



Network Poland



# SYSTEMY ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI ZAŁOŻENIA DO USTAWY O OCHRONIE SYGNALISTÓW

Discussion Paper | 09-2018

Partner Merytoryczny



DZP

więcej niż prawo

Sygnalizacja o nieprawidłowościach.  
Nowe wyzwania dla biznesu, administracji  
i ustawodawcy — **Strona 14**

Założenia do projektu ustawy  
o ochronie sygnalistów — **Strona 18**



**SYSTEMY ZGŁASZANIA  
NIEPRAWIDŁOWOŚCI**  
ZAŁOŻENIA DO USTAWY  
O OCHRONIE SYGNALISTÓW



# Spis treści

Ochrona sygnalistów jako narzędzie przeciwdziałania przestępczości

7

Sygnalista w trzech wymiarach – prawdy, czasu i współdziałania

9

Sytuacja sygnalistów w kontekście międzynarodowym

11

Sygnalizacja o nieprawidłowościach. Nowe wyzwanie dla biznesu, administracji i ustawodawcy

14

**Projekt założeń do projektu ustawy  
o działalności sygnalizacyjnej i ochronie sygnalistów**

18

## **Praktyki biznesowe**

3M POLAND

26

GRUPA LOTOS

27

POLPHARMA

28

SKANSKA

29

T-MOBILE POLSKA

30

UNILEVER POLSKA

31



## Ministerstwo Sprawiedliwości

# Ochrona sygnalistów jako narzędzie przeciwdziałania przestępczości

Ostatnie dwie dekady dowiodły, że rywalizacja między przedsiębiorcami często przybiera formę działań spotecznie niepożądanych. Nieuczciwe praktyki rynkowe, nieprawidłowości w ubieganiu się i realizacji zamówień publicznych, czy wreszcie niezapewnianie właściwych warunków pracy i godziwych wynagrodzeń pracownikom stanowią zjawiska wyjątkowo szkodliwe. Nie tylko wiążą się one z występowaniem wymiernych szkód społecznych, obniżają szacunek dla regulacji prawnych i instytucji publicznych, ale też petryfikują niekorzystne tendencje w gospodarce i osłabiają jej innowacyjność. W dłuższej perspektywie zjawiska te są zatem szkodliwe dla samych przedsiębiorców, a w szerszym ujęciu stanowią zagrożenie dla zrównoważonego rozwoju Polski.

Pomimo oczywistości powyższych stwierdzeń nie powstały dotychczas kompleksowe regulacje prawne, które mogłyby w sposób skuteczny przyczynić się do ograniczenia tych niekorzystnych zjawisk. Przyjmowane przepisy miały przeważnie charakter sektorowy i opierały się na administracyjno-prawnej metodzie regulacji, włącznie z administracyjnym trybem egzekwowania przestrzegania ustanawianych norm. Takie podejście wynikało z implementacji do polskiego porządku prawnego rozwiązań europejskich i międzynarodowych, ale było też częściowo podyktowane nieskutecznością mechanizmu karno-prawnej odpowiedzialności podmiotów zbiorowych. Z drugiej strony, w środowisku przedsiębiorców, podejmowane były inicjatywy mające na celu ustanowienie uczciwych relacji między przedsiębiorcami oraz względem ich otoczenia, pracowników, kooperantów i środowiska naturalnego. Te dwie tendencje nie były jednak komplementarne. W rozstrzygnięciach administracyjnych nie uznawano wypracowanych przez samych przedsiębiorców standardów i kodeksów postępowania, czy nawet, jeżeli nie było to wprost wymagane przez prawo, wprowadzanych mechanizmów i procedur zgłaszania i reagowania na nieprawidłowości. Brakowało również publiczno-prawnej ochrony dla działań polegających na dokumentowaniu i ujawnianiu takich nieprawidłowości.

Obowiązujące otoczenie regulacyjne biznesu należy zatem uznać za niesprzyjające podejmowaniu skutecznych, a przede wszystkim wyprzedzających działań wobec występujących nieprawidłowości. Ograniczona jest również efektywność oddolnych (bottom-up) działań podejmowanych przez samych przedsiębiorców i ich związki. Różnego rodzaju problemy, sprzeczne z prawem i dobrymi obyczajami działania pozostają ukryte, gdyż na ich ujawnieniu nie zależy zarówno przedsiębiorcy – m.in. z uwagi na zagrożenie karą, jak i innym osobom, np. pracownikom – z uwagi na reakcję przedsiębiorcy, którego ich działanie naraża na ukaranie.

Wyjście z tej sytuacji zapewnić może prawne uregulowanie statusu sygnalisty – osoby zgłaszającej występowanie nieprawidłowości w działaniu przedsiębiorstwa. Zaproponowane przez Ministerstwo Sprawiedliwości unormowanie tej kwestii w projekcie nowej ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary stanowi krok w tym kierunku. Przewidziane w tym projekcie przepisy dotyczące ochrony sygnalistów stanowiąc będą regulacją odrębną, a jednocześnie komplementarną względem rozwiązań zawartych w projektowanej ustawie o jawności życia publicznego. Ich odmienny charakter i zakres podyktowany jest szerszym zakresem podmiotowym i przedmiotowym regulacji przyszłej ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary oraz z odmienną funkcją, jaką pełnić ma instytucja sygnalisty w kontekście karno-prawnej odpowiedzialności podmiotu zbiorowego.

Zgodnie z projektowanymi rozwiązaniami legislacyjnymi, udzielana sygnalistom ochrona ma się przyczynić do ograniczenia występowania nieprawidłowości kwalifikowanych jako czyny zabronione. Jest to zatem podejście ukierunkowane na działania ex ante, wymierzone w przyczyny nieprawidłowości zanim te ostatnie wystąpią. Projektowane regulacje będą przy tym mocno powiązane z jedną z zasadniczych zmian w zasadach odpowiedzialności podmiotów zbiorowych – przyjęciem koncepcji winy własnej takiego podmiotu.

W związku z tą zmianą jednym z kluczowych elementów postępowania w przedmiocie odpowiedzialności podmiotu zbiorowego będzie ocena stopnia zawinienia tego podmiotu. W tym kontekście istotne będzie badanie reakcji podmiotu na sygnalizowane mu nieprawidłowości, w tym okoliczność ustalenia i faktycznej realizacji odpowiednich procedur postępowania z informacjami o nieprawidłowościach.

Projekt przewiduje, że informacje przekazywane przez sygnalistów dotyczyć mogą następujących kategorii:

- 1) podejrzenia przygotowania, usiłowania lub popełnienia czynu zabronionego;
- 2) niedopełnienia obowiązków lub nadużycia uprawnień przez organy podmiotu zbiorowego lub inne obowiązane osoby;
- 3) niezachowania należytej staranności, wymaganej w danych okolicznościach w działaniach organów podmiotu zbiorowego lub inne obowiązane;
- 4) nieprawidłowościach w organizacji działalności podmiotu zbiorowego, które mogłyby prowadzić do popełnienia czynu zabronionego.

Zlekceważenie informacji przekazywanych przez sygnalistów jako podmiot zbiorowy może prowadzić do zaostrzenia odpowiedzialności za czyn zabroniony, jeżeli doszło do jego popełnienia. Samym sygnalistom

zaś ma przysługiwać wzmocniona ochrona pracownicza.

Istotą projektowanych przepisów ma być zatem doprowadzenie do sytuacji, w której działania sygnalistów będą służyły zarówno interesowi publicznemu – przez ujawnianie ukrywanych nieprawidłowości, jak i jako takie będą postrzegane przez samych przedsiębiorców – dając im szansę na złagodzenie odpowiedzialności za czyn zabroniony.

Kwestią kluczową z punktu widzenia przydatności informacji przekazywanych przez sygnalistów jest prawidłowa ocena ich dobrej wiary. Naszym celem jest wprowadzenie takich standardów oceny, który pozwoli na oddzielenie osób działających w dobrej wierze od takich, których działania wynikają z zupełnie innych pobudek, w tym z chęci wyrządzenia szkody uczciwemu przedsiębiorcy.

Celem prac prowadzonych przez Ministerstwo Sprawiedliwości jest zmiana otoczenia prawnego w sposób, który zapobiegnie nieuczciwym i kryminalnym praktykom przedsiębiorstw. Z drugiej zaś strony projektowane mechanizmy zostaną wyposażone w gwarancje powodujące, że uczciwi przedsiębiorcy nie będą mieli żadnego powodu do obaw.

---

Istotą projektowanych przepisów ma być zatem doprowadzenie do sytuacji, w której działania sygnalistów będą służyły zarówno interesowi publicznemu – przez ujawnianie ukrywanych nieprawidłowości, jak i jako takie będą postrzegane przez samych przedsiębiorców – dając im szansę na złagodzenie odpowiedzialności za czyn zabroniony.

---



**Dr Robert Lizak,  
Centralne Biuro Antykorupcyjne**

## Sygnalista w trzech wymiarach – prawdy, czasu i współdziałania

**W** Polsce zagadnienie sygnalistów znane jest od wielu lat. Jednak dopiero od niedawna istnieją przepisy prawa powszechnie obowiązującego, które regulują *expressis verbis* instytucję sygnalisty. Przykładem są przepisy ustaw: o nadzorze nad rynkiem kapitałowym (art. 3a), o obrocie instrumentami finansowymi (art. 83a ust. 1a), o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu (art. 53). W przestrzeni publicznej istnieją również dwa projekty ustaw, wobec których nie można przejść obojętnie, tj. rządowy projekt ustawy o jawności życia publicznego i obywatelski projekt ustawy o ochronie sygnalistów. Łącznie ustawy te, stanowią *asumpt* do wielu przemyśleń i refleksji. Tym razem przegląd tychże ustaw pozwolił odnieść się do instytucji sygnalisty w trzech wymiarach: prawdziwych ustaleń faktycznych, dokonaniu ich w jak najkrótszym czasie oraz współdziałania sektora publicznego-prywatnego.

