dowodów wskazujących na złą wiarę zgłaszającego (np. działanie motywowane interesem osobistym, sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia.

OCHRONA PRZED ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ KARNA I CYWILNĄ

Ustawa powinna zapewniać osobie, która działając w dobrej wierze i w interesie publicznym ujawniła nieprawidłowości w środowisku pracy ochronę przed odpowiedzialnością karną i cywilną z tego tytułu (tj. pomówienie, naruszenie dobrego imienia, ujawnienie informacji niejawnych lub tajemnicy ustawowej). W tym celu ustawa powinna formułować precyzyjne wyłączenia zastosowania odpowiednich przepisów Kodeksu cywilnego i Kodeksu karnego do osób, których działalność stanowi działalność sygnalizacyjną.

SYGNALIZACJA WEWNĘTRZNA I ZEWNĘTRZNA

Ustawa powinna ustanawiać preferencję dla zastosowania wewnętrznej procedury sygnalizowania nieprawidłowości, jeśli procedura taka została wdrożona w miejscu zatrudnienia sygnalisty. Celem stworzenia w ustawie mechanizmu, który przyznawałby pierwszeństwo takiej procedurze jest zabezpieczenie interesów pracodawców, a w niektórych przypadkach również interesu publicznego (np. gdy przedmiotem sygnalizacji są nieprawidłowości o istotnym znaczeniu strategicznym dla państwa, nieprawidłowości stwarzające zagrożenie dla bezpieczeństwa państwa lub porządku publicznego, zjawiska negatywnie rzutujące na atrakcyjność inwestycyjną krajowego rynku, jego konkurencyjność, etc.). Wskazana preferencja powinna znaleźć wyraz w ograniczeniu ochrony przysługującej tym sygnalistom, którzy ujawniając nieprawidłowości nie skorzystali najpierw ze środków gwarantowanych w ramach funkcjonującego w przedsiębiorstwie systemu compliance.

SYGNALISTA POWINIEN MIEĆ OBOWIĄZEK SKORZYSTANIA ZE ŚRODKÓW SYGNALIZACJI WEWNĘTRZNEJ W RAZIE ŁĄCZNEGO SPEŁNIENIA PONIŻSZYCH WARUNKÓW:

- w przedsiębiorstwie funkcjonuje system compliance lub specjalne procedury wykrywania i sygnalizacji nieprawidłowości,
- funkcjonujące w przedsiębiorstwie procedury lub system compliance spełniają minimalny standard, tj.:
 - są bezpieczne (np. anonimowe), łatwo dostępne i gwarantują rzetelne sprawdzenie zgłoszonych informacji oraz podjęcie odpowiednich środków w razie potwierdzenia występowania naruszeń,
 - umożliwiają monitorowanie wyników zgłoszenia
 - podlegają okresowemu przeglądowi w zakresie prawidłowości i efektywności ich funkcjonowania
 - okoliczności danego przypadku lub natura sygnalizowanej nieprawidłowości nie stoją na przeszkodzie skorzystaniu z procedur wewnętrznych.

W razie uchybienia ww. obowiązki, osobie ujawniającej nieprawidłowości nie przysługuje przewidziana w ustawie szczególna ochrona prawna – działania takie będą podlegały ochronie na zasadach ogólnych.

SYSTEM ZACHĘT DLA PRZEDSIĘBIORCÓW - WDRAŻANIE SYSTEMÓW COMPLIANCE I WEWNĘTRZNYCH PROCEDUR SYGNALIZOWANIA

W naszej ocenie samodzielne wdrożenie przez pracodawcę efektywnego *systemu compliance lub wewnętrznej procedury sygnalizowania nieprawidłowości stanowi najskuteczniejszy instrument realizacji celów ustawy*. Z tego względu uzasadnione wydaje się stworzenie w ramach przyszłej regulacji systemu zachęt do wprowadzania tego typu rozwiązań przez samych przedsiębiorców. Procedury te powinny wskazywać kto w zakładzie pracy jest osobą odpowiedzialną za zbieranie informacji o nieprawidłowościach, a także ustalać tryb sygnalizowania i zasady rozpatrywania zgłoszonych wątpliwości. Optymalnym rozwiązaniem wydaje się przy tym wprowadzenie zasady, że o tym, czy dana informacja lub zgłoszenie mają charakter sygnalizacji w rozumieniu ustawy decyduje wyznaczona przez pracodawcę osoba (dedykowany pracownik, np. compliance officer). Dalsze kroki w ramach wewnętrznej procedury sygnalizacji będą wówczas podejmowane na podstawie dokonywanej przez tę osobę wstępnej oceny zgłoszenia, co powinno zwiększyć wydajność i skuteczność systemu. Jest to sytuacja pożądana nie tylko z punktu widzenia pracodawcy, ale też pracownika – dzięki przejrzystym zasadom wewnętrznego sygnalizowania może on działać w zaufaniu, że dokonane przez niego zgłoszenie zostanie rozpatrzone w sposób terminowy i bezstronny przez wyznaczoną do tego osobę.

