

# 5 kluczowych aspektów wdrażania sygnalistów

**SAWICKI**

—

WSPÓLNICY

IMMIGRATION | HR | EMPLOYMENT

+48 666 668 828

[sawickiwpolnicy.pl](http://sawickiwpolnicy.pl)

[kancelaria@sawickiwpolnicy.pl](mailto:kancelaria@sawickiwpolnicy.pl)

# 1 Status sygnalisty nie zapewni ochrony “low-performerom”



Sygnalista nie uchroni się przed zwolnieniem, jeżeli pracodawca ma przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę niezwiązane z dokonaniem przez sygnalistę zgłoszenia.

# 2 Nowa era dialogu społecznego

Nieuzwiązkowieni pracodawcy muszą powołać nową reprezentację "strony społecznej," która będzie uwzględniać osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych i B2B.



## 3 Przejrzystość i prostota sprzyjają zaufaniu

Wdrożenie ustawy o ochronie sygnalistów to szansa na ujednoczenie procedur i stworzenie "one-stop-shop" dla pracowników i innych osób zatrudnionych. Ten sam kanał zgłoszeń może być ustanowiony zarówno dla kwestii "whistleblowingowych", jak również dla zgłoszeń dotyczących mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania czy BHP. Wszystko po to, aby ułatwić życie pracodawcy i pracownikom.

## 4 Edukacja, edukacja i jeszcze raz edukacja

Ponad 25% zgłoszeń nie może zostać rozpoznana, bo nie dotyczą nieprawidłowości, które sygnaliści mogą zgłaszać\*. To niepotrzebne obciążenie dla osób przyjmujących i rozpoznających zgłoszenia. Tylko szkoląc i edukując pracowników oraz współpracowników, firmy będą mogły skutecznie ograniczyć wpływ takich zgłoszeń, a w konsekwencji zapewnić optymalne działanie procedur.

*\*Wg danych z raportu "Whistleblowing 2023" przygotowanego przez Transparency International Denmark, niemal połowa odrzucanych zgłoszeń była nieuzasadniona, ponieważ nie dotyczyła spraw podlegających zgłoszeniu.*

**SAWICKI**

— WSPÓLNICY

IMMIGRATION | HR | EMPLOYMENT

+48 666 668 828

sawickiwpolnicy.pl

kancelaria@sawickiwpolnicy.pl

# 5 Chronimy osoby rozpatrujące zgłoszenia



Zgłoszenia będą dotyczyły również przedstawicieli najwyższej kadry zarządzającej. Aby firma mogła skutecznie zapobiegać nieprawidłowościom, musi zapewnić poczucie bezpieczeństwa osobom i zespołom rozpatrującym zgłoszenia. Należy im przyznać poziom ochrony co najmniej analogiczny do tego, który przysługuje sygnaliście.

## Kontakt:

**W przypadku jakichkolwiek pytań w zakresie ochrony sygnalistów oraz potrzeby uzyskania wsparcia pozostajemy do dyspozycji:**



Szef Zespołu Prawa Pracy  
radca prawny  
Kajetan Bartosiak  
+48 666 663 950  
[k.bartosiak@sawickiwspolnicy.pl](mailto:k.bartosiak@sawickiwspolnicy.pl)

**SAWICKI**

— WSPÓLNICY

IMMIGRATION | HR | EMPLOYMENT