



**Pomożemy Ci**  
działać zgodnie  
z **prawem**



# SYGNALIŚCI

POZNAJ SWOJE PRAWA I OBOWIĄZKI

**2024**

# SPIS TREŚCI

## CZAS SYGNALISTÓW

- Co dokładnie może zgłosić sygnalista? 4
- Ochrona sygnalisty w praktyce 8
- Przyznanie statusu sygnalisty 10

## PIERWSZE KROKI Z USTAWĄ

- Najczęstsze obawy związane z ustawą o sygnalistach 12
- Rola compliance officera 13
- Kto może zostać sygnalistą 15

## OBOWIĄZKI PRACODAWCY

- Prowadzenie rekrutacji 19
- Wdrożenie procedury zgłoszeń wewnętrznych 20
- Wyznaczenie organu w firmie odpowiedzialnego za wdrożenie procedur 21

## ISO

- Norma ISO 37002:2022 - wsparcie w zakresie określenia procedur zgłoszeń wewnętrznych 23
- Zgłoszenia od sygnalistów - konkretne kroki 25
- Jakie kanały komunikacji można wykorzystać 26

## NIE ZAPOMNIJ

- Sygnaliści a RODO 28
- Kary i zobowiązania firm 32
- Ochrona pracodawcy 36

## PODSUMOWANIE

40

## NASI EKSPERCI

43

# SYGNALIŚCI 2024

## - TWÓJ OSOBISTY PORADNIK

Pomimo obowiązywania licznych przepisów regulujących problematykę relacji pracodawców i pracowników, wciąż ochrona ich interesów pozostaje na niedostatecznym poziomie.



Według sprawozdania z działalności PIP w 2022 roku, do organu wpłynęło 50,5 tys. skarg (a liczba ta z roku na rok rośnie), w których skarżący wskazali prawie 87,5 tys. problemów. Niestety, jedynie  $\frac{1}{3}$  z nich została uznana za zasadne. To pokazuje, jak ważne jest wprowadzenie dodatkowych systemów, które podniosą skuteczność rozwiązywania problemów pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.



Tymczasem okazuje się, że to właśnie **pracownicy najbardziej przyczyniają się do wykrywania wszelkich nadużyć w przedsiębiorstwach**. Z raportu *Occupational Fraud 2022: A Report To The Nations* wynika, że 42% przypadków łamania prawa w firmach zostało wykrytych dzięki złożeniu zawiadomienia, zaś ponad połowa takich zgłoszeń pochodziła od pracowników danej organizacji.

Często niestety ci, którzy mają wiedzę o naruszeniach, rezygnują z dokonania zawiadomienia z obawy przed odwetem, a tymczasem problem eskaluje.

Środkiem zaradczym ma być dopiero co podpisana przez Prezydenta ustawa o sygnalistach, wdrażająca unijną dyrektywę z 2019 roku. Celem nowych regulacji jest przede wszystkim ochrona interesu publicznego, która może się realizować tylko dzięki zapewnieniu bezpieczeństwa osobom zgłaszającym naruszenia w obszarach, które temu interesowi szkodzą.

W myśl nowych przepisów sygnalista zyska ochronę, a w ślad za tym Ty nowe obowiązki. Jak się na to odpowiednio przygotować? Poznaj odpowiedzi na pytania, które z pewnością pojawią się po wprowadzeniu nowych regulacji.

W świetle ustawy sygnalista będzie miał możliwość dokonania zgłoszenia naruszeń w sposób wewnętrzny (w obrębie organizacji), zewnętrzny (do organu publicznego) i poprzez ujawnienie publiczne (podanie do publicznej wiadomości, np. w mediach społecznościowych). Musisz jednak wiedzieć, że pracownik może pominąć drogę wewnętrzną i od razu przejść do zgłoszenia zewnętrznego czy ujawnienia publicznego.

Regulacje mają wejść w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia (z pewnymi wyjątkami), a zatem jako pracodawca w ciągu tego okresu musisz zdążyć przygotować i wdrożyć nałożone na Ciebie obowiązki. Dla niektórych firm, zwłaszcza dla małych i średnich przedsiębiorstw, może być to dość krótki czas, więc lepiej już zawczasu się przygotować.

Jest to również szczególnie istotne dlatego, że nieustanowienie procedury (lub ustanowienie jej z istotnym naruszeniem wynikających z ustawy wymogów), podlega karze grzywny.

Wprowadzenie regulaminu zgłoszeń wewnętrznych w Twojej firmie musi zostać poprzedzone konsultacjami z zakładową organizacją związkową albo przedstawicielami pracowników.

Warto więc pomyśleć o jak najszybszym wdrożeniu przepisów, zanim jeszcze zaczną w pełni obowiązywać.

## Pamiętaj!

Do **25 września 2024** masz czas na wdrożenie procedur związanych z ochroną sygnalistów! 🕒



# CZAS SYGNALISTÓW

## Co dokładnie może zgłosić sygnalista?

„Sygnalistą jest osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym: pracownik; pracownik tymczasowy; osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej; przedsiębiorca; prokurent; akcjonariusz lub wspólnik; członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej; osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy; stażysta; wolontariusz; praktykant; funkcjonariusz w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. (...); żołnierz w rozumieniu art. 2 pkt 39 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. (...).

Ustawę stosuje się także w przypadku zgłoszenia lub ujawnienia publicznej informacji o naruszeniu prawa uzyskanej w kontekście związanym z pracą przed nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu, lub pełnienia służby w podmiocie prawnym lub już po ich ustaniu.”

W świetle ustawy sygnalista może zgłosić naruszenie prawa w postaci: działania lub zaniechania niezgodnego z prawem albo mającego na celu obejście prawa, które dotyczy np.:

1

korupcji

2

ochrony środowiska

3

zdrowia publicznego

4

ochrony prywatności i danych osobowych

5

bezpieczeństwa sieci

Należy zauważyć, że są to pojęcia bardzo ogólne, obejmujące szeroki zakres potencjalnych działań lub zaniechań. Nie wskazano żadnych przykładów, jakie dokładnie postępowanie należy uznać za naruszenie prawa w danym obszarze, co może nastroczać wielu wątpliwości nie tylko pracownikowi, ale i pracodawcy. Zgłaszający bowiem może nie mieć pewności, czy dostrzeżony przez niego problem rzeczywiście można już uznać za naruszenie prawa, co może skutkować rezygnacją ze zgłoszenia, z kolei pracodawca być może spotka się z falą skarg od sygnalistów nadmiernie interpretujących problemy jako niezgodność z prawem.

Ustawa zapewnia Ci pewną swobodę, która może okazać się przydatnym rozwiązaniem — możesz rozszerzyć zakres zgłoszeń, np. o naruszenie zasad wewnętrznych regulacji (regulaminu) czy standardów etyki. Zwróć uwagę, że pomimo iż ustawa została ostatecznie podpisana z wyłączeniem prawa pracy, to i tak wciąż możesz umożliwić swoim pracownikom zgłaszanie naruszeń z tego zakresu, jednak jedynie w takich obszarach, do których odnoszą się przepisy wewnętrzne w Twojej organizacji. Z pewnością wpłynie to pozytywnie na prestiż Twojej firmy na rynku, jak również zwiększy zaufanie wśród Twoich pracowników. Musisz jednak zadbać o integrację wewnętrznych polityk i obowiązujących już w Twojej firmie procedur z regulacjami ustawy.