ZACHĘTY TE MOŻNA KONSTRUOWAĆ ROZMAICIE. MOGĄ POLEGAĆ M.IN. NA PRZYJĘCIU ZAŁOŻENIA, ŻE:

- *jeśli w przedsiębiorstwie wprowadzono system compliance lub odpowiednią procedurę sygnalizowania, warunkiem uznania danego przypadku ujawnienia za działalność sygnalizacyjną jest uprzednie wykorzystanie środków wewnętrznego załatwienia sprawy ewentualnych nieprawidłowości; w przeciwnym razie działalność taka nie podlega szczególnej ochronie przewidzianej dla sygnalistów w rozumieniu ustawy,*
- *jeśli w przedsiębiorstwie funkcjonuje system compliance lub wprowadzono odpowiednią procedurę sygnalizowania, przedsiębiorca może liczyć na obniżenie kary nałożonej na niego w rezultacie potwierdzenia zgłoszonych nieprawidłowości.*

■ Dr Anna Partyka-Opiela,
Anna Hlebicka-Józefowicz,
Kancelaria Domański, Zakrzewski, Palinka

OCHRONA SYGNALISTÓW W WYBRANYCH KRAJACH EUROPEJSKICH:

	ZAKRES PRZEDMIOTOWY	ZAKRES PODMIOTOWY	DEFINICJA SYGNALISTY	PRZESŁANKI OCHRONY
GRUZJA	informowanie o naruszeniu przez funkcjonariusza publicznego prawa gruzińskiego lub ogólnych zasad etycznych i postępowania, które godzi lub może godzić w interes publiczny lub reputację danej instytucji publicznej	każdy	osoba przekazująca informacje dotyczące naruszenia przez funkcjonariusza publicznego prawa gruzińskiego lub ogólnych zasad etycznych i postępowania, które godzi lub może godzić w interes publiczny lub reputację danej instytucji publicznej	zgłoszenie (również anonimowe) w dobrej wierze, w celu zapobieżenia, odkrycia lub wyeliminowania naruszenia
MOŁDAWIA	informowanie o aktach korupcji i związanych z nią zachowaniach korupcyjnych, naruszeniu przepisów dotyczących deklaracji majątkowych oraz naruszeniu obowiązków prawnych dotyczących konfliktu interesów;	pracownik służby cywilnej, w tym pracownik o specjalnym statusie, osoba pełniąca funkcje publiczne oraz inna świadcząca usługi publiczne	pracownik służby cywilnej, w tym pracownik o specjalnym statusie, osoba pełniąca funkcje publiczne oraz inna świadcząca usługi publiczne, informujący dobrowolnie, w dobrej wierze i w interesie publicznym o aktach korupcji i związanych z korupcją, faktach zachowań korupcyjnych, naruszeniu przepisów dotyczących deklaracji majątkowych oraz naruszeniu obowiązków prawnych dotyczących konfliktu interesów	informowanie dobrowolnie i w dobrej wierze
HOLANDIA	informowanie o nadużyciach w miejscu pracy lub innej instytucji, które wpływają na interes publiczny	w sektorze prywatnym: obecni i byli pracownicy firm, jak również osoby niebędące pracownikami (np. obecni i byli kontrahenci, stażysci itd.) w sektorze publicznym: pracownicy służby cywilnej	w sektorze prywatnym - osoba podejrzewająca nadużycia w jej miejscu pracy lub innej firmie, które wpływają na interes publiczny (np. naruszenie prawa, zagrożenie dla zdrowia publicznego, bezpieczeństwa lub środowiska); w sektorze publicznym - pracownicy służby cywilnej	podejrzenia powinny opierać się na rozsądnych podstawach i być zgłaszane w dobrej wierze

