

Czesław Bartłomiej Martysz

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2461-0121>

Andrzej Nikołajczuk

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8247-2615>

Czy wynagradzanie sygnalistów poprawi skuteczność whistleblowingu oraz wykrywalność nieprawidłowości?

Streszczenie

Wciąż niewdrożona w Polsce dyrektywa UE 2019/1937 z 23 października 2019 r. (zwana „dyrektywą o sygnalistach”) nakłada na przedsiębiorstwa wiele obowiązków związanych z ochroną sygnalistów (ang. *whistleblowers*), w tym stworzenie bezpiecznych kanałów przyjmowania zgłoszeń o nieprawidłowościach. Według raportów ACFE sygnaliści są najważniejszym źródłem informacji o nadużyciach, dlatego ich ochrona jest szczególnie istotna. Dodatkową motywacją do raportowania (sygnalizowania, ang. *whistleblowing*) nadużyć mogłaby być dla nich, oprócz poczucia bezpieczeństwa, także nagroda pieniężna – powszechnie praktykowana w USA, gdzie sygnalista otrzymuje wynagrodzenie za informację, która doprowadzi do wszczęcia przez SEC dochodzenia oraz nałożenia grzywny.

W polskiej literaturze przedmiotu brakuje dyskusji o tym, czy wprowadzenie wynagrodzenia dla sygnalistów poprawiłoby skuteczność walki z szeroko rozumianymi nadużyciami – nie tylko w ramach nadużyć wewnętrznych, ale także na rynku finansowym czy w innych branżach. Celem artykułu jest omówienie problemu racjonalności finansowego wynagradzania sygnalistów w kontekście przeprowadzonego badania ankietowego. W podsumowaniu nakreślono rekomendacje wynikające z badania.

Słowa kluczowe: informator, nadużycia, nieprawidłowości, ochrona sygnalistów, raportowanie nadużyć, raportowanie nieprawidłowości, sygnalista, sygnalizowanie, whistleblower, whistleblowing
Kody klasyfikacji JEL: D73, G39, K29, K42, K49, M59

1. Wprowadzenie

Whistleblowing to demaskowanie nieetycznych lub nielegalnych praktyk. Sygnalistą jest osoba, która w związku ze swoją aktywnością zawodową napotyka i ujawnia działania niezgodne z prawem. Sygnalistami mogą być w szczególności [Dz. Urz. UE L 305/17, art. 4]:

- pracownicy przedsiębiorstw;
- urzędnicy służby cywilnej;
- osoby prowadzące działalność na własny rachunek;
- akcjonariusze, wspólnicy oraz członkowie organu administrującego, zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorstwa (w tym członkowie niewykonawczy), a także wolontariusze i stażyści bez względu na to, czy otrzymują oni wynagrodzenie;
- osoby pracujące pod nadzorem i kierownictwem wykonawców, podwykonawców i dostawców;
- osoby zgłaszające lub publicznie ujawniające naruszenia w ramach stosunku pracy, który już ustał lub który ma zostać dopiero nawiązany (np. w procesie rekrutacji).

W Polsce nadal nie wdrożono unijnej dyrektywy 2019/1937 z 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (tzw. dyrektywy o sygnalistach, ang. *Whistleblower Directive*, zwanej dalej „Dyrektywą”). Dyrektywa nakłada na przedsiębiorstwa wiele obowiązków związanych z ochroną sygnalistów (ang. *whistleblowers*), w tym stworzenie bezpiecznych kanałów przyjmowania zgłoszeń o nieprawidłowościach. Sygnaliści (według raportu ACFE) są najważniejszym źródłem informacji o nadużyciach, dlatego ich ochrona jest szczególnie istotna.

Dodatkową motywacją do sygnalizowania (tj. raportowania, ang. *whistleblowing*) nadużyć mogłaby być dla nich, oprócz poczucia pełnego bezpieczeństwa, także nagroda pieniężna. Taka praktyka jest powszechna w USA (Whistleblower Reward Program), gdzie sygnalista otrzymuje wynagrodzenie za informację, która doprowadzi do wszczęcia przez SEC dochodzenia oraz do nałożenia grzywny. W polskiej literaturze przedmiotu brakuje dyskusji o tym, czy wprowadzenie wynagrodzenia dla sygnalistów poprawiłoby skuteczność walki z szeroko rozumianymi nadużyciami – nie tylko w ramach nadużyć wewnętrznych (głównie w przedsiębiorstwach), ale także na rynku finansowym (np. *insider trading* czy manipulacje giełdowe) czy w innych sektorach. Celem artykułu jest omówienie problemu racjonalności finansowego wynagradzania sygnalistów w kontekście przeprowadzonego badania ankietowego.

2. Przegląd literatury

W dniu 23 października 2019 r. Unia Europejska przyjęła dyrektywę 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii. Jej celem jest zapewnienie sygnalistom ochrony (poprzez ich osłonę przed odwetem) oraz stworzenie bezpiecznych kanałów przekazywania informacji o łamaniu prawa. W Dyrektywie przewidziano trzy procedury zgłaszania nieprawidłowości, tj.:

- a) procedurę przeprowadzaną wewnątrz przedsiębiorstwa;
- b) procedurę zewnętrzną, polegającą na zgłaszaniu nieprawidłowości bezpośrednio do organów państwa;
- c) procedurę publiczną, polegającą na publicznym ujawnieniu naruszeń (np. w mediach). Wynikające z Dyrektywy obowiązki pracodawców obejmują m.in.:
 - stworzenie kanałów wewnętrznych zgłoszeń;
 - zapewnienie sygnalistom ochrony, w tym ochrony tożsamości, oraz zakaz represji, ingerencji w zatrudnienie, sabotowania kariery czy oczerniania w social mediach;
 - potwierdzanie sygnaliście przyjęcia zgłoszenia w ciągu 7 dni;
 - przekazywanie sygnaliście informacji zwrotnej w ciągu 3 miesięcy;
 - wyznaczanie bezstronnego wydziału/pracownika do wyjaśnienia sprawy.

