



# KIM JEST SYGNALISTA?

**Dowiedz się, jak zorganizować system zgłaszania nieprawidłowości w firmie i co zyskasz, jeśli ten system będzie działał sprawnie.**

Do 17 grudnia 2021 r. należy wdrożyć narzędzia w związku z wejściem w życie Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2019/1937 z dnia 23 października 2019 (dalej „Dyrektywa”) roku w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.

Na dzień publikacji niniejszego opracowania (1 czerwca 2021 r.) nie uchwalono jeszcze polskich przepisów w zakresie ochrony sygnalistów realizujących założenia Dyrektywy.

Wspomniana Dyrektywa reguluje kwestie dotyczące sygnalisty.



## **SPIS TREŚCI**

**3 KIM JEST SYGNALISTA?**

**4 NA CZYM POLEGA OCHRONA SYGNALISTÓW?**

**7 JAK ZORGANIZOWAĆ SYSTEM ZGŁOSZEŃ?**

**11 CZY SYGNALISTA ŁAMIE PRAWO?**

**13 JAK MOŻEMY CI POMÓC?**

# KIM JEST SYGNALISTA?

## (INACZEJ WHISTLEBLOWER, DEMASKATOR)

**To osoba, która w celu ochrony dobra społecznego dokonuje zgłoszenia nieprawidłowości (w tym naruszeń prawa) lub innych zjawisk wątpliwych etycznie dostrzeżonych w organizacji publicznej lub prywatnej.**

Sygnalista uzyskuje informacje o nieprawidłowościach w związku ze swoją działalnością zawodową (może być pracownikiem organizacji, jej współpracownikiem, zleceniobiorcą, kontrahentem, współnikiem, stażystą itd.).

Zgłaszać można uzasadnione podejrzenia dotyczące **zaistniałych lub potencjalnych naruszeń**, do których doszło lub najprawdopodobniej dojdzie w przyszłości, a także próby ukrycia pewnych nieprawidłowości w jednej z następujących dziedzin: zamówień publicznych, usług finansowych i zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa produktów, bezpieczeństwa transportu, ochrony środowiska, bezpieczeństwa jądrowego, bezpieczeństwa żywności i pasz, zdrowia i dobrostanu zwierząt, zdrowia publicznego, ochrony konsumentów, ochrony prywatności i danych osobowych oraz bezpieczeństwa sieci i systemów informacyjnych, unijnych reguł konkurencji, naruszeń szkodzących interesom finansowym UE oraz unikania opodatkowania osób prawnych.

Jak wynika z motywów Dyrektywy, ale przede wszystkim – z realnych doświadczeń sygnalistów – zapewnienie im ochrony prawnej było konieczne. Potencjalni sygnaliści często rezygnują ze zgłaszania zastrzeżeń lub podejrzeń z obawy przed licznymi negatywnymi skutkami swoich zgłoszeń. Dyrektywa nazwa je działaniami odwetowymi, termin ten jednak wyjaśnimy dokładniej w dalszej części opracowania.

Przyjmuje się, że impulsem dla rozwiązań prawnych w sprawie ochrony sygnalistów była historia **Sherron Watkins** - wiceprezydent ds. rozwoju w amerykańskiej spółce Enron działającej w branży energetycznej. Około 2000 r. Enron był największym nabywcą i sprzedawcą gazu, zatrudniał 22 tys. pracowników, a jego obroty sięgnęły 100 mld dolarów.

W sierpniu 2001 r., na niecałe 4 miesiące przed spektakularnym finansowym upadkiem Enronu, Sherron Watkins zawiadomiła Jeffrey'a Skilling'a - ówczesnego prezesa Spółki o nieprawidłowościach w zakresie rachunkowości i zarządzania finansami firmy. Prezes zignorował jej notatkę. Sygnalistka przyznała, że zgłaszając nieprawidłowości do władz Spółki wierzyła, że wewnętrzne procedury nie zawiodą, a jej zgłoszenie doprowadzi do rozwiązania problemu bez udziału mediów i ujawniania publicznie problemów finansowych Spółki.