	ZAKRES PRZEDMIOTOWY	ZAKRES PODMIOTOWY	DEFINICJA SYGNALISTY	PRZESŁANKI OCHRONY
SŁOWACJA	Dostarczanie informacji, które mogą pomóc w zwalczeniu poważnego antyspołecznego zachowania; antyspołeczne zachowanie obejmuje: • przestępstwa popełnione przez funkcjonariuszy publicznych • korupcję • przestępstwo szkodenia interesom finansowym UE • przestępstwo oszukańczych praktyk w związku z publicznymi przetargami i aukcjami • przestępstwo zagrożone karą pozbawienia wolności na co najmniej 3 lata i wykroczenie administracyjne zagrożone grzywną co najmniej 50 000 EUR	pracownik	osoba, która w związku z wykonywaniem swojej pracy dowiedziała się o faktach, które mogą w istotny sposób pomóc w zwalczeniu poważnego antyspołecznego zachowania, a fakty te zostały ujawnione w dobrej wierze odpowiednim władzom	ujawnienie faktów w dobrej wierze i odpowiednim władzom
FRANCJA	informowanie o przestępstwach lub wykroczeniach, poważnych i oczywistych naruszeniach zobowiązań międzynarodowych ratyfikowanych/ zatwierdzonych przez Francję, jednostronnych aktów wydawanych przez organizację międzynarodową na podstawie takich zobowiązań, ustaw, rozporządzeń lub poważnych zagrożeniach lub uszczerbkach dla interesu publicznego	każdy	osoba która ujawnia w sposób bezinteresowny i w dobrej wierze przestępstwo lub wykroczenie, poważne i oczywiste naruszenie zobowiązania międzynarodowego ratyfikowanego/ zatwierzonego przez Francję, jednostronnego aktu wydawanego przez organizację międzynarodową na podstawie takiego zobowiązania, ustawy, rozporządzenia lub poważne zagrożenie lub uszczerbek dla interesu publicznego, o którym osobiście wie	zgłoszenie powinno nastąpić w dobrej wierze, ponadto osoba, która narusza tajemnicę chronioną prawem, nie ponosi odpowiedzialności karnej, pod warunkiem, że takie ujawnienie jest konieczne i proporcjonalne do ochrony omawianych interesów, interweniuje ona zaś zgodnie z procedurami prawnie określonymi oraz spełnia kryteria definicji sygnalizatora Interwencja podejmowana ma być w celu zachowania przejrzystości, walki z korupcją i modernizacji życia gospodarczego, ustawa nie obejmuje jednak faktów, informacji lub dokumentów objętych tajemnicą obrony narodowej, tajemnicą medyczną lub tajemnicą w stosunkach między prawnikiem a jego klientem

Whistleblowing, czyli ujawnianie w dobrej wierze nieprawidłowości, do jakich dochodzi w organizacji, to niezwykle ważny proces, ponieważ stanowi główne źródło informacji o nieprawidłowościach zagrażających firmowym wartościom, a zarazem istotnych z punktu widzenia interesu publicznego.

Whistleblowing daje firmie szansę naprawienia błędów zanim dojdzie do ich eskalacji i zagrażą one firmie, powodując straty wizerunkowe i finansowe, a nawet odpowiedzialność cywilną lub karną. **W interesie firmy leży więc umożliwienie osobom, które działają w dobrej wierze, ujawnienia nieprawidłowości zaobserwowanych w najbliższym otoczeniu zawodowym.**

Skanska przykładą wielką wagę do informacji pochodzących od sygnalistów, umożliwiając im zgłaszanie nadużyć. Kwestię tę reguluje Kodeks postępowania Skanska, odzwierciedlający wypracowaną przez 130 lat pozycję biznesową i kulturę firmy, w której każdy pracownik, w tym także pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin lub na podstawie umowy cywilno-prawnej, pracownik tymczasowy oraz podwykonawca czy dostawca, czują się uprawnieni do zgłaszania niepokojących sytuacji. Można to zrobić na kilka sposobów, w tym również anonimowo, poprzez zgłoszenie sprawy przełożonemu, pracownikowi zespołu HR, prawnikowi oraz mailowo Komitetowi ds. Etyki lub telefonicznie poprzez specjalną Infolinię zarządzaną przez zewnętrzną firmę. Pracownicy są o tym informowani podczas spotkań zespołów oraz obowiązkowych szkoleń z Kodeksu postępowania, organizowanych co dwa lata. Dbamy o to, by wiedza o możliwościach zgłaszania naruszeń docierała do naszych podwykonawców i dostawców. Ponadto, każdy manager ma obowiązek dopilnować, by zgłoszenie niewłaściwego postępowania było należycie rozpatrzone, to element etycznego przywództwa, które konsekwentnie budujemy u przełożonych. Komitet ds. Etyki Skanska bada każde zgłoszenie i w zależności od efektu dochodzenia są podejmowane działania korygujące lub dyscyplinarne,

mogące m. in. innymi skutkować rozwiązaniem umowy.

Skanska nie toleruje odwetu na pracowniku, który w dobrej wierze zgłosił podejrzenie o niewłaściwym postępowaniu. Definiuje to Polityka zakazu działań odwetowych wpisana w Kodeks. Dobra wiara oznacza dla nas, że wszystko, co pracownik zgłasza, jest według jego wiedzy i przeświadczenia, zgodne z prawdą i niczego nie zataja. Każdy pracownik ma obowiązek zgłaszania podejrzewanych działań odwetowych, których doświadcza. Wobec każdego pracownika angażującego się w działania odwetowe zostaną wszczęte czynności dyscyplinujące.