*Co ciekawe, zgłoszenie sprawy z takiego rozszerzonego katalogu daje osobie zgłaszającej ochronę w świetle przepisów ustawy tylko wtedy, gdy jest to zgłoszenie wewnętrzne (w obrębie firmy). Skorzystanie z drogi zewnętrznej lub ujawnienia publicznego nie daje ochrony w rozumieniu ustawy.*

*Jeżeli więc zdecydujesz, że w Twojej firmie, mimo braku prawnego obowiązku, będą rozpatrywane naruszenia np. z zakresu prawa pracy, to pracownik nie może takich ewentualnych naruszeń np. podać do wiadomości publicznej i liczyć na ochronę.*



## KOMENTARZ EKSPERTA

# MONIKA STASIAK-MAGRYTA

DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCA / RADCA PRAWNY

Jaroch Pakos  
Kancelaria Radców Prawnych s.c.

**JP** Jaroch Pakos  
Kancelaria  
Radców Prawnych



*Dokonując poszerzenia katalogu dziedzin prawa, których naruszenie może być przedmiotem zgłoszenia, powinniśmy pamiętać o głównym celu ustawy. Sygnaliści odgrywają kluczową rolę w ujawnianiu naruszeń i zapobieganiu im, oraz działają w ochronie interesu publicznego.- zauważa radca prawny Monika Stasiak-Magryta z kancelarii Jaroch Pakos z Wrocławia.*

*Umożliwienie pracownikom dokonywania zgłoszeń naruszeń dla dziedzin prawa niewymienionych w katalogu ustawowym, np. z zakresu prawa pracy, może przysporzyć organizacjom z jednej strony więcej pracy, zaś z drugiej — co może rekompensować ten aspekt — pozwoli na zajęcie się takimi problemami wewnątrz, a w rezultacie umożliwi organizacji podjęcie odpowiednich działań następczych i zaradczych jeszcze przed wszczęciem kontroli czy właściwych postępowań, a nawet uchroni organizacje przed nałożeniem kar pieniężnych.*

*Nie ulega wątpliwości, że takie działania będą wpływać pozytywnie na wzrost świadomości pracodawców co do obszarów ryzyk prawnych, jakie mogą napotkać w prowadzonej działalności. Jednocześnie umożliwienie dokonywania zgłoszeń wewnętrznych w dodatkowych dziedzinach prawa pozwoli pracownikom na uzyskanie realnego wpływu na poprawę sytuacji w środowisku pracy w dziedzinach, które w innym przypadku trafiłyby od razu do rozpoznania przez odpowiedni organ publiczny, a w konsekwencji wpłynie na kształtowanie wśród nich właściwych i odpowiedzialnych postaw.- stwierdza prawniczka.*

## Ochrona sygnalisty w praktyce

*Art. 11. Wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań.*

Ustawa wprowadza ochronę osoby zgłaszającej naruszenie przed działaniem odwetowym, rozumianym jako bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które narusza lub może naruszyć prawa sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić mu nieuzasadnioną szkodę, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko niemu.

### Przykładem działania odwetowego może być np.:

mobbing

obniżenie  
wynagrodzenia  
za pracę

wypowiedzenie  
umowy

pominięcie przy  
typowaniu do udziału  
w szkoleniu

naruszenie dóbr  
osobistych

### ale również:

wypowiedzenie umowy  
osobie dokonującej  
zgłoszenia np. dotyczącej  
sprzedaży lub dostawy  
towarów

odmowę przyznania  
koncesji czy zezwolenia

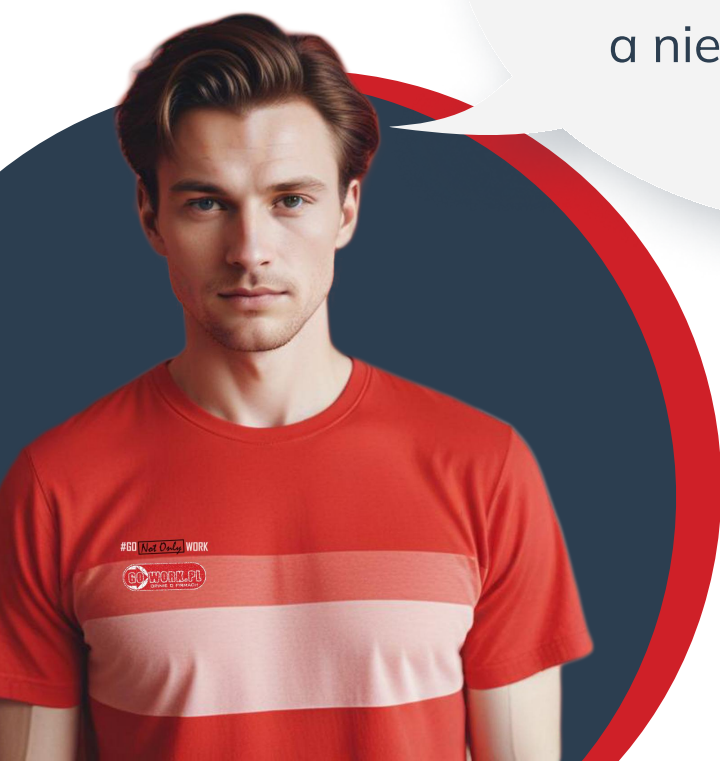
Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia uważa się także próbę, a nawet samą groźbę zastosowania środka odwetowego.

Zgodnie z wytycznymi normy ISO 37002, ochronę przed odwetem można określić jako skuteczną wtedy, gdy pracodawca wykazuje się należyłą starannością na każdym etapie procedury zgłoszenia wewnętrznego, choćby w efekcie i tak niemożliwe było zapobieżenie lub minimalizacja odwetu. **Dla oceny Twoich działań będzie miało więc większe znaczenie samo dążenie do zapewnienia jak najskuteczniejszej ochrony, a nie jej ostateczny efekt.**

Takie podejście nakłada jednak na Twoją organizację obowiązek skupienia się na przeciwdziałaniu zagrożeniom, a nie tylko reagowania na pojawienie się ryzyka odwetu.

## Pamiętaj!

że liczy się dążenie  
do skutecznej ochrony  
a nie ostateczny efekt



## Przyznanie statusu sygnalisty

Sygnalista uzyskuje ochronę z mocy ustawy od chwili dokonania zgłoszenia, pod warunkiem jednak, że miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia jest prawdziwa w momencie dokonywania takiego zgłoszenia i że stanowi ona informację o naruszeniu prawa (patrz: definicja naruszenia prawa na str. 15).

Ustawa nie wskazuje jednak przesłanek, które pozwalałyby uznać, że sygnalista rzeczywiście dysponował takimi uzasadnionymi podstawami. Pozostaje więc w tym zakresie sporo niejasności. W teorii więc sygnalista zyskuje ochronę już w momencie dokonania zgłoszenia. W praktyce jednak nie jest to takie oczywiste, bowiem ustawa uzależnia przyznanie ochrony od "uzasadnionych podstaw", których przesłanek jednak nie zdefiniowano.

W kontekście praktycznej ochrony sygnalisty może zrodzić się pytanie, czy jego status należy potwierdzić np. w umowie, zaświadczeniu czy jakimś innym dokumencie.

Pierwotne założenia projektu obejmowały obowiązek wydawania zaświadczenia potwierdzającego status sygnalisty, jednak finalnie z niego zrezygnowano. Ostatecznie tylko organ publiczny właściwy dla działań następczych może wydać takie zaświadczenie.