W Polsce pierwszą znaną sygnalistką była **Bożena Łopacka**. Zgłosiła ona szereg naruszeń, jakie spotkały ją w czasie pracy w markecie „Biedronka” w Elblągu. Zaczęła od pracy kasjerki, po pewnym czasie została kierowniczką sklepu. W trakcie pracy wyrabiała ogromne ilości nadgodzin i zmuszona była do dźwigania ciężkich towarów. Jej los, jak twierdzi, dzielili inni pracownicy. W 2002 r., będąc na skraju wyczerpania psychicznego, złożyła wypowiedzenie umowy o pracę. W 2004 r. wniosła pozew przeciwko Jeronimo Martins Dystrybucja i wygrała ostatecznie 26 tys. zł tytułem niezapłaconych nadgodzin. Jak sama wskazuje w licznych wywiadach – wyrządziła sobie krzywdę walką z Biedronką – kolejną pracę trudno było jej znaleźć. Własny biznes kosmetyczny był sukcesem wyłącznie przez pierwszy rok funkcjonowania.

# NA CZYM POLEGA OCHRONA SYGNALISTÓW?

Ochrona sygnalistów w ramach Dyrektywy sprowadza się w zasadzie do dwóch kwestii:

zwolnienia sygnalisty z odpowiedzialności za naruszenie przepisów prawa bądź innych obowiązków sygnalisty, którego ten dopuścił się, dokonując prawidłowego zgłoszenia oraz

minimalizacji, szczególnie poprzez zapewnienie sygnaliście anonimowości, ryzyka działań odwetowych wobec sygnalisty, które mogą wystąpić na skutek dokonanego przez niego zgłoszenia

## KTO PODLEGA OCHRONIE JAKO SYGNALISTA?

### PRACOWNICY

W Dyrektywie szczególną uwagę zwraca się na ochronę prawną osób zależnych ekonomicznie. Osoby dokonujące zgłoszenia w ramach swojej działalności zawodowej narażają się na działania odwetowe w miejscu pracy (na przykład ze względu na to, że naruszają obowiązek zachowania tajemnicy lub obowiązek lojalności).

Dyrektywa zwraca uwagę na to, by termin „pracownik” traktować bardzo szeroko. Oznacza to, że ochroną powinny zostać objęte także osoby o niestandardowych stosunkach pracy, tj. zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu, na podstawie umowy o pracę na czas określony czy na podstawie stosunku pracy z agencją pracy tymczasowej, osoby będące urzędnikami służby cywilnej, pracownikami państwowymi, tj. pracującymi w sektorze publicznym. Ponadto wskazuje się, że ochroną powinni zostać objęci także wolontariusze i stażyści bez względu na to, czy otrzymują wynagrodzenie.

### PARTNERZY BIZNESOWI

Kolejna bardzo szeroka kategoria. Takimi osobami mogą być usługodawcy prowadzący własną działalność gospodarczą, freelancerzy, wykonawcy, podwykonawcy i dostawcy, a także akcjonariusze lub wspólnicy i osoby wchodzące w skład organów zarządzających spółkami.

Warto zwrócić uwagę także na to, że ochrona wyżej wskazanych osób obejmuje również osoby, których stosunek pracy już ustał oraz osoby ubiegające się o pracę, a także podmioty, które nie świadczą już usług na rzecz danej organizacji, ale w związku ze świadczonymi usługami uzyskały informacje o naruszeniach.

Jednym z celów Dyrektywy jest zakreślenie jak najszerszego katalogu podmiotów chronionych – dlatego obejmuje ona także:

- **osoby, które nie są obywatelami Unii Europejskiej** – z uwagi na globalizację, rozwój nowoczesnych metod porozumiewania się etc., wiedzę o naruszeniach mogą posiadać także osoby spoza UE,
- **osoby pośrednio zaangażowane w zgłaszanie naruszeń** – osoby pomagające dokonać zgłoszenia, tj. współpracownicy lub krewni osób dokonujących zgłoszenia,
- **przedstawiciele związków zawodowych lub innych przedstawicieli pracowników** – zarówno w przypadku, gdy dokonują zgłoszenia jako pracownicy, jak również wtedy, gdy udzielają porad i wsparcia osobie dokonującej zgłoszenia.