Dokładamy starań, by edukować naszych pracowników w zakresie rozpoznawania ryzyk związanych z prowadzoną działalnością. Kodeks postępowania Skanska uzupełnia 12 polityk odnoszących się szczegółowo do obszarów przez niego zdefiniowanych, jak choćby Polityka przeciwdziałania korupcji, Polityka konfliktu interesów czy Polityka firmowej gościnności i upominków. Każdy pracownik jest objęty obowiązkowym szkoleniem z ich treści.

Skanska przeprowadza co dwa lata proces oceny ryzyka. Na jego podstawie pracownicy pracujący w obszarach podwyższonego ryzyka muszą przejść szkolenie w zakresie typów ryzyka, na które są szczególnie narażeni. Są oni dzięki temu wyczuleni na niepożądane działania, które mają obowiązek zgłaszać.

Sygnalista to dla Skanska osoba, która wspiera wysiłki firmy w zapobieganiu korupcji i nadużyciom. Firma podchodzi poważnie do każdego zgłoszenia i dostrzega potrzebę uregulowania na poziomie Polski pozycji osób ujawniających nieprawidłowości.

T-MOBILE | Piotr Chmiel

Przeciwdziałanie (zapobieganie i wykrywanie) nadużyciom, a także korupcji, wymaga wykorzystywania wielu różnych rozwiązań, zazwyczaj działających w ścisłym powiązaniu.

Bez świadomości istnienia problemów nie da się im zapobiegać, dlatego też organizacje, w tym firmy, w ramach budowanych **Systemów Compliance (CMS - Compliance Management System)** kładą nacisk na wprowadzanie punktów kontaktowych dla sygnalistów czyli osób będących świadkami lub wręcz uczestnikami niepożądanych sytuacji. Poufność i anonimowość są szczególnie ważnymi wymaganiami stawianymi przez osoby chcące podzielić się swoją wiedzą.

T-Mobile Polska do zbierania tego typu zgłoszeń wykorzystuje kilka kanałów - bezpośrednie, które z założenia nie zapewniają anonimowości (kontakt osobisty, wewnętrzny numer telefonu), oraz pośrednie, z wbudowanymi mechanizmami poufności (adres e-mail, dostępny także z zewnątrz firmy) i anonimowości (dedykowany portal internetowy, dostępny dla wszystkich). Mimo tego, że część z kanałów komunikacji nie może zapewnić anonimowości osobie zgłaszającej nieprawidłowość, to jej dane, pozwalające na identyfikację, są trzymane w poufności tak długo, jak jest to możliwe ze względu na prowadzone prace wyjaśniające.

Samo przygotowanie i uruchomienie punktów kontaktowych nie jest jednak wystarczające i nie zapewnia odpowiedniego efektu w organizacji. Konieczne jest przekonanie użytkowników tych narzędzi, że podejmowane przez nich ryzyko (związane ze stereotypowym odbiorem działań sygnalisty) będzie zrównoważone poprzez działania podjęte w celu wyjaśnienia potencjalnych nieprawidłowości. Dlatego też wprowadzając w **T-Mobile Polska system CMS** równolegle prowadziliśmy działania komunikacyjne i edukacyjne, służące przełamaniu istniejących stereotypów.

W ramach prowadzonej akcji informacyjnej przeprowadziliśmy szkolenia dla pracowników, których zakres obejmował informacje dotyczące technicznych rozwiązań dotyczących zgłaszania nieprawidłowości, włącznie z wyjaśnieniem sposobów pomagających w zapewnieniu różnych poziomów poufności i anonimowości zgłoszeń. Kolejnym elementem szkoleń było przedstawienie konkretnych czynności i zasad, które są stosowane przez pracowników Compliance w przypadku otrzymania zgłoszenia od sygnalisty - podstawową zasadą jest traktowanie każdego zgłoszenia z takim samym zaangażowaniem oraz traktowanie osoby zgłaszającej z szacunkiem. Także dzięki temu, że nasze rozwiązanie daje możliwość kontaktu zwrotnego nawet dla osób dokonujących anonimowych zgłoszeń, jesteśmy w stanie prowadzić konwersacje z osobami zgłaszającymi nieprawidłowości i wyjaśniać decyzje podejmowane w ramach postępowań.

Dlatego też rozwiązanie dla sygnalistów nie jest jedynie kwestią technologii (choć ta jest bardzo ważna, szczególnie, gdy chcemy zapewnić anonimowość zgłaszającym), ale także odpowiednich procesów dotyczących postępowania z napływającymi zgłoszeniami. Innymi słowy, nie wystarczy samo uruchomienie punktów kontaktowych. Trzeba także stale pracować nad sposobem rozwiązywania zgłaszanych kwestii.