**W tym miejscu należy również zwrócić uwagę, że ochronie na takich samych zasadach jak sygnalista podlega także:**

osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia, czyli osoba fizyczna, która pomaga sygnaliście w zgłoszeniu w kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona

osoba powiązana z sygnalistą, czyli osoba fizyczna, która może doświadczyć działań odwetowych (w szczególności współpracownik lub osoba najbliższa)



Ujawnienie tożsamości tych osób podlega takiej samej karze jak ujawnienie tożsamości sygnalisty.

## PIERWSZE KROKI Z USTAWĄ

Najczęstsze obawy  
związane z ustawą o  
**sygnalistach**



Jakie obawy wśród pracodawców  
może wzbudzać ustawa o **sygnalistach**?



wysokie koszty wdrożenia procedur, w szczególności dla małych i średnich przedsiębiorstw, co może opóźnić lub uniemożliwić pełne wdrożenie postanowień



potencjalne ryzyko nadużyć ze strony pracowników (wykorzystywanie przepisów do osobistych porachunków i fałszywych oskarżeń), co z kolei może prowadzić do:

- destabilizacji organizacji
- utraty zaufania publicznego
- spadku morali i zaufania wśród pracowników



brak wystarczającej ochrony pracodawców przed niesłusznymi oskarżeniami pracowników



brak **KONKRETNÝCH** wskazówek w ustawie odnośnie narzędzi służących do wdrażania procedur

## Rola compliance officera

**Compliance officer**, czyli specjalista ds. zgodności, odgrywa kluczową rolę we wdrożeniu i zapewnieniu prawidłowego funkcjonowania systemu dokonywania zgłoszeń. Jego obecność w firmie świadczy o wysokiej koncentracji na działaniu zgodnie z przepisami prawa oraz wewnętrznymi regulacjami.

W kontekście ustawy o sygnalistach, **compliance officer** jest odpowiedzialny przede wszystkim za stworzenie i nadzór nad systemem zgłaszania nieprawidłowości oraz gwarancję ochrony sygnalistów w praktyce.

Osoba ta ma więc za zadanie nie tylko opracowanie systemu zgłaszania nieprawidłowości, ale czuwanie nad jego dostępnością i zrozumiałością dla wszystkich pracowników, czyli dbać o jego stronę praktyczną. Powinien więc prowadzić szkolenia i kampanie informacyjne, aby zwiększyć świadomość na temat roli sygnalistów i znaczenia zgłaszania nieprawidłowości dla funkcjonowania Twojej firmy.

Typując osobę do roli **compliance officera**, pamiętaj, że musi on cechować się przede wszystkim **bezstronnością** - jest to naczelną zasadą jego funkcjonowania.



Dobrze, gdyby był członkiem Twojej struktury organizacyjnej, z prostej przyczyny — najlepiej orientuje się w zasadach funkcjonowania Twojej firmy, zna również środowisko pracowników. Jest więc wysoce prawdopodobne, że nie będzie miał dużego problemu, chociażby ze wstępnym oszacowaniem zasadności zgłoszenia sygnalisty.

Podmiot zewnętrzny oczywiście również może świetnie odnaleźć się w takiej roli, ale także tu konieczne jest zachowanie bezstronności, którą organ ten — jak podkreślono w ustawie — powinien zapewnić. Nie określono jednak dokładnie, w jaki sposób powinien tego dokonać.

Po raz kolejny należy podkreślić, że **compliance officer** jako organ odpowiedzialny za procedurę dokonywania zgłoszeń, powinien posiadać stosowne upoważnienie. Zakres takiego upoważnienia musi obejmować podejmowanie działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację z osobą dokonującą zgłoszenia, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie informacji zwrotnej.



# Kto może zostać **sygnalistą**



Na początku należy wskazać, że ochroną określoną w ustawie może zostać objęta wyłącznie osoba fizyczna dokonująca zgłoszenia o naruszeniu prawa, zaś informacja o takim naruszeniu powinna zostać przezeń uzyskana w kontekście związanym z pracą (a nie w jakikolwiek sposób). W szczególności ostatni fragment wskazuje, że nie każde zgłoszenie będzie równoznaczne z koniecznością zapewnienia ochrony.

Przez informację o naruszeniu prawa należy w świetle ustawy rozumieć uzasadnione podejrzenie dotyczące naruszenia prawa, które już wystąpiło lub potencjalnie nastąpi (również próbę ukrycia takiego naruszenia) w danej organizacji (firmie), w której to sygnalista:

- uczestniczył w procesie rekrutacji
- uczestniczył w procesie innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy
- pracuje lub pracował lub z którą to sygnalista:
- utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą.

Jak widać, powyższa definicja nie jest wystarczająco precyzyjna — nie wiadomo bowiem na przykład, kiedy można uznać, że podejrzenie dotyczące naruszenia prawa jest uzasadnione. W konsekwencji może doprowadzić to do napływu zgłoszeń stanowiących efekt nadinterpretacji działań pracodawców.

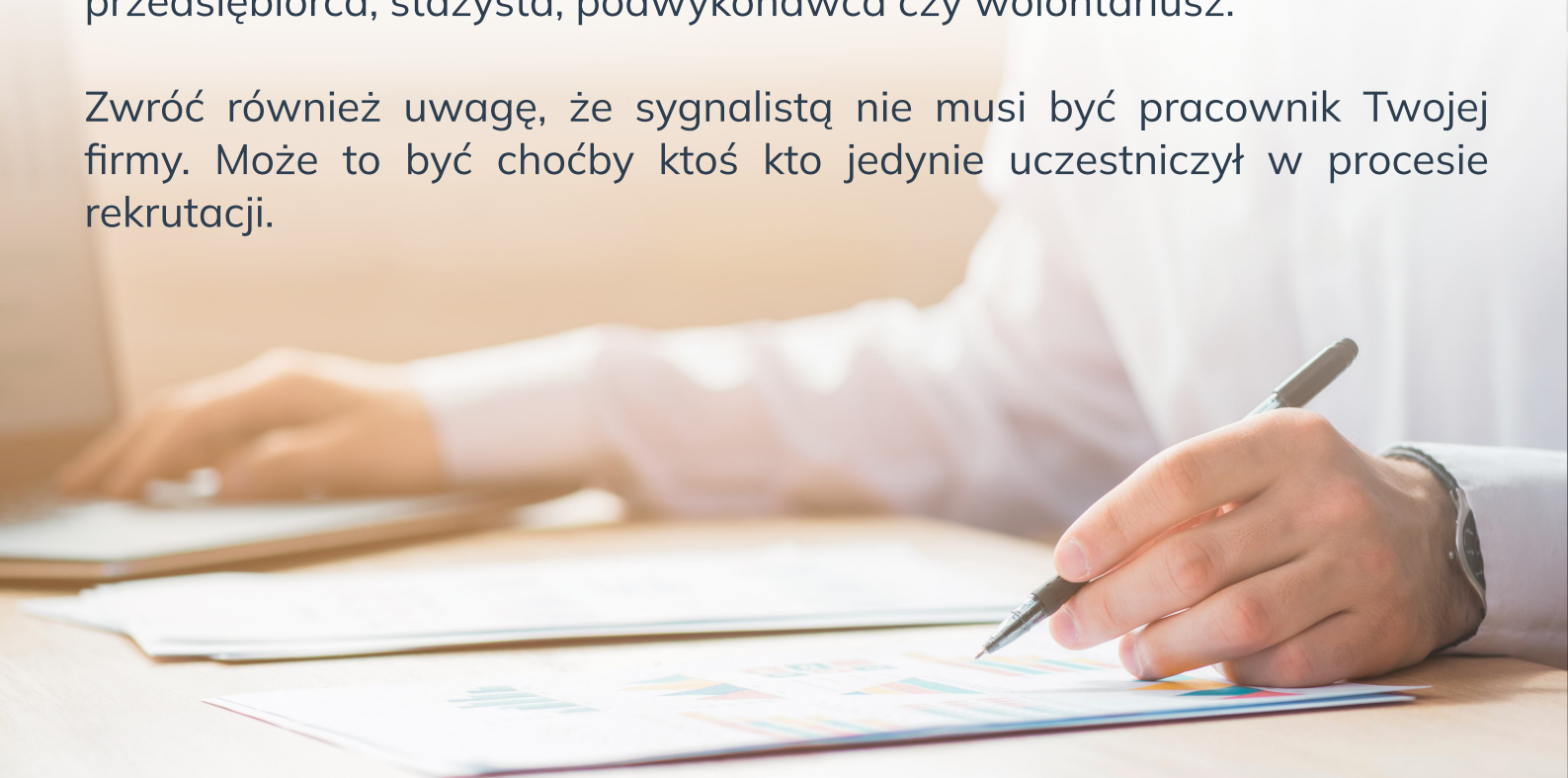
Przez kontekst związany z pracą należy z kolei rozumieć przeszłe, obecne lub przyszłe działania związane z:

- wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy
- wykonywaniem innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę:
  - świadczenia pracy (umowy cywilnoprawne)
  - wykonywania usług
  - pełnienia funkcji w firmie lub na jej rzecz
  - pełnienia służby w firmie

w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych.

Sygnalistą może więc być w szczególności: pracownik, osoba świadcząca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, inny przedsiębiorca, stażysta, podwykonawca czy wolontariusz.

Zwróć również uwagę, że sygnalistą nie musi być pracownik Twojej firmy. Może to być choćby ktoś kto jedynie uczestniczył w procesie rekrutacji.



**Czy muszę  
przyjmować  
zgłoszenia anonimowe  
i czy są one tak samo  
ważne?**



Zgłoszenia anonimowe mają taką samą wagę jak te imienne. Zwróć jednak uwagę, że nie masz obowiązku prawnego przyjmowania i rozpatrywania takich zgłoszeń — ustawodawca bowiem pozostawia Ci w tym zakresie dobrowolność. Sam więc możesz określić, czy chcesz rozpatrywać zgłoszenia anonimowe.

Trzeba jednak pamiętać, że ochrona tożsamości dotyczy zarówno osób zgłaszających naruszenia pod własnym nazwiskiem, jak i anonimowo. Chodzi bowiem o ochronę wszystkich osób, których tożsamość mogłaby zostać ujawniona lub które mogłyby zostać w jakiś sposób zidentyfikowane.

## Czy warto być sygnalistą?

Zgłaszanie nieprawidłowości pojawiających się w firmie może powodować korzyści. Działania sygnalistów powodują pozytywne zmiany nie tylko dla pracodawcy i pracowników, ale też dla całej organizacji, w tym także szeroko pojętego interesu publicznego. Osoba zgłaszająca naruszenia w organizacji ma z tego powodu liczne benefity. Zdecydowanie główną pozytywną zmianą jest poprawa pracy w organizacji.

Zgłaszanie nieprawidłowości może zdecydowanie wpłynąć na poprawę jakości rynku pracy. Sygnalista może mieć przy tym także poczucie działania w duchu sprawiedliwości i słuszności. To okazanie sporej odwagi i spełnienie obowiązku obywatelskiego.

Nie każda firma musi mieć sygnalistę, choć każda powinna mieć regulaminy i procedury, które w przyszłości pomogą sygnaliście swobodnie działać.



# OBOWIĄZKI PRACODAWCY

## Wytyczne dla organizacji podczas rekrutacji

### Czy jako pracodawca mam dodatkowe obowiązki podczas rekrutacji?

Tak, masz obowiązek poinformować osobę ubiegającą się o świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego o obowiązującej w Twojej firmie procedurze zgłoszeń wewnętrznych wraz z rozpoczęciem procesu rekrutacji, lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.

Zatem, obok tematu kompetencji zawodowych kandydata, warunków pracy i wynagrodzenia, podczas rekrutacji należy pamiętać również o procedurze dokonywania zgłoszeń. To kolejny istotny punkt w procesie rekrutacji, który wymaga także przeszkolenia specjalistów działu HR.

Musisz również pamiętać, że jeśli zawrzesz w umowie z potencjalnym pracownikiem (czy osobą zatrudnioną w ramach umowy cywilnoprawnej) jakiegokolwiek postanowienia, które bezpośrednio, lub pośrednio wyłączałyby, lub chociaż ograniczały prawo do dokonania zgłoszenia, lub wskazywałyby na możliwość stosowania jakichkolwiek środków odwetowych, to będą one nieważne z mocy prawa.



## Zgłoszenia od sygnalistów - konkretne kroki

### Otrzymałem zgłoszenie od sygnalisty - co dalej?

#### Konkretne kroki:

1. Obowiązek potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego od sygnalisty w terminie **7 dni** od dnia jego otrzymania
2. Podjęcie działania następczego, tj. działania w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu
3. Podjęcie czynności w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącego przedmiotem zgłoszenia, w szczególności przez:
  - a) postępowanie wyjaśniające
  - b) wszczęcie kontroli
  - c) wszczęcie postępowania administracyjnego
  - d) wniesienie oskarżenia
  - e) działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych
  - f) zamknięcie procedury
4. Udzielenie informacji zwrotnej w maksymalnym terminie nieprzekraczającym **3 miesięcy** od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego

## Czy każdy pracodawca ma obowiązek wdrożenia procedury zgłoszeń wewnętrznych?

Powinność taka ciąży w świetle ustawy na podmiocie prawnym, definiowanym jako podmiot prywatny lub publiczny. Niezależnie więc od tego, czy jesteś osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, czy też osobą prawną, jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, czy też po prostu pracodawcą — masz obowiązek wdrożyć procedurę zgłoszeń wewnętrznych, jeżeli na Twoją rzecz, według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób. Do liczby tej wlicza się pracowników w przeliczeniu na pełne etaty lub osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy (umowy cywilnoprawne), jeżeli nie zatrudniasz do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia.

Jeśli natomiast na rzecz Twojej firmy pracę zarobkową wykonuje mniej niż 50 osób, to możesz (ale nie musisz) ustalić taką procedurę. Z pewnością będzie to pozytywny wizerunkowo krok.

Procedury są obowiązkowe dla firm zatrudniających **powyżej 50** pracowników



## Który dokładnie organ w firmie odpowiedzialny jest za wdrożenie procedury i dbanie o prawidłowe jej funkcjonowanie?

Ustawa określa jedynie ogólnie, że to «podmiot prawny» ma obowiązek wyznaczyć, kto konkretnie będzie przyjmował zgłoszenia w ramach wewnętrznej procedury. Wiemy jednak, że pojęcie podmiotu prawnego jest szerokie i ogólne. Powstaje więc wątpliwość, który konkretnie organ w firmie powinien się tym zająć — zarząd, dział prawny czy może HR?