#### **Nie skorzysta z ochrony Dyrektywy osoba:**

- dokonująca zgłoszenia w złej wierze, w sposób niepoważny lub stawiający nadużycie,
- zgłaszająca celowo i świadomie błędne lub wprowadzające w błąd informacje,
- podająca w ramach zgłoszenia informacje dostępne publicznie.

## **CZYM SĄ DZIAŁANIA ODWETOWE?**

Działania odwetowe to bezpośrednie lub pośrednie działania lub zaniechania związane z pracą, które są spowodowane zgłoszeniem naruszeń i które wyrządzają lub mogą wyrządzić sygnaliście nieuzasadnioną szkodę.

**Pomiędzy działaniem odwetowym a samym zgłoszeniem musi istnieć związek przyczynowo – skutkowy**, czyli negatywne działania skierowane w sygnalistę muszą mieć związek ze zgłoszeniem. Jeśli negatywne działania wywołane są innymi czynnikami, osoba odczuwająca negatywne skutki tych zachowań powinna korzystać z ochrony na podstawie innych przepisów i dochodzić swoich praw w postępowaniu cywilnym bądź karnym

Dyrektywa zawiera szeroki katalog przykładowych działań odwetowych: *zawieszenie, przymusowy urlop bezpłatny; zwolnienie, degradacja lub wstrzymanie awansu; przekazanie obowiązków, zmiana miejsca pracy, obniżenie wynagrodzenia, zmiana godzin pracy, wstrzymanie szkoleń; negatywna ocena wyników lub negatywna opinia o pracy, nałożenie lub zastosowanie jakiegokolwiek środka dyscyplinarnego, nagany lub innej kary, w tym finansowej; przymus, zastraszanie, mobbing lub wykluczanie; dyskryminacja, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie; nieprzekształcenie umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, w sytuacji gdy pracownik mógł mieć uzasadnione oczekiwania, że zostanie mu zaoferowane stałe zatrudnienie, nieprzedłużenie lub wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę na czas określony, wyrządzenie szkody, w tym nadzarpnięcie reputacji danej osoby, zwłaszcza w mediach społecznościowych; umieszczenie na czarnej liście na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego, co może skutkować tym, że dana osoba nie znajdzie w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub danej branży; wcześniejsze rozwiązanie lub wypowiedzenie umowy dotyczącej towarów lub umowy o świadczenie usług; odebranie licencji lub zezwolenia; bezpodstawne skierowanie na badania psychiatryczne lub lekarskie.*

# WAŻNE!

Dyrektywa, dla zapewnienia równowagi stron ewentualnego procesu, wprowadza swoiste **domniemanie, że szkoda poniesiona przez sygnalistę ma związek ze zgłoszeniem** (jeśli tylko przedstawi on dowód na dokonanie zgłoszenia), a więc jest wynikiem działania odwetowego. Tym samym, to na podmiocie przyjmującym zgłoszenie spoczywa ciężar dowodu, że kwestionowane zachowania nie miały charakteru działań odwetowych.

Innym rozwiązaniem sprzyjającym sygnaliście jest **domniemanie dokonania zgłoszenia zgodnie z zasadami przewidzianymi w Dyrektywie**. Składanie zgłoszenia będzie często wiązało się z wyjawieniem treści poufnych, naruszeniem praw autorskich, czy naruszeniem zasad ochrony danych osobowych. Takie czynniki mogą działać na potencjalnych sygnalistów zniechęcająco, więc by temu zapobiec Dyrektywa wskazuje, że sygnalista zgłasza w takich okolicznościach naruszenie zgodnie z prawem. Natomiast podmiot, który twierdzi, iż zgłoszenia dokonano nieprawidłowo, tj. z naruszeniem prawa, musi tę kwestię udowodnić. Ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa uznaje się za zgodne z prawem, o ile informacje te zostały pozyskane w związku z pracą, a ich ujawnienie było niezbędne do dokonania zgłoszenia.