Z przeglądu norm regulujących instytucję sygnalisty wynika, że podstawowym ich celem jest ustanowienie procedur anonimowego zgłaszania naruszeń i ochrona osób zgłaszających. Na uwagę zasługuje fakt, że normy te stanowią integralną część całego systemu norm, którego celem nadrzędnym jest ustanowienie systemu przeciwdziałania i zwalczania naruszeń. Przeciwdziałanie naruszeniom polega na ustaleniu i wykluczeniu okoliczności im sprzyjającym, czyli uniemożliwieniu ich powstania. Z kolei zwalczanie naruszeń następuje poprzez ustalenie faktów ich zaistnienia i okoliczności, a następnie wykrycie sprawców i pociągnięcie ich do odpowiedzialności. Podstawowym zadaniem systemu przeciwdziałania i zwalczania naruszeń jest umożliwienie i ułatwienie unikania strat i generowania zysków. W wywiązaniu się z tego zadania kluczową rolę odgrywa prawda, a dokładnie prawdziwe ustalenia faktyczne. Są to ustalenia przedstawiające coś zgodnego z realiami i odpowiadające obiektywnej rzeczywistości. Im ustalenia faktyczne będą bliższe rzeczywistości, tym decyzje podejmowane na ich podstawie będą bardziej trafne, a system przeciwdziałania i zwalczania

naruszeń, którego jednym z wielu elementów jest sygnalizowanie, będzie bardziej efektywny. Wynika z tego, że pomimo, iż ustanowienie procedur anonimowego zgłaszania naruszeń i udzielenie ochrony osobom zgłaszającym stanowi początkowe ogniwo łańcucha procesowego, które dopiero inicjuje proces ustaleń faktycznych, to w konsekwencji ma ono istotny wpływ na końcowe ogniwo łańcucha, czyli rozstrzygnięcie lub podjęcie decyzji. Można więc przyjąć, że im anonimowe zgłoszenia będą bardziej wiarygodne, czyli bliższe prawdzie, tym końcowe rozstrzygnięcia lub decyzje będą w większości trafne.

Dochowanie samoistnego dochodzenia prawdy nie jest dostatecznie wystarczającym warunkiem efektywności systemu przeciwdziałania i zwalczania naruszeń. Nie mniej istotną rolę odgrywa czas, a właściwie sprawność dokonywania prawdziwych ustaleń faktycznych. Dzieje się tak, bowiem od sprawności dochodzenia prawdy zależy:

- 1) mniejsza liczba potencjalnych strat np. finansowych, wizerunkowych, moralnych lub zawodowych,
- 2) większe możliwości wygenerowania zysków,
- 3) lepsze wyniki zrealizowanych celów wychowawczych i zapobiegawczych.

Mówiąc inaczej, sprawne dokonywanie prawdziwych ustaleń faktycznych uniemożliwia zatarcie się bezpośredniego związku między momentem naruszenia a rozstrzygnięciem lub podjęciem decyzji.

Nie sposób nie wspomnieć, że sprawność dochodzenia prawdy nabiera szczególnego znaczenia po stronie sygnalisty, zwłaszcza w odniesieniu do jego sytuacji prawnej, finansowej, służbowej i prywatnej. Sprawne rozstrzygnięcie lub podjęcie decyzji eliminuje bowiem stan niepewności, który jest jednym z największych wyzwań i ograniczeń nie tylko dla sygnalisty, ale wszystkich uczestników systemu anonimowego zgłaszania naruszeń. Niesprawność systemu przeciwdziałania i zwalczania naruszeń osłabia autorytet organów władzy publicznej, negatywnie wizerunkowo wpływa

---

Przeciwdziałanie naruszeniom polega na ustaleniu i wykluczeniu okoliczności im sprzyjającym czyli uniemożliwieniu ich powstania. Z kolei zwalczanie naruszeń następuje poprzez ustalenie faktów ich zaistnienia i okoliczności, a następnie wykrycie sprawców i pociągnięcie ich do odpowiedzialności. Podstawowym zadaniem systemu przeciwdziałania i zwalczania naruszeń jest umożliwienie i ułatwienie unikania strat i generowania zysków.

---

na postrzeganie pracodawców, zniechęca sygnalistów do zgłaszania naruszeń, a w efekcie może wywoływać poczucie bezkarności dla ich sprawców. Trudno w takim układzie odmówić racji twierdzeniu, że spóźniona sprawiedliwość stanowi zaprzeczenie sprawiedliwości (justice delayed is justice denied).

Biorąc pod uwagę strukturę własnościową, naruszenia mogą zostać popełnione w sektorze publicznym, prywatnym i publiczno-prywatnym. Jednak bez względu na miejsce naruszenia, a nawet ich rangę, zgłoszenia o ich zaistnieniu mogą powodować konieczność współdziałania obydwu sektorów. Interakcja ta, może mieć różny charakter. W jednym przypadku sektor prywatny będzie występował jako poszkodowany, a w innym przeciwnie. Z kolei w innym przypadku to sektor publiczny będzie poszkodowanym i odwrotnie. Teoretycznie rzecz biorąc, obydwa sektory powinny być zainteresowane współdziałaniem, zwłaszcza w doprowadzeniu do rozstrzygnięcia lub podjęcia decyzji w następstwie zaistnienia naruszenia. W praktyce takie współdziałanie nie zawsze ma miejsce albo nie zawsze jest dostatecznie właściwe. Jest to spowodowane różnicami jakie wynikają z odmiennych celów i mechanizmów kształtujących sposób funkcjonowania obydwu sektorów, a także wzajemnego zrozumienia specyfiki i potrzeb. Tymczasem, współdziałanie obydwu sektorów może w znaczny sposób wpłynąć na efektywność i sprawność

dochodzenia prawdy, w szczególności poprzez łatwiejszy dostęp do danych.

Jeden z najbardziej skutecznych na świecie systemów anonimowego zgłaszania naruszeń funkcjonuje w Stanach Zjednoczonych Ameryki (Whistleblower Program na podstawie Dodd-Frank Act). Według byłego Szefa Komisji Papierów Wartościowych i Giełd Stanów Zjednoczonych odpowiedzialnego za realizację tego programu, efektywność systemu anonimowego zgłaszania naruszeń zależy od trzech elementów:

- 1) wysokiej gratyfikacji pieniężnej,
- 2) skutecznych środków ochrony sygnalisty,
- 3) krótkiego okresu weryfikowania informacji.

W niniejszym opracowaniu uwaga została skupiona wokół ostatniego z wymienionych punktów. Po dłuższym zastanowieniu i głębszej analizie można dojść do wniosku, że realizacja krótkiego okresu weryfikowania informacji jest w dużej mierze uzależniona od efektywności i sprawności dokonywania prawdziwych ustaleń faktycznych, a także współdziałania sektora publiczno-prywatnego. Dlatego też postulatem de lege ferenda jest kreowanie systemu anonimowego zgłaszania naruszeń oraz ochrony osób zgłaszających w taki sposób, aby nie pominąć wymienionych powyżej trzech wymiarów: prawdy, czasu i współdziałania.

Jacek J. Wojciechowicz,  
Towarzystwo Ekonomistów Polskich i Ekspert GCNP  
Sytuacja sygnalistów  
w kontekście międzynarodowym

Aktywność sygnalistów, która staje się coraz bardziej akceptowana w krajach o ustroju demokratycznym, ma już stosunkowo długą historię, w której pojawiają się takie postaci jak Benjamin Franklin, czy znany z bitwy pod Little Bighorn, pułkownik George Custer.

Popularyzację terminu „sygnalista” (ang. Whistleblower) jako osoby nagłaśniająca działalność, która według niej jest najprawdopodobniej nielegalna, nieuczciwa, bądź nieetyczna, przypisuje się Ralphowi Naderowi, amerykańskiemu aktywiście, który na początku lat 70-tych XX wieku w ten sposób pragnął usunąć negatywne konotacje, związane z użyciem terminu „informator”, bądź „donosiciel”.

Sygnalista informuje przełożonych, władze, bądź opinię publiczną o nieprawidłowościach naruszających interes publiczny, o oszustwach i malwersacjach, aktach korupcji, naruszeniach procedur i przepisów, często w organizacjach, w których jest zatrudniony, przez zgłoszenie danej sprawy osobom odpowiedzialnym za działania etyczne, czy dyscyplinarne, choć są też sygnaliści, którzy informują opinię publiczną lub organy śledcze, czy inne instytucje kontrolne o takich nieprawidłowościach z pominięciem ścieżki informacyjnej wewnątrz danej organizacji.

Komisja Europejska proponuje zawężoną definicję sygnalistów, jako osób przekazujących czy ujawniających informacje o naruszeniu prawa Unii Europejskiej, zaobserwowaną przez nich w trakcie swoich działań, związanych z wykonywaniem pracy. Definicja ta obejmuje nie tylko pracowników, ale i osoby samozatrudnione, konsultantów, podwykonawców, dostawców, wolontariuszy, stażystów i osoby ubiegające się o pracę w procesie rekrutacji. Transparency International definiuje „whistleblowing” jako ujawnianie informacji, związanych z działaniami o charakterze korupcyjnym, nielegalnym, oszukańczym lub niebezpiecznym, dokonywanymi w organizacjach publicznych, bądź prywatnych, stanowiącymi zagrożenie interesu publicznego, osobom lub

podmiotom, które mogą podjąć stosowne działania”, a sygnaliści są jakimikolwiek pracownikami sektora publicznego lub prywatnego, przekazującymi takie informacje, i narażonymi na działania odwetowe.

Potrzeba ochrony sygnalistów związana jest z faktem, że znaczna ich część doświadcza prześladowań za swoją działalność. Wspomniany wcześniej pułkownik Custer został zdegradowany przez prezydenta Granta za swoje informacje, a historie nowojorskiego policjanta, Franka Serpico czy Karen Silkwood trafiły do historii kina. W Australii powszechnie znana jest sprawa Alana Kessinga, który za przekazanie informacji na temat korupcji na lotnisku w Sydney został prawomocnie skazany w roku 2007 na wyrok więzienia w zawieszeniu. W tejże Australii do roku 2003 nie było żadnego wyroku, w ramach istniejącej legislacji, chroniącego sygnalistów, a badania w latach 90-tych pokazały, że 71 % sygnalistów poniosło oficjalne konsekwencje za swoją działalność, a 94 % nieoficjalne.