W świetle ustawy może to być **ogólnie określona wewnętrzna jednostka organizacyjna lub podmiot zewnętrzny**. Można więc uznać, że chodzi np. o dział prawny, konkretnego pracownika (np. szefa HR czy compliance officera) albo zewnętrzną kancelarię. Co jednak istotne, niezależnie czy będzie to podmiot wewnętrzny, czy zewnętrzny, powinien posiadać on odpowiednie upoważnienie od Ciebie (w praktyce od osoby upoważnionej w Twojej firmie do wystawiania takich dokumentów).

Pamiętaj o upoważnieniu dla osoby odpowiedzialnej za wdrożenie procedury zgłoszeń wewnętrznych





## Norma ISO 37002:2022 - wsparcie w zakresie określenia procedur zgłoszeń wewnętrznych

Norma ta jest spójna z wymogami dyrektywy 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa (którą z kolei wdraża ustawa o sygnalistach) i może wspomóc Cię w praktycznej realizacji obowiązków nałożonych na Ciebie jako pracodawcę przez ustawę. W ISO 37002 znajdziesz np. wskazówki, jak reagować na pierwsze zgłoszenia czy też jakie pytania zadawać sygnalistom.

### Norma pomoże Ci więc:

**1**

udoskonalić dotychczas obowiązujące w Twojej firmie procedury informowania o nieprawidłowościach

**2**

odpowiednio dostosować swoją politykę wewnętrzną do wprowadzonych ustawą przepisów dotyczących informowania o naruszeniach prawa

**3**

ustanowić, wdrożyć, utrzymać i stale udoskonalać system zgłaszania nieprawidłowości

**4**

poprawić kulturę organizacyjną w Twojej firmie

Wytyczne normy mogą poprawić kulturę organizacyjną w Twojej firmie. Opierają się na zaufaniu, bezstronności i bezpieczeństwie, a zatem podstawowych filarach sprzyjających zgłoszeniu nieprawidłowości objętych zakresem nowej ustawy.

Certyfikacja na zgodność Twoich działań z normą ISO wskazuje na zaangażowanie w dążenie do zapobiegania wszelkim nadużyciom i zapewnia o chęci reagowania na nie w oparciu o etyczne praktyki zarządzania. Wpłynie to korzystnie nie tylko na poprawę Twojego wizerunku wśród pracowników, ale również w relacjach z organami władzy, a szczególnie wśród partnerów biznesowych. Pokażesz, że stawiasz na **otwartość, przejrzystość, uczciwość i odpowiedzialność** w prowadzeniu nie tylko zakładu pracy, ale również samego biznesu.

Co istotne, z wytycznych normy może skorzystać każda organizacja, zarówno działająca w sektorze publicznym, prywatnym, jak również organizacja non-profit.

Wytyczne normy opierają się na **otwartości, przejrzystości, uczciwości i odpowiedzialności**, a zatem podstawowych filarach sprzyjających zgłoszeniu nieprawidłowości objętych zakresem nowej ustawy.



## Konkretne kroki, które musisz wdrożyć jako pracodawca:

1. Utworzenie wewnętrznego kanału (mailowy, pisemny, osobisty, telefoniczny) i dokładne opracowanie procedury dokonywania zgłoszeń.
2. Wyznaczenie osoby/jednostki odpowiedzialnej za obsługę zgłoszeń i podejmowanie działań następczych. W zakresie przyjmowania zawiadomień może być to podmiot funkcjonujący wewnątrz Twojej organizacji (np. compliance officer) lub zewnętrzny (np. kancelaria prawna), zaś dalszą obsługę zgłoszeń może przeprowadzać wyłącznie podmiot wewnętrzny (również ten, który przyjmuje zgłoszenia, jednak pod warunkiem jego bezstronności). Należy wskazać, że podmiot taki musi posiadać odpowiednie upoważnienie (pisemne) od Ciebie.
3. Dostosowanie procedury zgłoszeń do przepisów związanych z RODO.
4. Prowadzenie rejestru zgłoszeń z uwzględnieniem konkretnych wymogów dyrektywy unijnej oraz wdrażającej ją ustawy o sygnalistach.
5. Przeszkolenie wszystkich pracowników w kontekście praw i obowiązków sygnalisty.
6. Opracowanie materiałów informacyjnych dotyczących funkcjonujących w jednostce kanałów zgłoszeń, jak również drogi zewnętrznej i ujawnienia publicznego.

## Jakie kanały komunikacji można wykorzystać?

Ustawa wskazuje, że zgłoszenie wewnętrzne może zostać dokonane zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej. Masz więc bardzo szeroki wybór środków komunikacji. Najważniejsze, by ostateczne rozwiązanie zapewniało równość w dostępie różnym grupom zawodowym funkcjonującym w Twojej firmie.

Najbardziej uniwersalnym narzędziem, zapewniającym jednocześnie poufność na każdym etapie i wspomnianą równość w dostępie jest kanał elektroniczny — w końcu obecnie niemalże każdy korzysta z telefonu komórkowego z dostępem do Internetu.

My rekomendujemy aplikację **GoWhistle**, która umożliwi Ci skuteczne zarządzanie zgłoszeniami sygnalistów w Twojej organizacji. Jest to intuicyjny środek komunikacji, korzystny w swej formie zarówno dla Ciebie, jak i pracownika. Procedura zgłoszenia jest szybka i bezpieczna. Ty zaś masz możliwość szybkiej i sprawnej reakcji oraz bieżącego monitoringu i zarządzania ryzykiem.



Jeżeli wolisz, to możesz również skorzystać z innych rozwiązań, jednak każde z nich będzie sprzężone z większym nakładem pracy zarówno w samej organizacji wybranej metody zgłoszeń, jak i jej dalszym funkcjonowaniu.

Zauważ, że nie każdy środek komunikacji może stanowić uniwersalne i wygodne narzędzie, zwłaszcza jeśli zatrudniasz pracowników z różnych grup zawodowych czy też na różnych umowach.

Przykładowo, zleceniobiorcy pracujący głównie zdalnie na pewno chętniej skorzystaliby z opcji wysłania emaila czy aplikacji typu **GoWhistle** niż przyjazdu do siedziby firmy i wrzucenia listu do skrzynki.

Jeżeli natomiast wciąż nie jesteś przekonany co do sensu wdrażania jakiegokolwiek kanału zgłoszeń, to warto, byś wiedział, że firmy, które posiadają odpowiednie mechanizmy zgłoszeń (w szczególności elektroniczne), wykrywają nadużycia o **33% szybciej**, zaś straty spowodowane naruszeniami prawa są **niższe aż o 50%**!



# NIE ZAPOMNIJ

## Sygnaliści a RODO

Prowadzenie rejestru zgłoszeń wewnętrznych wiąże się jednocześnie z gromadzeniem danych osobowych osób zgłaszających i to Ty jako podmiot prawny stajesz się ich administratorem.

Musisz zatem wiedzieć, że nie możesz w żaden sposób ujawniać danych pozwalających na ustalenie tożsamości zgłaszającego naruszenie, chyba że za jego zgodą (zgoda taka nie jest jedynie wymagana w postępowaniu prawnym). Za ujawnienie, w świetle przepisów RODO, należy uznać przesłanie, rozpowszechnienie lub innego rodzaju udostępnienie danych.

Dane osobowe otrzymane w wyniku zgłoszenia możesz zgodnie z ustawą przetwarzać wyłącznie w zakresie niezbędnym do przyjęcia zgłoszenia lub podjęcia ewentualnego działania następczego. Natomiast te dane osobowe, które nie mają znaczenia dla rozpatrywania zgłoszenia, nie mogą być gromadzone, a w razie przypadkowego zebrania powinny zostać niezwłocznie usunięte.