ERGO HESTIA | Anna Szukalska, Piotr Bachurzewski, Marek Siemko, Mario Zamarripa

Polska Izba Ubezpieczeń (PIU) informuje w raporcie za 2015 rok, że wartość przestępstw ubezpieczeniowych ujawnionych w sektorze ubezpieczeniowym w Polsce wyniosła ok. 180 mln złotych, z których ponad 80% to nadużycia komunikacyjne, co stanowi 1,16% w stosunku do wszystkich wypłaconych odszkodowań (ok. 15,5 mld) na rynku ubezpieczeń majątkowych w 2015 roku.

Dodatkowo należy uwzględnić straty dotyczące nadużyć spowodowanych nieprawidłowym działaniem ze strony współpracowników i pośredników zakładów ubezpieczeń.

Pracownicy Grupy ERGO Hestia wiedzą, jakie postawy nie są akceptowane w organizacji i jakie zachowania stanowią naruszenie jej wartości i zasad etycznych. Aby każdy z pracowników miał ten sam poziom wiedzy w tym zakresie, wprowadziliśmy Reguły Przeciwdziałania Nadużyciom w Grupie ERGO Hestia. To czytelna procedura, która pozwala na zapobieganie nieprawidłowym działaniom pracowników i współpracowników Grupy ERGO Hestia, bez względu na zajmowane przez nich stanowisko. Zasady objęte procedurą odnoszą się zarówno do prewencji, jak i wykrywania nadużyć. Obejmują również sposoby odpowiednich działań, mających na celu minimalizację strat i szkód będących ich konsekwencją. Powołaliśmy również stanowisko Oficera ds. Zwalczania Nadużyć oraz Zespół ds. Przeciwdziałania Nadużyciom, w celu usprawnienia zarządzania działaniami zapobiegającymi nadużyciom oraz zapewnienia odpowiednio szybkiego przepływu informacji i reakcji na wykryte nadużycia.

ERGO Hestia posiada szereg rozwiązań procesowych i organizacyjnych, które zapewniają pracownikom możliwość poinformowania Spółki o nadużyciach, których są świadkami bądź wiedzą o nich z innego źródła. Rozwiązania te dają możliwość zgłoszenia podejrzeń osobiście Oficerowi ds. Zwalczania Nadużyć bądź anonimowo poprzez dedykowaną pocztę głosową gorącej linii. Umożliwiamy również pracownikom dokonanie zgłoszenia za pomocą poczty

elektronicznej, kierowanej na specjalny adres, obsługiwany przez Oficera ds. Zwalczania Nadużyć.

Praktyczne doświadczenia ERGO Hestii są w znacznej mierze tożsame z doświadczeniami pozostałych zakładów ubezpieczeń działających na rynku. Problemy w obszarze nadużyć stanowią dość liczne nadużycia wewnętrzne niewielkiej skali. Dotyczą one najczęściej przekraczania przez pośredników ubezpieczeniowych (współpracujących z ERGO Hestią) granic uprawnień wyznaczonych przez organizację np.:

- zawarcie umowy ubezpieczenia bez pełnomocnictwa;
- uwzględnienie innego zakresu ubezpieczenia w umowie ubezpieczenia niż ten, który jest objęty OWU bez powiadomienia ubezpieczyciela;
- umowa ubezpieczenia zawarta w oparciu o fałszywe dane ubezpieczonych lub dane osób nieżyjących.

Zgodnie z rozwiązaniami przyjętymi przez ERGO Hestię reagujemy na wszystkie sygnały, które do nas docierają i konsekwentnie wyjaśniamy zgłoszenia, stosując jednakową miarę dla wszystkich. Jednocześnie chronimy sygnalistów, będących źródłem informacji. Nie tolerujemy żadnych form działań odwetowych względem osób zgłaszających podejrzenia nadużyć.

Skupiając się na obszarze zgłaszania szkód do towarzystw ubezpieczeniowych, należy podkreślić, iż problem wyłudzeń w zgłaszanych szkodach dotyczy wszystkich ubezpieczycieli. Szacuje się, że do wyłudzenia lub próby wyłudzenia

dochodzi w co dziesiątej szkodzi, a wartość nienależnie wypłaconych z tego tytułu środków przekłada się na wysokość wypłaconych odszkodowań.