Podobnie jest w Europie. Dane z Holandii z 2015 roku wskazują, że 85 % sygnalistów poniosło negatywne konsekwencje swoich działań, z czego 22 % utraciło pracę, a pozostałe osoby doświadczyły różnych form mobbingu. W Luksemburgu Antoine Deltour, były pracownik PwC, któremu groziło 18 miesięcy pozbawienia wolności za ujawnienie uchylania się od płacenia podatków przez międzynarodowe firmy, w ramach tzw. „skandalu LuxLeaks”, dopiero w maju 2018 roku został uwolniony od wszystkich zarzutów, a szwajcarski bankier Herve Falciani, skazany w 2015 roku na 5 lat więzienia za ujawnienie oszustw podatkowych w HSBC, oczekuje w Hiszpanii na ekstradycję.

Kompleksowa ochrona prawna sygnalistów datuje się od końca lat 80-tych i jest zróżnicowana, w zależności od danego kraju. Na poziomie międzynarodowym postulaty takiej ochrony nasiliły się od początku XXI wieku, włączając w to zalecenia Rady Europy, ONZ (Konwencja Narodów Zjednoczonych o Korupcji z 2005), czy OECD.

---

## Potrzeba ochrony sygnalistów związana jest z faktem, że znaczna ich część doświadcza prześladowań za swoją działalność.

---

W USA pierwsze wysiłki w celu zagwarantowania ochrony osobom, przekazującym informacje na temat oszustw pojawiły się w US False Claims Act z 1863 roku. Jednak punktem zwrotnym był Sarbanes-Oxley Act z 2002 roku, krytykujący stanowe rozwiązania w tym względzie. W chwili obecnej istnieje szereg rozwiązań prawnych chroniących sygnalistów, choć prezydent Trump ogłosił intencje odwołania legislacji Dodd-Frank, co może osłabić w praktyce tę ochronę.

Kanada posiada od 2007 roku the Public Servants Disclosure Protection Act, który jest wdrażany przez Office of Public Sector Integrity Commissioner of Canada. Celem działalności tej instytucji jest wzmocnienie zaufania społecznego dla kanadyjskich instytucji federalnych oraz dbanie o etyczne zachowania urzędników publicznych.

W Australii ochrona sygnalistów rozpoczęła się około 30 lat temu, w efekcie pojawienia się skandali korupcyjnych i sytuacji prawnej, w której pracownicy nie mieli prawa ujawniać informacji na temat swoich miejsc pracy. Jednak dopiero w 1989 roku w efekcie tzw. Fitzgerald Inquiry została zauważona potrzeba ochrony „whistleblowerów” i wprowadzenia odpowiedniej legislacji. Działania te były zróżnicowane w różnych stanach. Najbardziej zaawansowane prace prowadzone były w Nowej Południowej Walii, gdzie w roku 2000, w ramach NSW Committee on the Office of the Ombudsman i Police Integrity Commission zgłoszono formalnie rekomendację dla utworzenia niezależnej instytucji, chroniącej sygnalistów. W latach 1993-2006 wszystkie stany i terytoria stworzyły akty prawne, regulujące ochronę sygnalistów. Legislacje ten różnią się jednak podejściem co do tego, jakie nieprawidłowości mogą być ujawniane, jaka powinna być ochrona przed nauzywaniem „whistleblowingu” i jak należy postępować w sytuacji tzw. „przecieków” do mediów, dokonywanych w interesie publicznym.

Na poziomie federalnym w 2001 roku powstał Public Interest Disclosure Bill, a następnie w 2013 Public Interest Disclosure Act, wprowadzający rozwiązania dla sektora publicznego. W grudniu 2017, po długim okresie

konsultacji ze środowiskiem biznesu i organizacjami społecznymi, rząd federalny złożył propozycje ustawy, mającej na celu poprawę ochrony sygnalistów w sektorach: korporacyjnym, finansowym i podatkowym. Proponowany obecnie Treasury Laws Amendment (Whistleblowers) Bill 2017, który ma wejść w życie w 2018 roku ma stworzyć jednolitą ochronę sygnalistów w wyżej wymienionych sektorach.

Kompleksowe rozwiązania prawne, chroniące sygnalistów istnieją także w Nowej Zelandii i Republice Południowej Afryki, w Japonii, Indiach, Południowej Korei, Ghanie i Ugandzie. Również na Jamajce w 2011 roku wprowadzony został Protected Disclosure Act chroniący sygnalistów. Zaawansowane prace nad legislacją, mającą chronić sygnalistów toczą się również w Kenii i Rwandzie.

Spośród krajów europejskich najbardziej rozwiniętą ochronę sygnalistów ma Wielka Brytania, gdzie, w efekcie opublikowanego w 1990 roku raportu organizacji Social Audit oraz działalności ośrodka pomocy sygnalistom „Public Concern at Work” i „Campaign for Freedom of Information” powstał projekt ustawy „Public Interest Disclosure Bill”, który po licznych konsultacjach i poprawkach został przyjęty w 1998 roku jako „Public Interest Disclosure Act”. Ustawa ta zapewnia ochronę sygnalistów przed działaniami odwetowymi ze strony pracodawców, nakładając jednak pewne rygory pracownikom, ujawniającym nieprawidłowości poza swoim miejscem pracy, z pominięciem wewnętrznej drogi postępowania.

W Irlandii ochronę sygnalistów gwarantuje Protected Disclosure Act z 2014 roku. Ustawa ta chroni osoby ujawniające informacje, dotyczące przestępstw kryminalnych, nadużycia prawa, zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa, sprzeniewierzenia środków publicznych lub niewłaściwego dysponowania takimi środkami przez osoby sprawujące funkcje publiczne, zarówno przed działaniami odwetowymi, jaki i przed odpowiedzialnością karną i jest uważana za „dobrą praktykę” europejską.

W Holandii, po prawie 20 latach debat w 2016 roku

przyjęto ustawę „House of Whistleblowers Act”, w wyniku której utworzono Huis voor klokkenluiders, instytucję, gdzie sygnaliści z sektora publicznego i prywatnego mogą zgłaszać nieprawidłowość w obszarach regulacji, zagrożeń dla zdrowia i środowiska, oraz funkcjonowania usług i instytucji publicznych. Legislacja zakazuje działań odwetowych, jeśli pracownik przekazuje informacje w dobrej wierze. Jednak nie obejmuje ona pracowników sektora wymiaru sprawiedliwości, wywiadu i bezpieczeństwa i części personelu wojskowego. Krytycy tej legislacji wskazują na jej braki, co do kar dla osób stosujących działania odwetowe, czy też braku możliwości zmuszenia pracodawcy, aby ponownie przyjąć sygnalistę do pracy.

W Szwajcarii ochrona sygnalistów zawarta jest w poprawkach do Szwajcarskiego Kodeksu Zobowiązań z 2014 roku, który zobowiązuje pracowników do zgłoszenia nieprawidłowości pracodawcom, zanim mogą one być zgłoszone władzom, przy czym legislacja przewiduje pewne odstępstwa od tej zasady. Krytycy wskazują, że powyższa legislacja nie poprawia ochrony pracowników przed zwolnieniem z pracy, a także nie chroni ich tożsamości.

Jedno z najlepszych europejskich rozwiązań prawnych, chroniących sygnalistów ma Rumunia. Z inicjatywy Transparency International w 2004 został tam przyjęty Whistleblower Protection Act, w szeroki sposób chroniący sygnalistów z sektora publicznego. Ustawa ta jednak nie chroni bezpośrednio pracowników sektora prywatnego, choć firmy prywatne mają możliwość zaadaptowania rozwiązań z sektora publicznego. Również Węgry, w efekcie znowelizowania w 2013 istnieje

jącego prawa oferują ochronę prawną sygnalistów, choć eksperci z Transparency International wskazują, że brak jest instytucji mającej chronić sygnalistów, oraz że brak jest procedur analizowania zgłoszeń.

W Polsce prowadzone są od pewnego czasu prace nad ustawą o jawności życia publicznego, która miała by zapewnić sygnalistom lepszą ochronę. Zgodnie z jej założeniami wszyscy przedsiębiorcy będą zobowiązani do stosowania wewnętrznych procedur antykorupcyjnych. Projekt ustawy, który nakłada na przedsiębiorców pod karą wysokich grzywn i osobistej odpowiedzialności członków zarządów szereg zobowiązań, włączając dla niektórych z nich prowadzenie rejestru umów cywilnoprawnych jest krytykowany przez przedsiębiorców. Nie oferuje on także szerokiej ochrony sygnalistów, na którą to potrzebę zwrócił uwagę Rzecznik Praw Obywatelskich w swoim liście z kwietnia 2018, skierowanym do Premiera. W tym kontekście bardzo ciekawa wydaje się ostatnia inicjatywa Komisji Europejskiej, proponująca nową dyrektywę wzmacniającą ochronę sygnalistów. Proponowane mechanizmy ochrony zakładają jasne kanały zgłaszania informacji, trzypoziomowy system zgłaszania nadużyć, obowiązki co do informacji zwrotnej, pomoc prawną dla sygnalistów czy zakaz represji.

Należy dodać, że pojawiają się propozycje samoregulacji biznesu, dotyczące standardów etycznych, w tym ochrony sygnalistów. Dobrym przykładem jest tutaj unikalna na skalę globalną inicjatywa polskiego biura United Nations Global Compact Network Poland i działalność Koalicji Rzeczników Etyki.