Warto zwrócić również uwagę na możliwość przetwarzania danych osoby, której dotyczy zgłoszenie (czyli tej, która według sygnalisty naruszyła prawo), nawet bez jej zgody. Co oznacza to w praktyce? Że nie musisz informować takiej osoby, skąd pozyskałeś jej dane osobowe, tak jak musiałbyś to zrobić w świetle przepisów RODO. W ten sposób wyraża się prymat interesu sygnalisty i wymiar praktycznej jego ochrony. Ujawniając bowiem źródło pozyskania danych, musiałbyś jednocześnie ujawnić tożsamość sygnalisty, co przeczyłoby idei poufności.

Ochrona tożsamości sygnalisty jest o tyle istotna, że jej ujawnienie podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

W tym miejscu warto przypomnieć, jak dokładnie ustawa definiuje osobę, której dotyczy zgłoszenie, czyli wobec kogo zwolniony jesteś z obowiązku informowania o źródle pozyskania danych osobowych. Chodzi o osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, wskazaną w zgłoszeniu jako osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, lub jako osoba, z którą osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, jest powiązana (czyli w szczególności współpracownik).

W kontekście omawianych przepisów za regulację dość niesprzyjającą przedsiębiorcy można uznać tę ustalającą okres przechowywania danych osobowych. W świetle ustawy bowiem dane osobowe przetwarzane w związku z przyjęciem zgłoszenia lub podjęciem działań następczych oraz dokumenty związane z tym zgłoszeniem mogą być przez Ciebie przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

Warto w tym miejscu przypomnieć, że za wspomniane działania następcze ustawa uznaje wszelkie działania podjęte przez Ciebie w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa, którego to zgłoszenie dotyczy. W praktyce chodzi w szczególności o postępowanie wyjaśniające, wszczęcie kontroli lub postępowania administracyjnego, wniesienie oskarżenia, działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych, a także zamknięcie tych procedur.

W interesie firmy byłoby przechowywanie danych dłużej (np. przez taki okres czasu, jaki potrzebny jest do przedawnienia przestępstwa) na wypadek konieczności tłumaczenia się z podjętych w procesie wyjaśniającym działań — sprawy w sądzie procedowane są przecięź latami. Współpraca z organami w takiej sytuacji, szczególnie gdy ma miejsce po latach, mogłaby być sprawniejsza. Organizacja miałaby też dzięki temu więcej argumentów na wykazanie w toczącym się postępowaniu należytej staranności w zakresie reakcji podjętej po otrzymaniu zgłoszenia.





Musisz zatem pamiętać, że ochrona danych sygnalisty stanowi priorytet. Dane przetwarzane w związku z przyjęciem zgłoszenia możesz przechowywać maksymalnie przez okres trzech lat. Naturalnie to ogranicza możliwości dowodowe firmy. Nigdy nie można mieć pewności, czy w późniejszym terminie firma nie będzie musiała powrócić do sprawy, by udowodnić swoją rację. Jest to jedna z uzasadnionych obaw przedsiębiorców.

## KOMENTARZ EKSPERTA

# ANNA COPP

COMPLIANCE, PRAWO KARNE SKARBOWE

CHMIELNIAK ADWOKACI

CHMIELNIAK  
ADWOKACI



*Ochrona tożsamości sygnalisty jest jednym z kluczowych aspektów na jakich opiera się whistleblowing. Z drugiej strony, w celu uniknięcia negatywnych konsekwencji, w tym nadszarpięcia reputacji (szczególnie gdy zgłoszenie okaże się nieuzasadnione), istotne jest również zapewnienie ochrony danych osoby której dotyczy zgłoszenie.*

## Kary i zobowiązania firm

*Art. 14. Sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emerytalnych w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, lub prawo do zadośćuczynienia.*

### O co dokładnie chodzi?

W przypadku doznania działań odwetowych sygnaliście przysługuje prawo do:

odszkodowania w wysokości  
nie niższej niż przeciętne  
miesięczne wynagrodzenie

zadośćuczynienia

## Kary i zobowiązania firm

### Art. 54.

1. Kto, chcąc, aby inna osoba nie dokonała zgłoszenia, uniemożliwia jej to lub istotnie utrudnia, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.
2. Jeżeli sprawca czynu określonego w ust. 1 stosuje wobec innej osoby przemoc, groźbę bezprawną lub podstęp, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

### Art. 55.

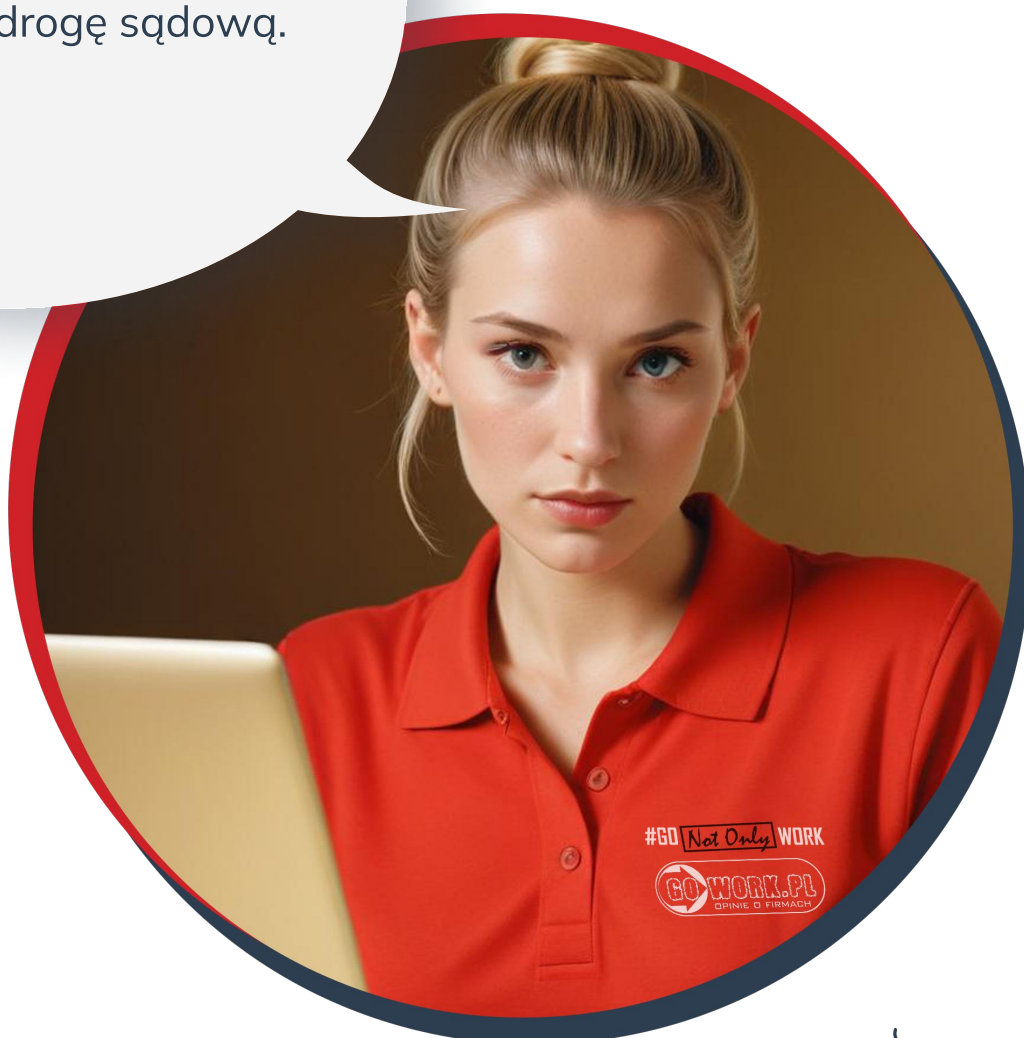
1. Kto podejmuje działania odwetowe wobec sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.
2. Jeżeli sprawca czynu określonego w ust. 1 działa w sposób uporczywy, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.