# JAK ZORGANIZOWAĆ SYSTEM ZGŁOSZEŃ?

## Sposoby zgłaszania naruszeń

1. **zgłoszenie wewnętrzne** – w obrębie danej organizacji (firmy, urzędu itd.)
2. **zgłoszenie zewnętrzne** – kierowane do organu zewnętrznego (np.: prokuratura, policja)
3. **ujawnienie publiczne** – zgłoszenie naruszeń opinii publicznej (za pośrednictwem platform online, mediów społecznościowych, prasy, telewizji itp.)

## 1. ZGŁOSZENIE WEWNĘTRZNE

**Najważniejszy sposób zgłaszania potencjalnych naruszeń** z punktu widzenia podmiotu, którego dotyczy. Jego sprawne funkcjonowanie pozwoli:

- wykryć istniejące nieprawidłowości;
- usprawnić organizację - zapobiec nieprawidłowościom w przyszłości;
- ochronić dobre imię firmy – problem rozwiązywany jest wewnątrz organizacji, bez angażowania opinii publicznej.

W ramach tego kanału odpowiednie informacje o naruszeniach docierają najszybciej do osób znajdujących się najbliżej źródła problemu oraz do osób decyzyjnych w zakresie zmiany sposobu funkcjonowania podmiotu.

Zdecydowaną większość nieprawidłowości można rozwiązać wewnątrz organizacji i bez ryzyka wystąpienia działań odwetowych. Osoby dokonujące zgłoszeń powinny być wręcz zachęcane do korzystania w pierwszej kolejności z wewnętrznych kanałów zgłoszeń, które zapewnią im anonimowość, a w konsekwencji poczucie bezpieczeństwa.

### **Dlatego tak istotna jest procedura zgłaszania naruszeń wewnętrznych.**

Procedura przyjmowania zgłoszeń i podejmowania działań w związku ze zgłoszeniami obejmuje wsparcie personalne i techniczne zgłoszenia, gwarantujące szybką reakcję organizacji, a przede wszystkim **ochronę sygnalisty**. Taka procedura może doprowadzić do usprawnienia działania przedsiębiorstwa i pozwolić na usunięcie naruszenia bez udziału opinii publicznej. Co więcej, promuje w organizacji **zaufanie, dobrą komunikację oraz społeczną odpowiedzialność przedsiębiorstwa** – osoby dokonujące zgłoszenia powinny być postrzegane jako przyczyniające się do samodzielnej naprawy i doskonalenia się przedsiębiorstwa.

## TERMINY NA WPROWADZENIE SYSTEMU OCHRONY SYGNALISTY



17 grudnia 2021 r.

- podmioty sektora publicznego (bez względu na ilość zatrudnionych pracowników) – w tym jednostki samorządu terytorialnego oraz podmioty będące własnością lub znajdujące się pod kontrolą podmiotów publicznych
- podmioty z sektora finansowego (bez względu na ilość zatrudnionych pracowników)
- podmioty prywatne zatrudniające ponad 250 pracowników



17 grudnia 2023 r.

- podmioty prywatne zatrudniające 50 – 249 pracowników

### WAŻNE!

Powyższe terminy wynikają z Dyrektywy. **Regulacje krajowe mogą nałożyć obowiązek wprowadzenia systemu ochrony wcześniej i na mniejsze podmioty.**

## JAK POWINIEN WYGLĄDĄĆ SYSTEM ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH?

Efektywny system zgłoszeń wymaga przemyślanej **procedury wewnętrznej** zapewniającej wyjaśnienie zgłoszenia i usunięcie ewentualnych naruszeń, która będzie oparta na **bezpiecznych rozwiązaniach technicznych** w zakresie kontaktów z sygnalistą.

System ten ma na celu budowanie zaufania do skuteczności całego systemu ochrony sygnalistów - ma zmniejszać prawdopodobieństwo niepotrzebnych zgłoszeń lub ujawnień publicznych.