Problem nieuczciwych klientów dotyczy wszystkich rodzajów szkód i świadczeń. Najwięcej przypadków wyłudzeń ERGO Hestia odnotowuje w szkodach komunikacyjnych – samochodowych i osobowych. Do najczęściej powtarzających się należą:

- *zgłaszanie uszkodzeń lub obrażeń niepowstałych w deklarowanych okolicznościach;*
- *falszowanie faktur za naprawę pojazdów;*
- *powiększanie zakresu uszkodzeń;*
- *fikcyjne kradzieże.*

W ERGO Hestii proces identyfikacji wyłudzenia rozpoczyna się już na etapie rozmowy z klientem zgłaszającym szkodę. Jest to możliwe dzięki specjalistycznemu oprogramowaniu, które przetwarza dane opisujące każdą szkodę a odpowiednie algorytmy ukryte w systemie są w stanie wskazać szkody, w których występuje potencjał wyłudzeniowy. W walce z przestępczością ubezpieczeniową ERGO Hestia stawia nie tylko na zaawansowane technologie. Również likwidatorzy, którzy zajmują się szkodami, zwracają uwagę na możliwość wystąpienia wyłudzeń. Wszystkie wątpliwości zgłaszają na dedykowaną tej aktywności skrzynkę mailową, do której dostęp mają eksperci do walki z wyłudzeniami.

W modelu biznesowym wykorzystywanym w ERGO Hestii

zlecane są także dodatkowe czynności, pozwalające na ustalenie okoliczności powstania szkody zewnętrznym partnerom, działającym na terenie całej Polski oraz w przypadku niektórych czynności, również za granicą.

Istotną zmianą, która mogłaby poprawić skuteczność walki z przestępczością ubezpieczeniową, jest współpraca wszystkich zakładów ubezpieczeń; ważna jest również współpraca z Policją.

Nie mniej istotne jest uświadomienie całemu społeczeństwu, że problem wyłudzeń odszkodowań najczęściej uderza właśnie w samych użytkowników pojazdów, czyli nas wszystkich, a nienależnie wypłacane odszkodowania przekładają się na wzrost składek za ubezpieczenie.

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

Została założona w lipcu 2000 roku z inicjatywy Sekretarza Generalnego ONZ Kofiego Annana. **UN Global Compact** wzywa sektor prywatny na całym świecie do powiązania swoich strategii biznesowych z uniwersalnymi zasadami z zakresu praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji oraz wspierania celów Organizacji Narodów Zjednoczonych. Dzięki temu biznes może stawać się katalizatorem pozytywnych zmian rynkowych korzystnie wpływających na życie ludzi i środowiska. **United Nations Global Compact** jest największą na świecie biznesową inicjatywą posiadającą ponad 13 500 członków w 170 krajach. UN Global Compact koordynuje działania w ramach UN Business Action Hub, gdzie Organizacja Narodów Zjednoczonych współpracuje z biznesem, aby implementować Cele Zrównoważonego Rozwoju.

GLOBAL COMPACT NETWORK POLAND

Sieć krajowa działająca na mocy oficjalnej autoryzacji **United Nations Global Compact**. Polska sieć została uruchomiona w lipcu 2001 roku wraz z United Nations Development Programme, a od 2013 roku prowadzona i zarządzana jest ze wsparciem **Fundacji Global Compact Poland**. Stanowi ona sekretariat polskich członków UN Global Compact, biuro projektowe oraz lokalny punkt kontaktowy i informacyjny UN Global Compact. Jej zadaniem jest promowanie i wdrażanie globalnych inicjatyw UN Global Compact na polskim gruncie oraz odpowiedź na unikalne wyzwania, które na drodze do zrównoważonego rozwoju napotyka sektor prywatny. Wszystkie inicjatywy Global Compact Poland są prowadzone w formule partnerstwa pomiędzy światem biznesu.

KNOW-HOW HUB

Think-Tank i fundacja naukowa. Stworzony przez UNDP w Polsce w 2011 roku, gromadzi ekspertów tworzących i wdrażających projekty rozwojowe. Obecnie KHH pełni również funkcję **Rady Naukowej dla Global Compact Network Poland**.



Global Compact
Network Poland



Know-How Hub
Centrum Transferu Wiedzy



EKSPERCI OPRACOWANIA ORAZ CZŁONKOWIE KOMITETU STERUJĄCEGO



PIOTR CHMIEL - Jest jedną z pierwszych osób, które zbudowały Compliance Management System w T-Mobile Polska S.A. Poprzednio pracował jako audytor w firmie PricewaterhouseCoopers, zajmując się analizą i projektowaniem mechanizmów kontrolnych w procesach biznesowych i procesach IT. Doświadczenie i umiejętności potwierdzają zdobyte certyfikaty CFE (Certified Fraud Examiner), CIA (Certified Internal Auditor) oraz CISA (Certified Information Systems Auditor). Jest przewodniczącym Polskiego Oddziału ACFE (ACFE Chapter #183).



MARIUSZ GACA - Od stycznia 2017 roku pełni funkcję Wiceprezesa Zarządu ds. Rynku Konsumenckiego. Jest również przewodniczącym Komisji ds. Etyki Orange Polska. Od 2011 roku pełni funkcję Wiceprezydenta Pracodawców RP oraz Przewodniczącego Polskiej Sekcji BIAC przy OECD.