#### Zródła:

- [www.ec.europa.eu/commission/news/whistleblower-protection-2018-apr-23\\_en](http://www.ec.europa.eu/commission/news/whistleblower-protection-2018-apr-23_en)
- Wystąpienie Rzecznika Praw Obywatelskich z 16 kwietnia 2018 do Premiera Mateusza Morawieckiego
- Ustawa o jawności życia publicznego, m PwC, 25-0402018
- [www.asic.gov.au/about-asic/asic-investigations-and-enforcement/whistleblowing/guidance-for-whistleblowers/](http://www.asic.gov.au/about-asic/asic-investigations-and-enforcement/whistleblowing/guidance-for-whistleblowers/)
- [www.lexology.com/library/detail.aspx?g=66bdc8c9-a0d9-4630-903f-e9ac51a89681](http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=66bdc8c9-a0d9-4630-903f-e9ac51a89681)
- [www.legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12304351](http://www.legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12304351)
- Roger Patching, Martin Hirst, Journalism Ethics: Arguments and cases for the twenty-first century, 2013
- [www.thejournal.ie/readme/are-we-doing-enough-for-whistleblowers-3011228-Oct2016/](http://www.thejournal.ie/readme/are-we-doing-enough-for-whistleblowers-3011228-Oct2016/)
- Sygnaliści w Polsce okiem pracodawców I związków zawodowych, Warszawa 2016, Fundacja im. Stefana Batorego
- [www.euobserver.com/opinion/134089](http://www.euobserver.com/opinion/134089)
- [www.bbc.com/news/world-europe-44029158](http://www.bbc.com/news/world-europe-44029158)
- [www.bloomberg.com/news/articles/2018-04-04/ex-hsbc-employee-falciani-arrested-in-spain-faces-swiss-prison](http://www.bloomberg.com/news/articles/2018-04-04/ex-hsbc-employee-falciani-arrested-in-spain-faces-swiss-prison)
- [www.knowledgehub.transparency.org/assets/uploads/helpdesk/Whistleblowing\\_regulations\\_in\\_Romania\\_and\\_Hungary\\_2015.pdf](http://www.knowledgehub.transparency.org/assets/uploads/helpdesk/Whistleblowing_regulations_in_Romania_and_Hungary_2015.pdf)
- [www.huisvoorklokkenluiders.nl/wp-content/uploads/2015/03/Developments-in-whistleblowing-protection-in-the-Netherlands.pdf](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl/wp-content/uploads/2015/03/Developments-in-whistleblowing-protection-in-the-Netherlands.pdf)
- Łukasz Kolano, Jacek Wojciechowicz, Ochrona sygnalistów Whistleblowers jako narzędzie zwalczania korupcji i mobbingu- ONZ i biznes, prezentacja, UNGC 2016
- [www.whistleblowers.gov/](http://www.whistleblowers.gov/)
- [www.oecd.org/gov/ethics/whistleblower-protection.htm](http://www.oecd.org/gov/ethics/whistleblower-protection.htm)
- [www.ungc.org.pl/programy/biznes-prawa-czlowieka-etyka-koalicja-rzecznikow-etyki/](http://www.ungc.org.pl/programy/biznes-prawa-czlowieka-etyka-koalicja-rzecznikow-etyki/)
- Sutch Helen, Wojciechowicz Jacek J, Dybuła Michał, „Korupcja w Polsce: Przegląd obszarów priorytetowych i propozycji przeciwdziałania zjawisku” Bank Światowy 1999
- Wojciechowicz Jacek J.: „Batting Corruption in Poland”, American Investor, February 2002
- Wojciechowicz Jacek J; Korupcja w krajach postkomunistycznych, NIK, 2003

**Dr hab. Wiesław Jasiński,  
Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie**

## Sygnalizacja o nieprawidłowościach. Nowe wyzwanie dla biznesu, administracji i ustawodawcy

W rządowym Programie Przeciwdziałania Korupcji na lata 2014-2019 z 1.04.2014 r. (Dz.U. z 2014, poz. 299) nie ujęto problematyki sygnalizacji o nieprawidłowościach. Nie uznawano jej za istotną do 2014 roku i nie zamierzano nic z tym zrobić także później. Tymczasem wsparcie rządowe jest w tym obszarze konieczne. Dopiero uchwałą nr 207 RM z 19.12.2017 r. w sprawie Rządowego Programu Przeciwdziałania Korupcji na lata 2018-2020 (Dz.U. z 2018 poz. 5) zdefiniowano systemową ochronę sygnalistów. Problematyka whistleblowingu staje się wreszcie w Polsce ważna w aspektach prawnych i organizacyjnych.

### Rozmiar nadużyć w Polsce coraz większy

Wprowadzenie problematyki whistleblowingu do rządowego programu uznać należy za ważny głównie w kontekście najnowszych tendencji w zakresie popełniania nadużyć w biznesie, ich percepcji oraz aktywności w ich ujawnianiu. Badania PricewaterhouseCoopers (PwC, „Kto i jak okrada polskie firmy? Badanie przestępczości gospodarczej w Polsce 2018”, Warszawa 2018) wskazują, że w połowie polskich przedsiębiorstw doszło w ciągu ostatnich 2 lat do nadużyć. W 2016 r. tylko 36 % polskich przedsiębiorców wskazywało na występowanie nadużyć w ich organizacjach. W 2018 r. najczęściej dochodziło w polskich firmach do kradzieży majątku (47 %). Po raz pierwszy w katalogu nadużyć respondenci umieścili natomiast nieetyczne prowadzenie biznesu i konflikt interesu (43 %). W wyniku wykrytych nadużyć co drugie przedsiębiorstwo w Polsce poniosło straty w ostatnich latach ponad 400 tys. zł. Wielkość tych strat wskazuje, że w polskim biznesie mamy do czynienia z groźnymi przestępstwami. Co gorsza, ich sprawcami są częściej pracownicy – 55 %, a z tego 54 % to przedstawiciele kadry kierowniczej. Zdecydowanie częściej niż w 2016 r. nadużycia ujawniane były przez sygnalistów. Aż 45 % nadużyć wykryto dzięki ich informacjom. W 2016 r.

wskaźnik ten był na poziomie zaledwie 9 %, a średnia na świecie wynosi 27 %. Ten zaskakujący, jak na polskie warunki trend, należy szybko i sprawnie wykorzystać. Konieczne w tych warunkach staje się zaangażowanie organizacji biznesowych, organizacji pozarządowych, zmiany w prawie oraz wsparcie rządowe dla wszystkich inicjatyw organizacyjnych w tym obszarze.

### Nowe prawo o whistleblowingu wreszcie w Polsce

Ustawą z dnia 5.08.2015 r. o nadzorze makroostrożnościowym nad systemem finansowym i zarządzaniu kryzysowym w systemie finansowym (Dz.U. z 2015 r. poz. 1513) zmieniono Prawo bankowe (art. 9 ust. 1 pkt 2a, 2b i art. 9f) i implementowano dyrektywę CRD IV. Od dnia 1.11.2015 r. whistleblowing w bankach stał się obowiązkowy. Jednak konkretyzacja tego obowiązku nastąpiła dopiero z dniem 1.05.2017 r., kiedy w życie wszedł rozdział 5 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6.03.2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w banku (Dz.U. poz. 637). Pojawiła się pierwsza kompleksowa regulacja ochrony sygnalistów w Polsce. Procedura anonimowego zgłaszania naruszeń przez pracowników w banku musi określać m.in.: sposób odbierania zgłoszeń w sprawie naruszeń; sposób ochrony pracownika dokonującego zgłoszenia, zapewniający co najmniej ochronę przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania; sposób ochrony danych osobowych pracownika dokonującego zgłoszenia oraz osoby, której zarzuca się dokonanie naruszenia; zasady zapewniające zachowanie poufności pracownikowi dokonującemu zgłoszenia, w przypadku gdy pracownik ten ujawnił swoją tożsamość lub jego tożsamość jest możliwa do ustalenia; wskazanie osób odpowiedzialnych za odbieranie zgłoszeń naruszeń; rodzaj i charakter działań

następczych podejmowanych na skutek odebrania i weryfikacji zgłoszenia naruszenia oraz sposób koordynacji tych działań; termin usunięcia przez bank danych osobowych zawartych w zgłoszeniach naruszeń.

Wprowadzenie tych regulacji ma kapitalne znaczenie dla organizacji systemu sygnalizacji w Polsce. Otóż, obowiązek dotyczy instytucji, w których funkcjonuje najwyższa kultura zarządzania ryzykiem, w tym ryzykiem nadużyć. Pracownicy instytucji finansowych przygotowywani byli przez wiele lat do realizacji tych obowiązków. Dodatkowo, sygnalizacja w bankach skierowana może być wobec nadużyć o dużym potencjalnym ryzyku skutków materialnych.

### W AML/CFT też obowiązuje *whistleblowing*

Zgodnie z art. 53 ustawy z 1.03.2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu (Dz.U z 2018 r. poz. 723) instytucje obowiązane opracowują i wdrażają wewnętrzną procedurę anonimowego zgłaszania przez pracowników lub inne osoby wykonujące czynności na rzecz instytucji obowiązanej rzeczywistych lub potencjalnych naruszeń przepisów z zakresu tej ustawy. Procedura ta określa w szczególności: osobę odpowiedzialną za odbieranie zgłoszeń; sposób odbierania zgłoszeń; sposób ochrony pracownika dokonującego zgłoszenia przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania; sposób ochrony danych osobowych pracownika dokonującego zgłoszenia oraz osoby, której zarzuca się dokonanie naruszenia; rodzaj i charakter działań następczych podejmowanych po odebraniu zgłoszenia; termin usunięcia przez instytucje

obowiązane danych osobowych zawartych w zgłoszeniach. Przewidziano w ustawie także nakładanie na przedsiębiorców kar administracyjnych za niedopełnienie obowiązku wdrożenia wewnętrznej procedury anonimowego zgłaszania.

Whistleblowing w obszarze AML/CFT niewątpliwie nada odpowiednią dynamikę rozwojowi całego systemu sygnalizacji w RP. Po pierwsze, obowiązek dotyczy szerokiego katalogu instytucji obowiązanych, a więc będzie miał charakter powszechny. Po drugie, funkcjonować będzie w obszarze, który z natury swej kojarzony jest z powiadamianiem o przestępstwach. Po trzecie, przewiduje swoistą dwuinstancyjność powiadamiania – pracownicy przekazują informacje do zarządów, ale też do Generalnego Inspektora Informacji Finansowej jako organu administracji rządowej.

### Prawo o *whistleblowingu* projektowane w Unii Europejskiej i Polsce

W dniu 23.04.2018 Komisja Europejska przedstawiła projekt dyrektywy w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa. Definiuje on sygnalistę jako osobę, która przekazuje lub ujawnia w dobrej wierze informacje o naruszeniu prawa Unii Europejskiej powzięte przez nią w związku z wykonywaniem obowiązków zawodowych. Pojęcie to ma obejmować zarówno pracowników (osoby pozostające w stosunku pracy), jak i samozatrudnionych, zleceniobiorców, kontrahentów, dostawców, wolontariuszy, praktykantów i osoby ubiegające się o pracę. Projekt przewiduje też, że wszyscy przedsiębiorcy zatrudniający powyżej 50 pracowników lub których roczny obrót przekracza 10 milionów euro, a także wszystkie publiczne

---

Zgodnie z art. 53 ustawy z 1.03.2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu (Dz.U z 2018 r. poz. 723) instytucje obowiązane opracowują i wdrażają wewnętrzną procedurę anonimowego zgłaszania przez pracowników lub inne osoby wykonujące czynności na rzecz instytucji obowiązanej rzeczywistych lub potencjalnych naruszeń przepisów z zakresu tej ustawy.