### Podstawowe cele systemu zgłoszeń wewnętrznych to:

- **ochrona sygnalisty,**
- **ochrona praw osób, których dotyczy zgłoszenie,**
- **podjęcie skutecznych działań naprawczych**

Spośród wskazanych w Dyrektywie form zgłaszania nieprawidłowości (na piśmie - drogą pocztową, za pośrednictwem fizycznych skrzynek na skargi, na platformie online intra - lub internetowej, ustnie - za pośrednictwem gorącej linii lub innego systemu komunikacji głosowej, czy poprzez osobiste spotkania), przy uwzględnieniu różnych preferencji potencjalnych sygnalistów (np. w zależności od wieku), najpełniej powyższe cele



realizują nowoczesne rozwiązania informatyczne.

Należy przy tej okazji pamiętać o kwestiach RODO – jeśli będzie dochodziło do przetwarzania danych osobowych, powinno być ono dokonywane zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej 2016/679 i dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2016/680.

**Rekomendowany przez nas system zgłaszania nieprawidłowości Sygnanet zapewnia:**

- **pełną anonimowość** sygnalisty m. in. poprzez anonimizację kontaktów sygnalisty z serwisem Sygnanet, nierejestrowanie jakichkolwiek danych o odbieranych bądź wysyłanych transmisjach (w tym podmiana IP na inny);
- **ochronę danych** zarówno osoby wskazanej w zgłoszeniu jak i samej organizacji poprzez szyfrowanie treści zgłoszenia wraz załącznikami;
- **sprawną obsługę zgłoszeń** m.in. poprzez elastyczną organizację dostępu do systemu zgłoszeń przez wybrane osoby, rozbudowane ewidencje (zgłoszeń, potwierdzeń odbioru, odpowiedzi na zgłoszenia), archiwizację zgłoszeń i otrzymanej dokumentacji.

**Więcej informacji: [sygnanet.pl](http://sygnanet.pl)**

## **ETAPY PROCEDURY WEWNĘTRZNEJ:**

### **zgłoszenie – potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia – czynności kontrolne – działania następcze – raport końcowy – poinformowanie sygnalisty o podjętych działaniach**

Skuteczne przyjęcie zgłoszenia sygnalisty to dopiero początek procesu obsługi zgłoszenia. Po pierwsze, w terminie **7 dni** od przyjęcia zgłoszenia należy potwierdzić sygnaliście, że jego zgłoszenie zostało odebrane. Po drugie, w terminie **3 miesięcy** od przyjęcia zgłoszenia należy poinformować sygnalistę o podjętych działaniach następczych.

Obsługą (przyjmowaniem) zgłoszeń mogą zajmować się zarówno osoby wyznaczone w ramach danego podmiotu (np. compliance officer, pracownik działu kadr, członek kadry zarządzającej, itd.) jak i osoby spoza organizacji, pod warunkiem dania gwarancji niezależności, poufności ochrony danych oraz zachowania tajemnicy.

W zakresie przyjmowania i badania zgłoszeń sygnalistów rekomendujemy korzystanie z usług podmiotów profesjonalnych, w tym zobowiązanych do zachowania tajemnicy zawodowej przedstawicieli zawodów prawniczych (radców prawnych, adwokatów), którzy są merytorycznie przygotowani do analizy ewentualnych naruszeń.

Wskutek zgłoszenia sygnalisty należy podjąć **czynności kontrolne**, które mogą obejmować m.in. pozyskanie i analizę dokumentacji i innych dowodów w sprawie lub przesłuchanie świadków. Działaniem podjętym po zgłoszeniu (**działaniem następczym**) może być np. skierowanie sprawy do innych kanałów lub procedur, zakończenie procedury z powodu braku wystarczających dowodów (lub z innych względów) bądź wszczęcie dochodzenia wewnętrznego oraz podjęcie w jego toku ustaleń zmierzających do zaradzenia zgłoszonym naruszeniom. W ramach działań następczych można także przekazać sprawę do właściwego organu państwowego np. policji bądź prokuratury, jeśli zgłoszony

czyn posiada znamiona przestępstwa. Kolejność działań powinna zawsze wynikać z rodzaju zgłaszanego naruszenia i ewentualnych jego konsekwencji dla organizacji.