DR MARCIN KILANOWSKI - Wiceprezes Kujawsko-Pomorskiej Organizacji Pracodawców Lewiatan i Wiceprezydent Sejmiku Gospodarczego Województwa Kujawsko-Pomorskiego. Od 2013 Reprezentant Konfederacji Lewiatan ds. Praw człowieka i biznesu w Zespole ds. Społecznej Odpowiedzialności Biznesu przy Premierze RP i przy Ministerstwie Gospodarki oraz od 2016 w Zespole ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw.



BEATA KOPYT - Dziennikarka, koordynatorka projektów specjalnych w Kulczyk Foundation. Zajmuje się kluczowym aspektem CSR – relacją między człowiekiem, jego celami i potrzebami, a biznesem. Tworzy projekty związane z budowaniem relacji wewnętrznych, podkreślające rolę i możliwości pracownika oraz inspirujące biznes do zmiany społecznej w jego bliższym i dalszym otoczeniu.



DR ROBERT LIZAK - Doktor nauk prawnych. Ekspert Centralnego Biura Antykorupcyjnego. Ekspert w ramach projektu NCN OPUS 11 pt. „Compliance jako narzędzie przeciwdziałania korupcji” realizowanego w Instytucie Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk. Były ekspert Komisji Europejskiej ds. unikania konfliktu interesów (2014-2016). Były zastępca dyrektora Departamentu Informacji Finansowej Ministerstwa Finansów (2016-2017). Specjalizuje się w etyce, prawie karnym porównawczym, compliance, white-collar crime oraz szeroko pojętym prawie represyjnym.



MARCIN MUSIAŁ - Radca Prawny. W Polpharmie od 2003 roku. Obecnie zajmuje się zagadnieniami etyki i compliance w Grupie Polpharma. Jest Liderem Zespołu ds. Ustanowienia Programu Etycznego w Grupie Polpharma. Absolwent Finansów i Bankowości w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie i Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Były pracownik dydaktyczny Katedry Prawa Gospodarczego SGH. Członek Warszawskiej Okręgowej Izby Radców Prawnych.



JUSTYNA OLSZEWSKA - Absolwentka Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach oraz Politechniki Świętokrzyskiej. Doktorantka Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie w dziedzinie nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu. Zajmowała się mediami, komunikacją wewnętrzną i zewnętrzną w organizacji, redaktor naczelna wydawnictw Skanska, lider projektów związanych z promowaniem etyki, zrównoważonego rozwoju oraz bezpieczeństwa w branży budowlanej. Obecnie pełni obowiązki Menadżera Doradcy ds. etyki w firmie Skanska.



ANNA POTOCKA-DOMIN - Wiceprezes Business Centre Club, dyrektor Instytutu Interwencji Gospodarczych; członek Rady Programowej GC Poland. Absolwentka dziennikarstwa na Wydziale Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego, podyplomowych studiów nt. marketingu i reklamy oraz studiów MBA Executive (GFKM; Uniwersytet Gdański; Rotterdam School of Management), na których z wyróżnieniem obroniła pracę dyplomową z zakresu Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR).



MAGDALENA RZESZOTALSKA - Dyrektor ds. Komunikacji Korporacyjnej i CSR, Polpharma SA - od 18 lat związana z Polpharmą. Odpowiada za całokształt działań w zakresie komunikacji zewnętrznej, wewnętrznej, sponsoringu korporacyjnego oraz odpowiedzialności społecznej Polpharmy. Zaangażowana w kluczowe projekty CSR Grupy Polpharma, takie jak Program Etyczny, Zrównoważony Łańcuch Dostaw, Strategia CSR, raportowanie niefinansowe i inne. Członek Komitetu Sterującego Koalicji Rzeczników Etyki i Global Compact w Polsce oraz Zespołu ds. CSR przy Ministerstwie Rozwoju.



MARIAN SZCZEŚNIAK - Pełnomocnik Zarządu ds. Społecznych, Rzecznik Etyki PKP Energetyka S.A. Ze spółką PKP Energetyka S.A., wywodzącą się z Energetyki Kolejowej, związany od 1976 r. Absolwent Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu Wydziału Nauk Społecznych i Studiów Podyplomowych z zakresu Organizacji i Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz Strategicznego Zarządzania Zasobami Ludzkimi.



JACEK WOJCIECHOWICZ - Ekspert GCP, ekonomista i socjolog- studiował w Polsce i w Australii. Pracuje w PKP S.A, gdzie był rzecznikiem etyki Grupy PKP. oraz tworzył pierwszy kodeks etyczny Grupy i praktyki wdrażania w spółkach PKP. Były wieloletni pracownik Banku Światowego. Ekspert Komisji Europejskiej i United Nations Economic Commission for Europe.