---

władze centralne i lokalne (w tym jednostki samorządu terytorialnego liczące powyżej 10 tys. mieszkańców) będą miały obowiązek wprowadzenia wewnętrznych kanałów przekazywania informacji o nieprawidłowościach w sposób zapewniający poufność danych i ochronę tożsamości sygnalistów.

W Polsce, Ministerstwo Sprawiedliwości przedstawiło projekt nowej ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary. Projekt określa m.in.: zobowiązanie podmiotów zbiorowych do przyjmowania zgłoszeń dot. nieprawidłowości, obowiązkowe wewnętrzne postępowania w celu wyjaśnienia zgłoszenia oraz szczególne środki ochrony sygnalisty w razie odwetowych działań podmiotu zbiorowego. Z kolei Minister Koordynator ds. Służb Specjalnych przygotował projekt ustawy o jawności życia publicznego, a w nim instytucję sygnalisty jako osoby współpracującej z wymiarem sprawiedliwości poprzez zgłoszenie informacji o możliwości popełnienia przestępstwa korupcyjnego przez podmiot, z którym osoba jest związana umową o pracę, stosunkiem służbowym lub innym stosunkiem umownym, który może niekorzystnie wpłynąć na jej sytuację życiową, zawodową, materialną i której prokurator przyznał status sygnalisty. Po wydaniu stosownego postanowienia osobie takiej gwarantowana ma być szczególna ochrona państwowa przed ewentualnymi działaniami odwetowymi.

Oba projekty od początku poddawane są zmasowanej krytyce. W szczególności dotyczy ona drugiej propozycji. Twierdzi się, że nie wyczerpuje ona żadnego elementu instytucjonalnego sygnalisty. Owszem, zupełnie różne ma być umiejscowienie w systemie whistleblowingu obu proponowanych rozwiązań i różne mają być ich zadania. Tym niemniej, wydaje się, że w polskich warunkach jest miejsce dla obu, w szczególności z uwagi na deficyt zaangażowania władzy publicznej

w tym zakresie w ostatnim dziesięcioleciu oraz zdecydowaną dynamizację postaw obywatelskich w ostatnich 2 latach.

## Nie tylko zmiana prawa...

W obszarze kreowania polskiego systemu whistleblowingu potrzebne są działania organizacji pozarządowych. Oczekiwane są propozycje wielu działań promocyjnych, intensywne kampanie informacyjne oraz badania diagnozujące m.in. kierunki orzecznictwa wobec zawiadomień sygnalistów, przyczyny wycofania się władzy publicznej z odpowiednich działań w tym obszarze oraz fenomen intensyfikacji sygnalizacji w ostatnich 2 latach.

Innowacyjne technologie ułatwiające transfer, przetwarzanie i gromadzenie informacji, a także komunikację między obywatelami i organami państwowymi powinny coraz powszechniej być stosowane do ograniczania nadużyć. Sprzyja temu bowiem m.in.: automatyzacja, która może redukować możliwości pojawiania się korupcji w powtarzalnych procedurach administracyjnych czy biznesowych, ułatwianie transparentności wspomagającej eliminowanie sytuacji dyskrecjonalnych sprzyjających nadużyciom, tworzenie kanałów raportowania o sytuacjach korupcyjnych albo o konkretnych nadużyciach, czy promowanie portali społecznych do dyskusji na temat postaw etycznych. Przedmiotem działań rządowych i biznesowych powinna być zatem budowa i standaryzacja krajowego systemu whistleblowingu. Sprzyjać mają temu nowoczesne technologie w zakresie komunikacji, które pozwalają na budowę efektywnych systemów whistleblowingu gwarantujących wyższy poziom anonimowości. Można dla przykładu zaplanować wdrożenie do whistleblowingu transferu informacji przez smartfony, tablety, iPhone'y, komunikatory społeczne itd.



# Projekt założeń do projektu ustawy o działalności sygnalizacyjnej i ochronie sygnalistów



Projekt z dnia 4 września 2017 r.  
(zaktualizowany 19 czerwca 2018 r.)

# Projekt założeń do projektu ustawy o działalności sygnalizacyjnej i ochronie sygnalistów

## 1. Potrzeba wydania i cel projektowanej ustawy

### 1.1.

Aktualny stan prawny i stan stosunków społecznych w normowanej dziedzinie

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 zmagają się z brakiem wiedzy i rozeznania, jak powinni postąpić, do jakich instytucji się zwrócić i kogo poprosić o wsparcie”<sup>1</sup>. 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 powszechny 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). Obowiązkiem 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 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)<sup>2</sup>. W tym celu pracownik zmuszony jest

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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).

przedstawić dowody potwierdzające występowanie zgłoszonych przez niego nieprawidłowości, co bywa szczególnie utrudnione w braku dowodów rzeczowych lub dowodów z dokumentu<sup>3</sup>.

Poza Kodeksem pracy fragmentaryczną regulację dotyczącą problematyki sygnalizacji i ochrony sygnalistów zawierają m.in.:

- ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, zgodnie z którą:

- 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)

- ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe, z której wynika:

- wymóg ustanowienia w ramach systemu zarządzania banku procedur anonimowego zgłaszania wskazanemu członkowi zarządu, a w szczególnych 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 innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania (art. 9 ust. 2b);

- ustawa z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, która obliguje adresatów („instytucje obowiązane”, w tym przede wszystkim podmioty działające na rynku finansowym) do opracowania i wdrożenia wewnętrznej procedury anonimowego zgłaszania przez pracowników i innych zatrudnionych rzeczywistych lub potencjalnych naruszeń przepisów z zakresu przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, która powinna określać m.in. sposób ochrony tych osób przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania;

- ustawa z dnia 25 czerwca 1997 r. o świadku koronnym, regulująca 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,

- ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks postępowania karnego, która w art. 184 reguluje status świadka anonimowego, przesłanki i sposób anonimizacji oraz przebieg przesłuchania;

- procedowane obecnie projekty ustaw:

- projekt ustawy o jawności życia publicznego (UD314), która zobowiązuje przedsiębiorców do wdrożenia wewnętrznych systemów raportowania o propozycjach korupcyjnych oraz procedury postępowania ze zgłoszeniami naruszeń, a także obejmuje osoby zgłaszające prokuratorowi informacje o podejrzeniu popełnienia wybranych przestępstw korupcyjnych specjalnym reżimem ochronnym ustanawianym przez prokuratora w drodze postanowienia,
- projekt ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych (UD74), która przewiduje zaostrezenie sankcji nakładanej na podmiot zbiorowy w razie nieprzeprowadzenia postępowania wyjaśniającego lub nieusunięcia naruszeń zgłoszonych przez pracowników, członków organów lub osoby działające w imieniu lub w interesie tego podmiotu, a jednocześnie obejmuje osoby zgłaszające informacje o nieprawidłowościach ochroną przed rozwiązaniem umowy łączącej ich z podmiotem zbiorowym w związku z dokonaniem zgłoszeniem;
- projekt ustawy o zmianie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (nr druku 2549), który przewiduje wyłączenie bezprawności ujawnienia informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa dokonanego przez sygnalistę, tj. dokonanego wobec przedstawicieli pracowników, w związku z pełnieniem przez nich funkcji, kiedy jest to niezbędne dla prawidłowego wykonywania tych funkcji.

Natomiast źródłem ryzyk prawnych związanych z działalnością sygnalizacyjną, w związku z brakiem szczególnego reżimu prawnej ochrony sygnalistów i/lub szczególnego statusu osób ujawniających nieprawidłowości w interesie publicznym, są:

- przepisy Kodeksu cywilnego regulujące odpowiedzialność z tytułu naruszenia dóbr osobistych (art. 24),

<sup>3</sup> Por. M. Raczkowski, Ekspertyza w sprawie ochrony osób zatrudnionych sygnalizujących nieprawidłowości przed nadużyciami ze strony podmiotu zatrudniającego, Kielce 2009.

- 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).

## 1.2. Potrzeba wydania projektowanej regulacji

Potrzeba wydania projektowanej ustawy wynika z konieczności stworzenia kompleksowej regulacji określającej status prawny sygnalistów oraz ustanowienia systemu gwarancji, który zapewni efektywną ochronę osób ujawniających nieprawidłowości w środowisku zawodowym, niezależnie od branży lub przedmiotu dokonanego zgłoszenia. Obecnie obowiązującą regulację należy uznać za niewystarczającą 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”<sup>4</sup>. 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”<sup>5</sup>. Anonimowi informatorzy oraz wewnętrzne systemy ujawniania nieprawidłowości stanowią jeden z najbardziej efektywnych instrumentów wykrywania nadużyć, obok systemu raportowania o podejranych transakcjach oraz audytu wewnętrznego<sup>6</sup>.

Potrzeba przyjęcia projektowanych rozwiązań wynika również z przyjętych przez Rzeczpospolitą Polską 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. Konieczna jest także transpozycja do polskiego porządku prawnego Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2016/943 z dnia 8 czerwca 2016 r. w sprawie ochrony niejawnego know-how i niejawnych informacji handlowych (tajemnic przedsiębiorstwa) przed ich bezprawnym pozyskiwaniem, wykorzystywaniem i ujawnianiem. Dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie m.in. do zapewnienia, że w przypadku gdy do pozyskania, wykorzystywania lub ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa dochodzi wskutek ujawnienia nieprawidłowości, uchybienia lub działania z naruszeniem prawa, nie można skutecznie dochodzić odpowiedzialności osoby, która je ujawniła, o ile działała ona w celu ochrony ogólnego interesu publicznego.

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”,
- orzecnictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka.

W kwietniu 2018 r. opublikowano również opracowany przez Komisję Europejską projekt dyrektywy w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii. W Preambule projektu Komisja zachęca państwa członkowskie do rozważenia – w ramach implementacji dyrektywy – stworzenia kompleksowych, spójnych krajowych ram dla prawnej ochrony sygnalistów.

## 1.3. Cele projektowanej regulacji

<sup>4</sup> Centrum Badań 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.

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

<sup>6</sup> Badanie przestępczości gospodarczej. Polska 2011, Cyberprzestępczość rosnącym zagrożeniem w biznesie, PwC 2011.