Podjęcie działań odwetowych wobec sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą zagrożone są karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Ponadto, również celowe uniemożliwienie sygnaliście zgłoszenia lub istotne jego utrudnianie podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

W przypadku konfliktu w tym obszarze najczęściej będziemy wkraczać na drogę sądową.



## Który konkretnie podmiot w firmie poniesie karę za nieustanowienie procedury zgłoszeń wewnętrznych?

Ustawa nie precyzuje bezpośrednio, który dokładnie podmiot w organizacji miałby ponieść odpowiedzialność karną wskazaną w ustawie. Można więc założyć, że byłoby to najwyższe kierownictwo lub zarząd, ale również inny podmiot zależnie od zakresu obowiązków, np. dział prawny czy przedstawiciel HR. W takiej sytuacji na pierwszy plan wysuwa się konieczność właściwego podziału obowiązków w procesie ustanawiania systemu zgłoszeń.

### KOMENTARZ EKSPERTA

## ANNA COPP

COMPLIANCE, PRAWO KARNE SKARBOWE

CHMIELNIAK ADWOKACI

CHMIELNIAK  
ADWOKACI



*Okres na ustanowienie odpowiedniej procedury zgłoszeń wewnętrznych, to zaledwie trzy miesiące. Organizacje w celu uniknięcia odpowiedzialności za nieustanowienie procedury nie powinny zwlekać z jej opracowaniem i wdrożeniem zgodnie z wymogami ustawowymi. Istotne jest również aby informować pracowników o doniosłości whistleblowingu oraz o odpowiedzialności za utrudniania czy uniemożliwianie zgłoszeń, ale i za działania odwetowe względem sygnalisty. W mojej ocenie z jednej strony powinno to działać prewencyjnie i ograniczać negatywne oddziaływanie na sygnalistów, a z drugiej strony zachęcać pracowników do dokonywania uzasadnionych zgłoszeń z uwagi na otoczenie ich odpowiednią ochroną.*

## Ochrona pracodawcy

Ochronie pracodawcy (czy też innego podmiotu prawnego) służy pośrednio regulacja wskazująca, że ten, kto dokonuje zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Przepis ten ma jednak raczej charakter prewencyjny (odstraszający), nie jest rozwiązaniem wprowadzonym wprost ku ochronie interesów pracodawcy.

Kolejną regulacją, którą można przytoczyć jako tę pośrednio chroniącą interes pracodawcy, jest wskazanie, że osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji przez sygnalistę, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych. Należy więc przyjąć, że sygnalista, który działa w złej wierze, może zostać ukarany. Niestety, regulacja nie jest tak oczywista i prosta w zastosowaniu, jak mogłaby się wydawać. W praktyce bowiem często trudno jest wykazać, że sygnalista z pełną świadomością i celowo działał na szkodę.



Ochronie pracodawcy służy również wykluczenie spod zakresu zgłoszeń informacji objętych:

- przepisami o ochronie informacji niejawnych
- tajemnicą związaną z wykonywaniem zawodów medycznych oraz prawniczych
- tajemnicą narady sędziowskiej
- postępowaniem karnym (lecz jedynie w zakresie tajemnicy postępowania przygotowawczego oraz tajemnicy rozprawy sądowej prowadzonej z wyłączeniem jawności).

Broniąc się przed nieuczciwym sygnalistą pracodawca może powołać się również na przepisy Kodeksu karnego dotyczące:

- 1. zniestawienia (art. 212 KK)**
- 2. fałszywego oskarżenia (art. 234 KK)**
- 3. zawiadomienia o przestępstwie niepopelnionym (art. 238 KK)**
- 4. naruszenia tajemnicy służbowej (art. 266 KK)**
- 5. nielegalnego uzyskania informacji (art. 267 KK)**
- 6. fałszywych dowodów (art. 235 KK)**

## Czy można zwolnić nieuczciwego sygnalistę?

Przypomnijmy, że sygnalista zyskuje ochronę wyłącznie wtedy, gdy miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia. Nie każdy więc sygnalista zyskuje ochronę tylko z samego faktu, że dokonuje zgłoszenia naruszenia prawa w jego mniemaniu. Jak już wskazaliśmy, przepisy niestety nie precyzują, w jaki sposób należy sprawdzać wspomnianą prawdziwość informacji.

Celem wprowadzenia ustawy o sygnalistach nie jest zapewnienie swego rodzaju «parasola ochronnego» sygnaliście, ale zapewnienie mu bezpieczeństwa tak, aby dokonanie przez niego zgłoszenia nie wiązało się dla niego z represjami z tego tytułu.

W świetle powyższego zatem, jeśli zwolnisz pracownika z zupełnie innego powodu, niezwiązanego ze zgłoszeniem, a np. nienależytym wykonywaniem zadań czy ciężkim naruszeniem swoich obowiązków, to nie naruszasz w żaden sposób ustawy — nie można bowiem mówić o działaniach odwetowych w rozumieniu przepisów. Pojawi się jednak spore wyzwanie polegające na wykazaniu, że Twoja decyzja nie miała żadnego związku ze zgłoszeniem. To niestety właśnie Ty będziesz musiał udowodnić, że podjęte działania nie były działaniami odwetowymi — obowiązek ten wynika wprost z ustawy.

Bez wątpienia jednak dokonanie celowego, nieprawdziwego zgłoszenia niweczy zaufanie i stanowi naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy czy lojalności, co zdaje się być oczywistą przesłanką zakończenia współpracy. Można zatem przyjąć, że zwolnienie nieuczciwego sygnalisty nie będzie stanowiło naruszenia prawa.



Warto również w tym miejscu przypomnieć, że dokonanie zgłoszenia z rozszerzonego przez Ciebie zakresu (np. dotyczącego wewnętrznych regulacji) w sposób zewnętrzny lub poprzez ujawnienie publiczne nie zyskuje ochrony na mocy przepisów ustawy.

Jeżeli zatem pracownik zamieści w mediach społecznościowych informację o naruszeniu prawa z takiego zakresu, to wypowiedzenie mu umowy nie będzie mogło zostać jednoznacznie uznane za działanie odwetowe.



# Podsumowanie

System ochrony sygnalistów ma na celu nie tylko ochronę zgłaszających, ale także szybkie wykrywanie nieprawidłowości w organizacji, zmniejszenie ryzyka działań prawnych i powstania szkód finansowych oraz wizerunkowych.

Sygnaliści mogą także zwrócić uwagę na problemy związane z przestrzeganiem prawa, których pracodawca nie jest świadomy, a które w przypadku wykrycia przez podmiot zewnętrzny stanowiłyby podstawę odpowiedzialności.