Z wykonanych w ramach analizy zgłoszenia czynności oraz podjętych lub planowanych w przyszłości **działań następczych** powinien zostać sporządzony **raport końcowy** – będzie on pełnił rolę nie tylko podsumowującą, ale posłuży również (jeśli zgłoszenie było uzasadnione) jako pretekst do trwałych zmian w organizacji.

## WAŻNE!

W ramach organizacji istnieje obowiązek rejestracji (a w konsekwencji także archiwizacji) zgłoszeń, aby istniała możliwość wyszukania każdego zgłoszenia bądź wykorzystania informacji otrzymanych w drodze zgłoszeń jako dowodu w ramach działań związanych z egzekwowaniem prawa.

## 2. ZGŁOSZENIE ZEWNĘTRZNE

Jeśli wewnętrzny system zgłoszenia naruszeń zawiedzie, sygnalista ma możliwość dokonania zgłoszenia zewnętrznego. Każde państwo członkowskie będzie zobowiązane do wskazania odpowiednich podmiotów państwowych stanowiących zewnętrzne kanały dokonywania zgłoszeń. Wobec braku polskiej regulacji, trudno wskazać, jakie podmioty państwowe zajmą się przyjmowaniem zgłoszeń – opieramy się wyłącznie na postanowieniach Dyrektywy. Właściwymi organami mogą być organy sądowe, regulacyjne lub nadzorcze mające kompetencje w poszczególnych dziedzinach lub organy o bardziej ogólnych kompetencjach na poziomie centralnym, tj. organy ścigania, organy antykorupcyjne lub rzecznicy praw obywatelskich.

Organy państwowe powinny rozpatrzyć zgłoszenie w terminie 3 miesięcy, przy czym może on zostać, przedłużony do 6 miesięcy ze względu na szczególne okoliczności sprawy, tj. charakter i złożoność przedmiotu zgłoszenia, który może wymagać długotrwałego postępowania wyjaśniającego.

## 3. UJAWNIEŃ PUBLICZNE.

Osoba dokonująca ujawnienia publicznego powinna kwalifikować się do objęcia ochroną, w przypadku, gdy mimo dokonania zgłoszenia wewnętrznego i zewnętrznego nadal nie zaradzono naruszeniu. Zatem ujawnienie publiczne wg Dyrektywy powinno mieć miejsce wyłącznie w sytuacjach, w których pozostałe sposoby zgłoszenia zawiodły.

Wyjątkiem, gdy sygnalista zostaje objęty ochroną pomimo pominięcia zgłoszenia wewnętrznego i zewnętrznego jest sytuacja, w której sygnalista ma uzasadnione podstawy by sądzić, że **istnieje bezpośrednio lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego lub ryzyko wystąpienia nieodwracalnej szkody w tym szkody dla integralności cielesnej danej osoby.**

# CZY SYGNALISTA ŁAMIE PRAWO?

Zapisy umowne dotyczące osób fizycznych, takie jak **klauzule lojalności bądź umowy o zachowaniu poufności** będą wyłączone w sytuacjach, w których uniemożliwiłyby dokonanie zgłoszenia o naruszeniach.

Wyłączone są również zapisy umowne wskazujące na **obieg dokumentów w organizacjach**. Zgłoszenie może nastąpić na podstawie treści dokumentów, do których zgodnie z prawem dostęp ma dany podmiot. Możliwe jest także kopiowanie takich dokumentów lub wynoszenie ich z pomieszczeń organizacji, w której podmioty zgłaszające naruszenia są zatrudnione wbrew klauzulom umownym lub innym klauzulom przewidującym, że dokumenty te są własnością organizacji. Jako przykład w motywach Dyrektywy wskazano sytuację, w której osoba dokonująca zgłoszenia uzyskała informacje poprzez dostęp do poczty elektronicznej współpracownika lub plików, z których zwykle nie korzysta w ramach zakresu swojej pracy bądź poprzez zrobienie zdjęć pomieszczeń organizacji lub poprzez dostęp do miejsc, do których nie ma zwykle dostępu.