Projektowana ustawa zmierza do stworzenia wszechstronnej, spójnej regulacji problematyki ujawniania nieprawidłowości w środowisku zawodowym oraz systemu efektywnej ochrony sygnalistów, a także dostosowaniu obowiązujących w Polsce regulacji do standardów międzynarodowych. Celem projektowanej ustawy jest ochrona interesu publicznego, interesów pracodawców oraz interesów osób sygnalizujących nieprawidłowości. Interesy te pozostają w ścisłym wzajemnym powiązaniu – w ocenie projektodawców stworzenie spójnych ram prawnych dla działalności sygnalizacyjnej przyczyni się do znacznego ograniczenia

czynników korupcyjnych 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. Celem projektowanej regulacji jest również propagowanie postawy obywatelskiej odpowiedzialności, poprawa społecznej percepcji sygnalistów oraz zmiana społecznego paradygmatu działalności sygnalizacyjnej, postrzeganej często jako aktywność wątpliwa moralnie (donosicielstwo).

## 2. Zakres projektowanej ustawy

### 2.1. Założenia ogólne

#### 2.1.1. Zakres podmiotowy

Zakres podmiotowy projektowanej regulacji powinien 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 ustawy. 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.

#### 2.1.2. Zakres przedmiotowy

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.

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 któregokolwiek z ww. naruszeń.

## 2.2. Założenia szczegółowe

### 2.2.1. Szczegółowe przesłanki udzielenia ochrony

Projektowana ustawa powinna wskazywać szczegółowe przesłanki udzielenia ochrony sygnalistom, tj. warunki, od których łącznego spełnienia uzależniona jest 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 niepraktyczne<sup>7</sup>,
- 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.

### 2.2.2. Procedura ujawniania nieprawidłowości – pierwszeństwo procedury wewnętrznej

Celem stworzenia w ustawie mechanizmu, który przynajmniej w części zabezpiecza pierwszeństwo zastosowania przyjętej w przedsiębiorstwie wewnętrznej procedury sygnalizacji 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.). Preferencja dla zastosowania wewnętrznej procedury sygnalizacji 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 systemy 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. obowiązkowi, osobie ujawniającej nieprawidłowości nie przysługuje przewidziana w ustawie szczególna ochrona prawna – działania takie będą podlegały ochronie na zasadach ogólnych.

<sup>7</sup> 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.

### 2.2.3. System zachęt dla przedsiębiorców do wprowadzania systemów compliance i wewnętrznych procedur sygnalizowania

W ocenie projektodawców samodzielne wdrożenie przez pracodawcę efektywnego systemu compliance lub wewnętrznej procedury sygnalizowania nieprawidłowości stanowi najskuteczniejszy instrument realizacji celów ustawy. Z tego względu proponuje się stworzenie w ustawie 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.

Projektodawcy przewidują wprowadzenie w ustawie następujących zachęt do wprowadzania systemów compliance lub wewnętrznych procedur sygnalizowania:

- 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 (por. pkt 2.2.2 powyżej),
- 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.

### 2.2.4. Szczególny reżim ochrony prawnej sygnalistów

#### 2.2.4.1. Definicja działań odwetowych

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 w rozumieniu projektowanej ustawy. Oba wskazane wyżej warunki muszą być spełnione łącznie, konieczne jest zatem również przyczynowe powiązanie tych decyzji lub działań z faktem zasygnalizowania nieprawidłowości. Projektowana ustawa powinna formułować zakaz podejmowania tak rozumianych działań odwetowych. Działania takie należy uznać za czyn zabroniony pod groźbą kary, zaś wszelkie decyzje o charakterze dyscyplinarnym podjęte w ramach działań odwetowych – za nieważne z mocy prawa.

#### 2.2.4.2. Ochrona danych (tożsamości) sygnalisty

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 nieprawidłowości<sup>8</sup>. 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 stanowi czyn zabroniony pod groźbą kary. Przyjęcie zgłoszenia nie może być przy tym uzależnione od uprzedniego wyrażenia zgody na ujawnienie danych przez osobę zgłaszającą nieprawidłowości.

#### 2.2.4.3. Rozkład ciężaru dowodu

Istotnym składnikiem szczególnego statusu prawnego sygnalistów są 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 miej-

sce w dobrej wierze. Jego obalenie wymagałoby przedstawienia dowodów wskazujących na złą wiarę zgłaszającego (np. działanie motywowane interesem osobistym, sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego).

#### 2.2.4.4. Ochrona przed odpowiedzialnością karną 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 w rozumieniu ustawy.

---

<sup>8</sup> Analogiczne rozwiązanie przyjęto w ustawie węgierskiej – art. 5 ust. 7.





# Praktyki biznesowe

## 3M POLAND | Iwona Czerwińska-Engel

3M jest organizacją, która dba o rozwój kultury etycznej. Częścią tej kultury jest dialog, który prowadzimy z naszymi pracownikami oraz rozwijanie ich odpowiedzialności i lojalności wobec firmy. Kodeks Postępowania 3M (3M Code of Conduct) zobowiązuje pracowników do informowania o sytuacjach, które mogą świadczyć o rzeczywistych lub potencjalnych naruszeniach prawa bądź zasad etycznych naszego Kodeksu. Prawo do zgłaszania takich przypadków mają także nasi partnerzy biznesowi – zatem sygnalistą w 3M może zostać nie tylko pracownik ale także klient, dostawca czy inny współpracownik firmy. Wprowadzony system raportowania i dialogu pozwala nam nie tylko odpowiednio reagować na powstałe nieprawidłowości ale także daje możliwość podejmowania działań zapobiegawczych i chroniących firmę oraz pracowników przed powstaniem trudnych problemów natury prawnej i etycznej. 3M działa w ramach programu korporacyjnego „Speak Up” i umożliwia kilka sposobów przekazywania informacji:

- Osobiście – poprzez kontakt z dowolnie wybranym przez raportującego członkiem kadry zarządzającej,

przedstawicielem globalnego i lokalnego Compliance, HR lub Działu Prawnego;

- Mailowo na adres dedykowany do programu „Speak Up” lub

- Telefonicznie, na specjalny, bezpłatny numer, określony dla każdego kraju.

Niezależnie od sposobu raportowania, zgłoszenia można dokonać w dowolnym języku – także po polsku. Kodeks 3M dopuszcza możliwość składania raportów anonimowo, ale by sprostać obowiązującym w Polsce przepisom, zachęcamy wszystkich do przekazywania informacji w sposób jawny, zapewniając im w procedurze zgodność z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych.

Osoby zgłaszające naruszenia podlegają w 3M pełnej ochronie – Kodeks 3M zabrania podejmowania jakichkolwiek działań odwetowych wobec osób raportujących, zgłaszających wątpliwości i pytania, a także współpracujących w postępowaniach wyjaśniających. „Non-Retaliation Policy” jest wewnętrzną regulacją obowiązującą globalnie w 3M.

## GRUPA LOTOS | Agnieszka Kowalczyk

**G**rupa Kapitałowa LOTOS jest świadoma skali nieprawidłowości oraz przestępstw gospodarczych we współczesnym świecie, a także negatywnych skutków, jakie niosą one dla wizerunku, marki, pozycji i wartości firm. Należy do grupy przedsiębiorstw, które przeciwdziałają występowaniu zarówno naruszeń etycznych, przypadków nadużyć, jak również sytuacji, w których istnieje podejrzenie ich zaistnienia. Podstawę systemowego podejścia przedsiębiorstwa stanowi Polityka Przeciwdziałania Nadużyciom Grupy Kapitałowej LOTOS. Ustanowienie Polityki stanowi wyraz dążenia organizacji do stałego doskonalenia kluczowych procesów zarządczych w celu skutecznej ochrony reputacji i aktywów firmy. Polityka przeciwdziałania nadużyciom zawiera dobitną deklarację braku tolerancji dla jakichkolwiek nadużyć.

Wdrożyliśmy także dwa programy, Program etyczny oraz Program zarządzania ryzykiem nadużyć, a także Kodeks etyki, który określa system wartości etycznych oraz normy i standardy postępowania, którymi jako pracownicy Grupy Kapitałowej LOTOS powinniśmy się kierować w pracy i relacjach z otoczeniem.

W Grupie Kapitałowej LOTOS funkcjonuje aż 5 kanałów zgłoszenia naruszeń w zależności od rodzaju zgłoszenia:

### ZGŁOSZENIE NADUŻYCIA

Nadużycie można zgłaszać poprzez zakładkę „zgłoszenie podejrzenia nadużycia” znajdującą się w intranecie firmy, Lotostradzie, drogą mailową, telefonicznie lub pisemnie na adres Dyrektora Biura Audytu Wewnętrznego Grupy LOTOS S.A.

W Grupie Kapitałowej LOTOS dopuszcza się zgłaszanie informacji w sposób anonimowy, a pracownicy dokonujący zgłoszenia w dobrej wierze, są chronieni przed wszelkimi formami działań odwetowych.

### ZGŁOSZENIE NIEZGODNOŚCI COMPLIANCE

Compliance obejmuje zapewnienie zgodności działalności z regulacjami i normami prawnymi, a także innymi zestawami zaleceń, w celu uniknięcia strat finansowych, sankcji prawnych lub utraty reputacji.

Dział Compliance Grupy LOTOS S.A. zajmuje się minimalizowaniem ryzyka braku zgodności działań

przedsiębiorstwa z przepisami prawa, wewnętrznymi procedurami oraz przyjętymi przez firmę standardami postępowania.

Pracownicy są zobowiązani do zgłaszania stwierdzonych niezgodności compliance, stwierdzonych naruszeń lub ryzyka braku zgodności. Zgłoszenia nie są anonimowe, odbywają się drogą mailową.

Osobom zgłaszającym niezgodności compliance, naruszenia oraz ryzyka braku zgodności, jak również osobom, których dotyczy zgłoszenie, zapewnia się ochronę danych osobowych oraz zachowanie poufności przekazanej informacji.

### ZGŁOSZENIE NARUSZENIA KODEKSU ETYKI

Zgłoszenia dotyczące naruszeń Kodeksu etyki odbywają się poprzez portal „Program etyczny” dostępny na Lotostradzie, mailowo, telefonicznie, pisemnie lub w drodze bezpośredniego spotkania. Zgłoszenia naruszeń Kodeksu etyki rozpatruje Rzecznik ds. etyki Grupy Kapitałowej LOTOS.