Nieprawidłowości często zdarzają się nie na poziomie osób zarządzających przedsiębiorstwem, ale na niższych szczeblach i kosztują właściciela przedsiębiorstwa niemałe pieniądze, a także mogą narazić na długie i kosztowne postępowania sądowe.

Działania sygnalistów zwiększają Twoją świadomość na temat nieprawidłowości mających miejsce w firmie. Wiele z nich mogłoby zostać niewykrytych i przez lata destabilizować firmę od środka. Mając wiedzę na temat tych naruszeń, możesz oczyścić środowisko firmy i dążyć do stworzenia organizacji o najwyższych standardach pracy.

Określając procedury zgłaszania wewnętrznego, pamiętaj o precyzyjności, uwzględnieniu wszystkich wymogów zarówno wynikających z ustawy, ale również o potencjalnych korzyściach dla pracowników i Twojej organizacji. Warto nie zatrzymywać się jedynie na określeniu samej procedury, ale podjąć działania, które w rzeczywisty sposób ochronią sygnalistę, w szczególności przed odwetem (np. dokładna precyzja sankcji dla osób stosujących odwet czy groźbę odwetu oraz możliwość uzyskania odszkodowania dla sygnalistów).

Dobrze jest postawić na otwartą komunikację i zainwestować w szkolenia czy warsztaty. Aby Twoi pracownicy postępowali zgodnie z procedurami, muszą najpierw dobrze poznać przepisy. W przypadku każdych większych zmian w prawie warto przeprowadzać szkolenia pracowników. W ten sposób minimalizujesz ryzyko naruszenia prawa w Twojej firmie.

Rozważ także audyt. To sposób na dokonanie oceny działalności firmy w zgodzie z przepisami, czy zbadanie efektywności wdrożonych procedur zgłoszeniowych. W wyniku audytu możesz zdefiniować, co wymaga udoskonalenia. Jako przedsiębiorca nie musisz być ekspertem od nowo ustanowionego prawa. Możesz zaufać profesjonalistom i powierzyć im przeprowadzenie kontroli. W ten sposób uzyskasz szereg cennych rekomendacji.

Pamiętaj, że to nie ostateczny efekt ochrony sygnalistów jest kluczowy, lecz Twoja staranność i konsekwencja w dążeniu do jej zapewnienia. Jako pracodawca nie jesteś w stanie zapobiec wszystkim naruszeniom, ale powinieneś próbować.

Im precyzyjniej i jaśniej wskażesz nie tylko rodzaje naruszeń, które sygnalista może zgłosić, ale i środki ochrony oraz jednocześnie skoncentrujesz się na działaniach edukacyjnych, tym większą masz szansę, że rozwiążesz problem, zanim eskaluje poza Twoją organizacją.

Dokonywanie zgłoszeń, nawet w dobrej wierze, może być bardzo stresujące. Postaraj się oswoić pracowników z tym tematem. Oprócz działalności edukacyjnej możesz stosować także różnego rodzaju zachęty. Pracownicy z pewnością docenią zapewnienie wsparcia psychologicznego.

Jeśli chcesz zwiększyć zaufanie wobec swojej firmy jako miejsca pracy, powinieneś rozważyć wprowadzenie możliwości zgłaszania naruszeń z zakresu prawa pracy. W ten sposób udowodnisz, że samopoczucie Twoich pracowników ma dla Ciebie znaczenie, że zależy Ci na stworzeniu dogodnego miejsca pracy, w którym każdy może czuć się bezpiecznie.

Z naszej strony rekomendujemy narzędzie **GoWhistle**, dzięki któremu zapewnisz pracownikom bezpieczny i anonimowy środek do zgłaszania nieprawidłowości w miejscu pracy, jednocześnie zapewniając sobie komfort w tworzeniu przejrzystych i etycznych standardów zarządzania.

# UMÓW SIĘ NA **BEZPŁATNĄ** KONSULTACJĘ

DORADZIMY CI, KTÓRY PAKIET WYBRAĆ

DOWIEDZ SIĘ, JAK APLIKACJA GOWHISTLE MOŻE POMÓC  
TWOJEJ FIRMIE W PROSTY I INTUICYJNY SPOSÓB.

CSO

**Grzegorz  
Gospodarec**

od 9 lat  
w GoWork.pl

mail: [bok@gowhistle.com](mailto:bok@gowhistle.com)

tel. kom.: [795 116 179](tel:795116179)

 **GoWhistle**  
System Sygnałistów

# Poznaj **nasze**

## ekspertki

### MONIKA STASIAK-MAGRYTA

DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCA / RADCA PRAWNY

Jaroch Pakos  
Kancelaria Radców Prawnych s.c.

 Jaroch Pakos  
Kancelaria  
Radców Prawnych



Ekspertka prawa bankowego i konsumenckiego — w swojej karierze nadzorowała prawną obsługę kilku dużych banków. Specjalizuje się także w prawie cywilnym, handlowym i gospodarczym. Uzupełnieniem tych zawodowych specjalności jest ochrona danych osobowych oraz szeroko rozumiane prawo ochrony konsumenta.

Doświadczona zarówno w bieżącej obsłudze prawnej, jak i w reprezentowaniu klienta w sporach sądowych. Doskonale czuje się w skomplikowanych sprawach gospodarczych.

Nie jest jej obce tworzenie i wdrażanie strategii biznesowych, planów i procesów, a kompetencje do utrzymywania pozytywnych relacji i doskonałe umiejętności komunikacyjne ze współpracownikami, jak i klientami, partnerami i dostawcami pozwalają jej budować przyjazne środowisko pracy i wspierać rozwój firmy.

Absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie oraz Podyplomowego Studium Prawa Podatkowego Uniwersytetu Wrocławskiego. Ukończyła aplikację radcowską przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych we Wrocławiu. Władza biegle językiem angielskim — także legal English.



# ANNA COPP

COMPLIANCE, PRAWO KARNE SKARBOWE

CHMIELNIAK  
ADWOKACI

CHMIELNIAK ADWOKACI

Anna specjalizuje się w prawie podatkowym, prawie spółek, prawie gospodarczym oraz opracowywaniu i wdrażaniu procedur compliance. Anna doradza polskim oraz zagranicznym podmiotom gospodarczym i menedżerom w zakresie prawa podatkowego oraz prawa korporacyjnego.

Skutecznie reprezentuje klientów w postępowaniach przed organami podatkowymi i sądami administracyjnymi. Specjalizuje się w postępowaniach dotyczących podatku VAT, podatków dochodowych oraz odpowiedzialności podatkowej osób trzecich, w szczególności członków zarządu za długi podatkowe spółek. Z powodzeniem reprezentuje klientów również w skomplikowanych postępowaniach gospodarczych. Anna przeprowadza audyty w przedsiębiorstwach, identyfikuje potencjalne obszary ryzyka oraz opracowuje i wdraża kompleksowe procedury compliance.

Umiejętności zawodowe zdobywała w międzynarodowych kancelariach prawnych, w tym w Szanghaju. Anna ukończyła studia prawnicze na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego, studia licencjackie na kierunku filologia angielska oraz studia MBA-C na Uniwersytecie Jiao Tong w Szanghaju. Jest również absolwentką studiów podyplomowych z zakresu doradztwa podatkowego na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie. Z kancelarią Chmielniak Adwokaci związana od początku jej istnienia. Biegłe włada językiem angielskim oraz w stopniu średniozaawansowanym językiem chińskim.



**Pomożemy Ci**  
działać zgodnie  
z **prawem**



**GoWhistle**

System **Sygnalistów**