MARIO EVERARDO ZAMARRIPA GONZALEZ - Dyrektor odpowiedzialny za projekt Zrównoważonego Rozwoju w Grupie ERGO Hestia. Od 1995 roku związany z branżą ubezpieczeniową. Pracował w firmie ubezpieczeniowej ABA Seguros w Meksyku. W Grupie ERGO Hestia pracuje od 1998 r., odpowiadał m.in. za Spółkę Hestia Kontakt - C. O. K., zarządzanie siecią sprzedaży, projekt marki You Can Drive. Obecnie zajmuje się działaniami w zakresie odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju, w tym m.in. realizacją strategii CSR i procesem raportowania społecznego. Jest zaangażowany w obszarze ubezpieczeń zdrowotnych.



DR ANNA PARTYKA-OPIELA - Radca prawny, Senior Associate w kancelarii Domański Zakrzewski Palinka, lider Zespołu Compliance. Jest doktorem prawa, na bieżąco doradza w kwestiach compliance, zarządzania ryzykiem nadużyć, prawa farmaceutycznego oraz ochrony zdrowia. Od wielu lat zajmuje się zagadnieniami związanymi z transparentnością procesów wewnętrznych i zewnętrznych, reklamą, korupcją, corporate governance, komunikacją oraz przebudową i optymalizacją systemów i przedsiębiorstw. Prowadziła wiele projektów w obszarze audytów zgodności i audytów śledczych, a także związanych z wdrażaniem i usprawnianiem procesów i procedur.



ŁUKASZ KOLANO - Dla systemu ONZ pracujący od 12 lat - w ramach UNDP, UNV, UNFPA. W GCP od roku 2003. Specjalizuje się w tematyce współpracy rozwojowej oraz transferem wiedzy. W GCP zajmuje się wprowadzaniem do strategii firm celów i standardów ONZ i UE, analizą wpływu działalności firm na społeczność i środowisko. Dysponujący rozległym doświadczeniem z wdrażania projektów UE w ramach funduszy Phare, EFS i POKL, programów pomocowych i rozwojowych systemu ONZ. Jest absolwentem Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego.



Network Poland

WYDAWCA:

Global Compact Network Poland
ul. Emilii Plater 25/64
00-688 Warszawa



ZESPÓŁ

OPRACOWANIE MERYTORYCZNE

Łukasz Kolano,
EXECUTIVE DIRECTOR

KOORDYNACJA WYDANIA

Olga Siedlanowska-Chałuda,
HEAD OF ETHICS
AND ANTI-CORRUPTION SECTION

NADZÓR

Kamil Wyszowski,
GENERAL DIRECTOR

TŁUMACZENIA

Global Compact Network Poland

PROJEKT GRAFICZNY I SKŁAD

RebelZOO.eu

ZDJĘCIA

Stock photographs under the
Creative Commons/ Creative
Commons Zero (CC0) license

DRUK

Mazowieckie Centrum Poligrafii
Warszawa 2017

Opinie i poglądy zaprezentowane
w raporcie przez poszczególne firmy
nie odzwierciedlają opinii i poglądów
wydawcy. Materiały graficzne wykorzystane
w publikacji pochodzą z zasobów UN
Global Compact, zasobów autorów
oraz ogólnodostępnych źródeł.

**PODZIĘKOWANIA
DLA PARTNERÓW WSPIERAJĄCYCH
PROGRAM ORAZ UCZESTNICZĄCYCH
W OPRACOWANIU**

PARTNER MERYTORYCZNY

KANCELARIA DOMAŃSKI,
ZAKRZEWSKI, PALINKA

PARTNERZY

SKANSKA
T-MOBILE
PKP ENERGETYKA
POLPHARMA
ERGO HESTIA
UNILEVER
ORANGE
KULCZYK FOUNDATION
KONFEDERACJA LEWIATAN
BCC

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

Business contributes to the SDGs by acting responsibly



PROGRAM ACTIVITIES SUPPORTING IMPLEMENTATION OF SDG TARGETS:

16.5

Substantially reduce corruption and bribery in all their forms

16.5.2

Proportion of businesses that had at least one contact with a public official and that paid a bribe to a public official, or were asked for a bribe by those public officials during the previous 12 months

8.8

Protect labour rights and promote safe and secure working environments for all workers, including migrant workers, in particular women migrants, and those in precarious employment

8.8.2

Increase in national compliance of labour rights (freedom of association and collective bargaining) based on International Labour Organization (ILO) textual sources and national legislation, by sex and migrant status

GLOBAL COMPACT NETWORK POLAND

ul. Emilii Plater 25/64 | 00-688 Warszawa

www.ungc.org.pl