Kodeks etyki przewiduje ochronę i dyskrecję wszystkim osobom, które decydują się zgłosić podejrzenie naruszenia postanowień Kodeksu. W szczególności służy to niedopuszczeniu do zaistnienia negatywnych konsekwencji wobec pracownika decydującego się na ujawnienie naruszenia.

### ZGŁASZANIE SYTUACJI NIEBEZPIECZNYCH

Zgłoszenie sytuacji niebezpiecznych ma na celu eliminowanie nieprawidłowości i zapobieganie wypadkom. Zgłoszeń można dokonywać także anonimowo poprzez Lotostradę lub drogę mailową.

### ZGŁOSZENIE NADUŻYĆ Z ZAKRESU PRAC PIONU BEZPIECZEŃSTWA I KONTROLI WEWNĘTRZNEJ

Pracownicy zgłaszają kierownikowi komórki/jednostki organizacyjnej Grupy LOTOS S.A. lub spółek GK LOTOS, w których są zatrudnieni, albo mogą skorzystać z funkcjonujących w GK LOTOS procedur wynikających z polityki przeciwdziałania nadużyciom lub programu etycznego. Kierownicy komórek organizacyjnych/jednostek Grupy LOTOS S.A. i spółek GK LOTOS, w przypadku uzyskania ww. informacji, zobowiązani są do niezwłocznego przekazania ich Dyrektorowi ds. Bezpieczeństwa i Kontroli Wewnętrznej w formie pisemnej lub mailowej.

## POLPHARMA | Anna Wyrkowska, Jakub Kraszkievicz

Ochrona tożsamości sygnalisty to podstawa działania systemu zgłaszania naruszeń. Jak pokazują wyniki badania przeprowadzonego w 2017 roku wśród Compliance Officerów w Polsce, zdecydowana większość ankietowanych firm, bo aż 94%, stosuje taką zasadę<sup>1</sup>. Należy do nich również Grupa Polpharma. Jest dla nas jasne, że sygnaliści mogą obawiać się zgłaszać naruszenia, jeśli mają podejrzenie, że ich tożsamość zostanie ujawniona.

### Jak więc chronimy tożsamość na podstawie procedur?

Najważniejszym dokumentem jest Kodeks Etyki Grupy Polpharma, w którym zapisano konieczność ochrony tożsamości i zapewnienia dyskrecji w stosunku do sygnalistów. Chronimy także tożsamość osób, których dotyczy zgłoszenie (do czasu ewentualnego uprawdopodobnienia zarzutów). Ochronie tożsamości poświęcony jest odrębny podrozdział Kodeksu Etyki.

Na fundamencie Kodeksu powstała korporacyjna procedura przyjmowania zgłoszeń i rozpatrywania naruszeń. Dopuszcza ona zgłoszenia z podaniem tożsamości sygnalisty, a w wybranych przypadkach, np. naruszeń Ustawy o Przeciwdziałaniu Praniu Pieniądzy - anonimowe. Tożsamość sygnalisty jest chroniona

przez odbierającego zgłoszenie. Mogą to być przełożeni (jeśli sygnalista zdecydował się na zgłoszenie do nich) oraz w każdym przypadku – Compliance Officer. Dane zgłaszającego mogą być ujawnione tylko za jego zgodą – w przypadku, gdy wymaga tego wyjaśnienie sprawy lub gdy tożsamość musi być ujawniona organom ścigania. Te zasady dotyczą zgłoszeń wszelkich naruszeń, w tym mobbingu lub dyskryminacji. W ostatnim przypadku do kręgu osób, którym można zgłosić naruszenie zalicza się Członków Zarządów oraz tzw. Osoby Zaufania (wybierane spośród pracowników).

Postępowanie wyjaśniające ma charakter poufny. Jeżeli osób prowadzących postępowanie jest więcej, powinny one podpisać zobowiązanie do zachowania informacji w poufności.

W praktyce, Compliance Officer nie może ujawnić tożsamości sygnalisty nawet, gdyby był o nią pytany przez bezpośrednich Przełożonych lub kadrę kierowniczą działu, w którym jest zatrudniony sygnalista. Rejestr naruszeń, prowadzony przez Compliance Officera jest zabezpieczony hasłami. Jakikolwiek informacje o statusie postępowań są zanonimizowane, a zgłoszenia – kodowane. Dzieje się tak także wówczas, gdy z kontekstu zgłoszenia można teoretycznie domyśleć się tożsamości zgłaszającego.

<sup>1</sup> Compliance w Polsce. Raport z badania stanu compliance i systemów zarządzania zgodnością w działających w Polsce przedsiębiorstwach. Viadrina Compliance Center, Instytut Compliance, Wolters Kluwer i EY, 2017, str. 40.

## SKANSKA | Justyna Olszewska

Zobowiązanie Skanska, by prowadzić działalność w sposób uczciwy i transparentny, opiera się na kulturze, w której każdy czuje, że jest uprawniony do zgłaszania przypadków nieprzestrzegania Kodeksu postępowania Skanska, w tym podejrzeń nielegalnego lub nieetycznego zachowania. Można to zrobić na kilka sposobów. Po pierwsze, jako podstawowy punkt kontaktu wskazujemy bezpośredniego przełożonego, pracownika zespołu HR lub zespołu prawa. Dbamy o ich odpowiednie przygotowanie do odpowiedzialnego pełnienia takiej roli poprzez szkolenia z zakresu standardów etycznych. Zależy nam na budowaniu kultury otwartości i gotowości na wspólne rozwiązywanie dylematów w codziennej pracy.

Po drugie, jeśli powyższy sposób kontaktu nie satysfakcjonuje pracownika, umożliwiamy zgłoszenie wątpliwości do Komitetu ds. Etyki. Wszystkie jednostki biznesowe Skanska posiadają taki Komitet. Musi się on składać z co najmniej jednego wewnętrznego doradcy prawnego, jednego menadżera ds. zarządzania zasobami ludzkimi oraz menadżera operacyjnego wyższego szczebla. Komitet ds. Etyki bada podejrzania naruszenia Kodeksu postępowania oraz zapewnia wytyczne dotyczące pytań natury etycznej. Z Komitetem można się kontaktować mailowo. Możliwy jest także bezpośredni kontakt z każdym z jego członków. Ta droga postępowania jest dostępna nie tylko dla pracowników firmy, ale i dla każdego, który chce zgłosić swoje podejrzenie nielegalnego lub nieetycznego działania, ponieważ informacje kontaktowe są udostępnione na naszej stronie internetowej.

Po trzecie, zgłoszenia można dokonać za pośrednictwem Infolinii Kodeksu postępowania Skanska – telefonicznie lub mailowo. Nie ma znaczenia język, którym postępuje się sygnalista. Zgłoszenie jest szyfrowane i jako całkowicie anonimowe podlega rozpatrzeniu, a jego efektem jest podjęcie odpowiednich działań naprawczych.

Skanska nie toleruje odwetu na pracowniku, który w dobrej wierze zgłosił podejrzenie o niewłaściwym postępowaniu. „Dobra wiara” oznacza, że według najlepszej wiedzy i przeświadczenia pracownika, wszystko, co zgłasza, jest zgodne z prawdą, i niczego nie zataja. Wobec każdego pracownika angażującego się w działania odwetowe zostaną wszczęte czynności dyscyplinujące. Doświadczenie działań odwetowych, należy zgłosić jako podejrzewane niewłaściwe działania.

Skanska posiada program ochrony sygnalistów, których rolę doceniamy. Postrzegamy ich jako osoby, które nie godzą się na nieetyczne i nielegalne działania i dlatego je sygnalizują. Jeśli organizacja ma wypracowany system wychwytywania sygnałów o ewentualnych nadużyciach i odpowiednio na nie reaguje, zyskuje skuteczne narzędzie ostrzegania o wewnętrznych zagrożeniach i możliwość podjęcia działań naprawczych na wczesnym etapie. Etyczne standardy chronią interes firmy, jej pracowników i partnerów biznesowych – ta świadomość jest coraz bardziej powszechna, co potwierdzają liczne badania wskazujące etykę i wartości jako pozytywne wyróżniki nowoczesnej firmy.

## T-MOBILE POLSKA | Piotr Chmiel

Wszystkie badania dotyczące sposobów wykrywania i radzenia sobie z nieprawidłowościami w firmach zdecydowanie wskazują na kluczową rolę rozwiązań umożliwiających przekazywanie informacji przez pracowników, współpracowników, partnerów biznesowych i klientów. Bez takiego mechanizmu komunikacji nawet połowa zdarzających się nieprawidłowości może pozostać niewykryta. Mimo tego, samo rozwiązanie techniczne nie wystarczy – konieczne jest obudowanie go odpowiednimi procedurami postępowania i przekazanie wszystkich interesariuszy o poważnym podejściu do przekazywanych informacji.

Właśnie ta część, dotycząca przekonania interesariuszy (przede wszystkim pracowników i partnerów biznesowych) wydaje się być kluczowa dla powodzenia całego przedsięwzięcia. Bez wiary w poufność przetwarzania danych, ochronę dla sygnalistów i faktyczne zaangażowanie w wyjaśnianie przypadków nieprawidłowości, nikt nie będzie chciał „wystąpić z szeregu” i podzielić się informacjami. By zbudować takie zaufanie nie wystarczy tylko działać w sposób zgodny z zasadami i efektywnie przetwarzać napływające zgłoszenia, gdyż budowany tak kapitał zaufania będzie zbyt „zlokalizowany”, znany tylko niewielkiej części interesariuszy. Konieczna jest zmiana podejścia całej firmy.