Kwestie **odpowiedzialności karnej** osób, które uzyskały informacje w drodze przestępstwa (np. fizycznego wtargnięcia lub hakowania systemów informatycznych), powinny być, według Dyrektywy, regulowane prawem krajowym. Unijny ustawodawca sugeruje jednak dokonanie wyjątków (np. umorzenie postępowań) w odniesieniu do sygnalistów przekonanych, iż czyn, którego się dopuszczają jest niezbędny do ujawnienia naruszenia.

Państwa członkowskie zostały zobowiązane do wprowadzenia odpowiednich sankcji karnych, cywilnych lub administracyjnych celem respektowania przepisów o sygnalistach. Sankcje powinny zostać przewidziane zarówno dla potencjalnych sygnalistów, jak i do podmiotów mogących przeprowadzać działania odwetowe. Z jednej strony należy bowiem zapobiegać działaniom sygnalistów w złej wierze i na podstawie informacji nieprawdziwych, z drugiej natomiast należy chronić ich przed działaniami odwetowymi ze strony pracodawców.

Niniejsze opracowanie w pełni powołuje się na zasady wskazane Dyrektywą, ale ustawa polska wdrażająca instytucję do polskiego systemu może wprowadzić jeszcze szereg modyfikacji względem powyżej wskazanej regulacji. Co do zasady zmiany te nie powinny być daleko idące, natomiast ważne jest by nadzorować rządowe prace w tym zakresie.

## CZY ISTNIEJĄ JAKIEKOLWIEK POLSKIE REGULACJE JUŻ DZISIAJ TRAKTUJĄCE O SYGNALIZOWANIU NARUSZEŃ?

Ustawa z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu w art. 53 ust. 1 zobowiązuje instytucje obowiązane (np. banki, zakłady ubezpieczeń, pośrednicy nieruchomości, radcy prawni/adwokaci) do opracowania i wdrożenia wewnętrznej procedury anonimowego zgłaszania przez pracowników lub inne osoby wykonujące czynności na rzecz instytucji obowiązanej rzeczywistych lub potencjalnych naruszeń przepisów z zakresu przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowania terroryzmu.

Ponadto, obowiązek pracowników informowania o nieprawidłowościach w zakładzie pracy wywodzony jest niekiedy z obowiązku lojalności pracownika względem pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy).

## CO ZYSKUJESZ, JEŚLI WEWNĘTRZNY SYSTEM ZGŁOSZEŃ DZIAŁA SPRAWNIE?

Dla prawidłowego funkcjonowania omawianej instytucji niezbędna będzie zmiana mentalności zarówno przedsiębiorców, jak i potencjalnych sygnalistów. Jak wynika z badań przeprowadzonych przez Fundację Batorego w 2016 r., najczęstszym skojarzeniem z terminem „sygnalista” był „donosiciel”. Ponadto polscy przedsiębiorcy mają skłonność do, często nieświadomego, wyznaczania progu istotności sygnalizowania. Oznacza to, że pewien rodzaj naruszeń uznawany jest za na tyle nieistotny, że nie podejmuje się w związku z nim jakichkolwiek działań. Większość badanych zauważa najdrobniejsze uchybienia personelu, natomiast kwestia jakiegokolwiek nieprawidłowości kadry zarządzającej jest pomijana.

Dane dotyczące uczciwości biznesu pochodzące z raportu EY z 2020 r. wskazują, że 70% członków zarządu zgadza się z opinią, że pracownicy nie muszą obawiać się poniesienia konsekwencji w przypadku zgłoszenia nieprawidłowości i problemów. Natomiast 42% pracowników obawia się poniesienia konsekwencji w przypadku zgłoszenia nieprawidłowości i problemów. Zupełnie odmienne jest także podejście członków zarządu oraz pracowników do kwestii przekazywania informacji o etyce pracy – 67% członków zarządu uważa, że kadra kierownicza często mówi o znaczeniu etycznego zachowania, natomiast 63% pracowników uważa, że kadra kierownicza nie mówi wystarczająco dużo o znaczeniu etycznego zachowania.