T-Mobile Polska realizuje program „Speak Up!”, zachęcając wszystkich pracowników do dzielenia się

informacjami. Podstawowym celem jest zmiana kultury organizacji, usunięcie zahamowań związanych z upublicznianiem (w kontrolowany i zorganizowany sposób) informacji mogących wskazywać na powstające nieprawidłowości. Już samo zdefiniowanie słowa „nieprawidłowości” w ramach tych działań wykracza poza standard. Mówimy nie tylko o nadużyciach, ale przede wszystkim o zdarzeniach niekorzystnych dla firmy, które mogą polegać na nieefektywnym wykorzystaniu zasobów, czy też na gorszym niż optymalne prowadzeniu projektu. Jednocześnie, zmiana kultury ma także zachęcić pracowników do dzielenia się pomysłami pochodzącymi z różnych miejsc w firmie. Ponieważ chcemy zmienić kulturę, program będzie trwał przez długi czas i w różnych etapach angażuje różne osoby - zaczęliśmy od osób zarządzających całą Grupą Deutsche Telekom, które nagryły komunikaty wideo, ale także wzięły udział w warsztatach z kolejnymi szczeblami zarządzającymi, wpajając im nowe zasady i sposoby postępowania. Kolejne kroki to oczywiście komunikacja i zadania skierowane dla pozostałych pracowników i współpracowników.

Zmieniając kulturę firmy chcemy przekonać jak największą liczbę osób, że zgłaszanie potencjalnych nieprawidłowości i, generalnie, niepokojących zdarzeń, leży w najlepiej pojętym interesie każdego pracownika, dając firmie możliwość podejmowania świadomych decyzji, co ma pozytywny wpływ na działalność biznesową.

## UNILEVER POLSKA | Łukasz Szymański

**W** Unilever wierzymy, że sukces w dużej mierze osiąga się dzięki rzetelności, uczciwości oraz poszanowaniu praw tych którzy tworzą organizację, jak również tych którzy współpracują z Unilever jako strony trzecie. W tym celu, aby zapewnić możliwości pracy w etycznym otoczeniu, Unilever stworzył szereg rozwiązań stojących na straży systemu oceny zgodności podejmowanych działań z zasadami etycznymi opisanymi w Kodeksie Postępowania w Biznesie Unilever. Jednym z kluczowych elementów tego systemu są procedury gwarantujące, iż ewentualne naruszenia bądź sytuacje wątpliwe zostaną sprawnie zidentyfikowane oraz wyeliminowane, a osoby informujące o takich zdarzeniach nie będą narażone na jakiegokolwiek akcje odwetowe.

W tym celu w Unilever zagwarantowanych zostało kilka trybów zgłaszania potencjalnych naruszeń, w tym również takie, które zapewniają całkowitą anonimowość sygnaliście. Za przykłady konkretnych rozwiązań mogą służyć poniższe procedury:

- osoba zgłaszająca może skontaktować się z organizacją za pośrednictwem dedykowanej linii telefonicznej, obsługiwanej w lokalnym języku. Numery telefonów są ogólnie dostępne;
- osoba zgłaszająca ma możliwość wykorzystania systemu IT, dostępnego dla wszystkich pracowników, który również zapewnia pełną anonimowość;

- każdy zainteresowany może poinformować o nieprawidłowościach przełożonego, lub Business Integrity Officera, a obowiązkiem tych osób jest zapewnienie zgłaszającemu pełnej anonimowości;

- w Unilever honorujemy wszelkie formy zgłaszania potencjalnych nieprawidłowości, nie pozostawiając bez odpowiedzi żadnego ze zgłoszeń, bez względu na formę. Szanując wolę pozostania anonimowym, rozpatrujemy sprawy zgłaszane w formie anonimowych listów, bądź wiadomości e-mail wysyłanych z kont zakładanych wyłącznie dla potrzeb zaraportowania sprawy;

Nasze doświadczenia wskazują, że przyjęte sposoby postępowania spotykają się z akceptacją i zrozumieniem sygnalistów. W naszej historii nie ma przypadków w których sygnalista, pomimo chęci pozostania anonimowym został ujawniony, bądź też stał się obiektem akcji odwetowych.

Ponad wskazane powyżej przykłady konkretnych działań mających na celu ochronę sygnalistów, są wpisane do Kodeksu Postępowania w Biznesie Unilever, co dodatkowo zapewnia pełną ochronę takich osób. Treść Kodeksu jest dostępna na globalnych stronach Unilever, co pozwala potencjalnym sygnalistom na zapoznanie się z jego zasadami oraz zapewnienie ich, że ich dane pozostaną chronione przez Unilever.





## **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. UN Global Compact jest największą na świecie biznesową inicjatywą posiadającą ponad 9000 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 UN 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. Jej zadaniem jest promowanie i wdrażanie globalnych inicjatyw UN Global Compact na polskim gruncie. Wszystkie inicjatywy Global Compact Network Poland są prowadzone w formule partnerstwa pomiędzy światem biznesu, przedstawicielami administracji oraz instytucji naukowych w Polsce.

## **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.

## 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).



### IWONA CZERWIŃSKA-ENGEL

Regional Compliance Leader, 3M Poland, Ukraine & Georgia. Absolwentka wydziału filologii angielskiej Uniwersytetu Warszawskiego. Z 3M związana od 1992 roku. Posiada wieloletnie doświadczenie w zarządzaniu działem Human Resources, na stanowiskach HR managera i talent acquisition leadera.



### ANNA HLEBICKA-JÓZEFOWICZ

Prawnik, Associate w Zespole Doradztwa Regulacyjnego i Zespole Compliance kancelarii Domański Zakrzewski Palinka. Członek Grupy roboczej ds. etyki i standardów odpowiedzialnego prowadzenia biznesu działającej przy Ministerstwie Rozwoju. Zajmuje się doradztwem regulacyjnym z zakresu prawa konstytucyjnego, administracyjnego i publicznego prawa gospodarczego. Doradza również w obszarze compliance, w tym w zakresie mapowania ryzyka regulacyjnego, dostosowywania działalności przedsiębiorstw do nowych regulacji oraz zarządzania systemami sygnalizowania nieprawidłowości.



### DR HAB. WIESŁAW JASIŃSKI

Prawnik (dr hab., profesor uczelniany, specjalista od prawa karnego). W przeszłości m.in.: podsekretarz stanu w Ministerstwie Finansów, Generalny Inspektor Kontroli Skarbowej, Generalny Inspektor Informacji Finansowej, pełnomocnik Rządu ds. Zwalczania Nieprawidłowości Finansowych na Szkodę RP lub UE. Ekspert rady ds. Informacji Finansowej przy Ministrze Finansów. Uczestnik unijnych projektów badawczych. Wykładowca uczelni krajowych i zagranicznych. Autor ponad 150 artykułów naukowych i popularnonaukowych, w tym najlepszego poradnika ekonomicznego w kraju w 2013 r. – „Nadużycia w przedsiębiorstwie. Przeciwdziałanie i wykrywanie”.



### 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.



### AGNIESZKA KOWALCZYK

Dyrektor ds. Komunikacji Grupy LOTOS S.A., związana zawodowo z koncernem od 2003 r. Pracowała m.in. w komórkach zajmujących się zakupami ropy naftowej, polityką cenową, studiami strategicznymi, regulacją, relacjami międzynarodowymi i funduszami unijnymi. Absolwentka kierunku Zarządzanie i Marketing oraz Podyplomowych Studiów Zarządzania Projektami Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie.



### JAKUB KRASZKIEWICZ

od 2016 roku Chief Compliance Officer Grupy Polpharma, odpowiedzialny za tworzenie, doskonalenie i obsługę systemów compliance. Ma 16-letnie doświadczenie w zapobieganiu i wykrywaniu nieprawidłowości oraz budowaniu systemów i procedur zapewniających zgodność z prawem i dobrymi praktykami rynkowymi.



### 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.



### JUSTYNA OLSZEWSKA

Odpowiedzialna za etykę w Skanska Commercial Development Europe. 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, budowaniem marki pracodawcy, przez wiele lat redaktor naczelna wydawnictw Skanska. Ponadto, lider projektów związanych z promowaniem etyki, zrównoważonego rozwoju oraz bezpieczeństwa w branży budowlanej, członek Komitetu ds. Etyki Skanska.



### DR ANNA PARTYKA-OPIELA

Radca prawny, Partner w kancelarii Domański Zakrzewski Palinka, Szef 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.



### 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.



## ŁUKASZ SZYMAŃSKI

Radca prawny, Head of Legal Department and Business Integrity Officer Unilever Poland and Baltics. Odpowiedzialny za kwestie prawne oraz compliance w spółkach z Grupy Unilever prowadzących działalność w Polsce, Litwie, Łotwie i Estonii. Prowadził wiele postępowań oraz audytów w zakresie zgodności ze standardami etyki oraz związanych z usprawnieniem i rozwojem istniejących procesów. Członek zespołów w strukturach Grupy Unilever odpowiedzialnych za nadzór nad zgodnością podejmowanych działań z obowiązującymi w organizacji procesami.



## 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 United Nations Economic Commission for Europe.



## ANNA WYRKOWSKA

Compliance Expert, ma ponad 10 lat doświadczenia w weryfikacji podmiotów gospodarczych oraz tworzeniu i pracy z rozwiązaniami zapobiegającymi nieprawidłowościom. W Grupie Polpharma jest odpowiedzialna m.in. za tworzenie rozwiązań z zakresu compliance oraz raportowanie na podstawie systemów zgodności.



## 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.



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-Chatuda  
HEAD OF PROGRAMME SECTION

##### NADZÓR

Kamil Wyszkowski  
REPRESENTATIVE | PRESIDENT OF THE BOARD

##### PROJEKT GRAFICZNY I SKŁAD

RebelZOO.eu

##### ZDJĘCIA

okładka i str. 4,6: Kevin Grieve/unsplash  
str. 17: Adam Birkett/unsplash  
str. 25: Joel Guerrero/unsplash  
str. 32-33: Pierre Chatel Innocenti/unsplash

##### DRUK

Mazowieckie Centrum Poligrafii  
Warszawa 2018

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**

### **PARTNER MERYTORYCZNY:**

KANCELARIA DOMAŃSKI ZAKRZEWSKI PALINKA

### **PARTNERZY:**

3M POLAND  
BUSINESS CENTRE CLUB  
SANTANDER  
KULCZYK FOUNDATION  
KONFEDERACJA LEWIATAN  
GRUPA LOTOS  
PKP ENERGETYKA  
POLPHARMA  
SKANSKA  
T-MOBILE POLSKA  
UNILEVER POLSKA  
ERGO HESTIA



# MOBILIZE A GLOBAL MOVEMENT OF SUSTAINABLE COMPANIES AND STAKEHOLDERS TO CREATE A WORLD WE WANT

FROM THE MISSION OF  
THE UN GLOBAL COMPACT

## 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](http://www.ungc.org.pl)