**W realiach polskich firm wprowadzenie skutecznych rozwiązań zapewniających ochronę sygnalistów wymaga nie tylko pewnych nakładów finansowych, ale przede wszystkim zmiany jednoznacznie negatywnego postrzegania zgłaszania naruszeń w środowisku pracy - zarówno przez potencjalnych sygnalistów, ich współpracowników jak i osoby zarządzające. Zalecamy podjąć ten wysiłek - jest to bowiem kapitalny sposób usprawnienia i wzmocnienia organizacji na wielu jej płaszczyznach.**

# JAK MOŻEMY CI POMÓC?

Jesteśmy kancelarią radców prawnych wyspecjalizowaną w sprawach skomplikowanych i precedensowych, w tym w sprawach związanych z prawem karnym gospodarczym w obszarze aktywności przedsiębiorstw (minimalizacja ryzyka pokrzywdzenia działaniem osób trzecich lub personelu, aktywny udział w zwalczaniu nadużyć wewnątrz struktur przedsiębiorców, w tym przestępstw menadżerskich, lub innych czynów na szkodę danego przedsiębiorcy), a także sporów korporacyjnych, wielowątkowych transakcji z zakresu fuzji i przejęć oraz trudnych zagadnień podatkowych.

Więcej o nas: [www.oczkowski-wspolnicy.pl](http://www.oczkowski-wspolnicy.pl)

Możesz liczyć na nasze wsparcie na wszystkich etapach wdrożenia przedstawionych rozwiązań i korzystania z nich:

- **przygotujemy Procedurę zgłaszania naruszeń** i podejmowania działań w związku ze zgłoszeniami uszytą na miarę Twojej firmy, z uwzględnieniem Twojej struktury i możliwości organizacyjnych
- **przeszkolimy Twoich pracowników** w dobrej atmosferze - zarówno osoby przyjmujące zgłoszenia jak i potencjalnych sygnalistów
- **wraz z naszym partnerem - Sygnanet - wdrożymy w Twojej organizacji skrajnie bezpieczny system zgłoszeń wewnętrznych** - system został precyzyjnie skonstruowany z myślą o wymogach wskazanych w Dyrektywie, zarówno na potrzeby dużych jak i małych organizacji
- **kompleksowo obsłużymy dla Ciebie system zgłoszeń wewnętrznych** (jako radcowie prawni, których obowiązuje tajemnica zawodowa) – dokonamy analizy zgłoszenia, przeprowadzimy czynności sprawdzające w Twojej organizacji, przygotujemy rekomendacje działań, a jeśli sytuacja będzie tego wymagała – będziemy reprezentować Cię przed sądami i innymi organami

## SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI



**ANNA ORŁOWSKA**  
RADCA PRAWNY

anna.orlowska@posp.pl  
+48 781 985 694



**MARTA BYTNER**  
ASYSTENT PRAWNY

marta.bytner@posp.pl  
+48 607 667 342

## ŹRÓDŁA

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii

Raport Fundacji im. Stefana Batorego pod redakcją G. Makowskiego oraz M. Waszaka „Sygnaliści w Polsce okiem pracodawców i związków zawodowych” Warszawa 2016 r.

Raport EY „Światowe Badanie Uczciwości w Biznesie 2020”

[https://www.ey.com/pl\\_pl/news/2020/06/covid-19-utrudnia-prowadzenie-przedsiębiorstwa-w-sposob-etyczny](https://www.ey.com/pl_pl/news/2020/06/covid-19-utrudnia-prowadzenie-przedsiębiorstwa-w-sposob-etyczny)

[https://pl.wikipedia.org/wiki/Sherron\\_Watkins](https://pl.wikipedia.org/wiki/Sherron_Watkins)

<https://www.nbcnews.com/id/wbna11839694>

<https://biznes.gazetaprawna.pl/artykuly/847511,wywiad-z-sherron-watkins-z-enronu-korporacje-niszczazycie-sygnalistom.html>

Sylwetka Bożeny Łopackiej – „ofiary” Biedronki | Życie biedronki - Polityka.pl

Bożena Łopacka – Wikipedia, wolna encyklopedia

Kancelaria Radców  
Prawnych

**OCZKOWSKI WSPÓLNICY**

sp. p.