Określone w Dyrektywie środki ochrony osób dokonujących zgłoszenia (tj. osób wymienionych we wprowadzeniu) stosuje się również do [Dz. Urz. UE L 305/17, art. 4]:

- a) osób pomagających w dokonaniu zgłoszenia,
- b) osób trzecich powiązanych z osobami dokonującymi zgłoszenia, które mogą doświadczyć działań odwetowych (...), oraz
- c) podmiotów prawnych, które stanowią własność osoby dokonującej zgłoszenia, dla których taka osoba pracuje lub które są w inny sposób z nią powiązane w kontekście związanym z pracą.

Wszystkie 27 krajów członkowskich miało przetransponować Dyrektywę do prawa krajowego do 17 grudnia 2021 r., przy czym najpierw (do 17 grudnia 2021 r.) powinny zacząć obowiązywać przepisy dla dużych firm, zatrudniających co najmniej 250 osób, a następnie (do 17 grudnia 2023 r.) dla firm zatrudniających od 50 do 249 pracowników. Do 5 listopada 2023 r. Dyrektywy nie wdrożono jedynie w Polsce oraz w Estonii [Integrity Line, 2023]. Projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa (nr UC101) nadal nie został przyjęty przez Radę Ministrów [Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, 2023].

Największe systemy whistleblowingu powstały w USA. Dzięki **ustawie Sarbanes-Oxley Act (zwanej potocznie SOX)**¹ każda amerykańska spółka publiczna musi mieć wdrożony

¹ Ustawę uchwalił Kongres Stanów Zjednoczonych 30 lipca 2002 r. (Pub. L. 107–204). Dotyczy ona spółek publicznych (giełdowych) i reguluje – oprócz obowiązkowego wdrożenia zasad whistleblowingu i procesu zgłaszania nadużyć w spółkach – kwestię wdrożenia systemów kontroli wewnętrznej, sankcje dla zarządów w przypadku stwierdzenia błędów sprawozdawczych, tworzenie podstaw do kontroli audytów spółek publicznych, wymogi niezależności audytorów oraz zwiększone wymogi raportowania.

system whistleblowingu dla pracowników i zewnętrznych interesariuszy. Duży wpływ na powstanie SOX miały skandale finansowe w USA, w szczególności afery z udziałem przedsiębiorstw Enron (2001) oraz WorldCom (2002). Warto podkreślić, że osobami roku 2002 według magazynu *Time* (rysunek 1) zostały właśnie sygnalistki związane z tymi firmami, tj. Cynthia Cooper (WorldCom) oraz Sherron Watkins (Enron), a także Coleen Rowley (FBI). Innymi znanymi sygnalistami (zwanymi także „demaskatorami”) są m.in. Arnie Gundersen², Jeffrey Wigand³, Antoine Deltour⁴ oraz Edward Snowden⁵.

Choć SOX nie obowiązuje formalnie poza USA, to jej założenia są stosowane przez wiele instytucji na całym świecie na zasadzie dobrej praktyki. Z kolei dzięki ustawie Dodd-Franka amerykańska Komisja Papierów Wartościowych i Giełd (United States Securities and Exchange Commission – SEC) wprowadziła własny program whistleblowingu oparty na nagrodach pieniężnych dla sygnalistów oraz na zapewnieniu im ochrony przed represjami i anonimowości [Martysz, 2021, s. 489]. W ten sposób powstał SEC Whistleblower Program, na podstawie którego, od chwili jego powstania w 2012 r., wypłacono nagrody pieniężne dla 328 sygnalistów o łącznej wartości ponad 1300 mln USD [SEC, 2022], wartość pojedynczych nagród może zaś sięgać nawet kilkuset milionów dolarów (wynagrodzenie dla sygnalisty wynosi 10–30% kary nałożonej przez SEC). Warunkiem objęcia danego sygnalisty tym programem oraz wypłaty wynagrodzenia jest powiązanie przekazanej informacji z wszczętym przez Komisję dochodzeniem oraz nałożeniem sankcji pieniężnych na podmiot, którego dotyczy zgłoszenie [Chodowska, Ludwiczak, 2022].

Whistleblowing jest najczęściej opisywany w literaturze jako ujawnienie przez pracownika nielegalnych, niemoralnych, niezgodnych z prawem praktyk pracodawców osobom bądź organizacjom, które mogą przedsięwziąć odpowiednie działania [Kenny, Fotaki, Vandekerckhove, 2018]. Według OECD ochrona sygnalistów (ang. *whistleblower protection*) to ochrona przed działaniami dyskryminacyjnymi bądź dyscyplinującymi pracowników, którzy ujawniają w dobrej wierze właściwym organom z uzasadnionych powodów dowolnego rodzaju przestępstwa związane z ich miejscem pracy [OECD, 2016].

Amerykańskie Stowarzyszenie Biegłych ds. Nadużyć (Association of Certified Fraud Examiners – ACFE) od 1996 r. prowadzi systematyczne badania dotyczące oszustw finansowych. Wynika z nich, że donos jest podstawą ujawnienia nadużycia w ok. 40% przypadków. Na drugim miejscu znajduje się audyt wewnętrzny (14,1–16,5%), a na trzecim nadzór ze strony kierownictwa (13,4–16,0%). Badania wykazały również, że donosy w ponad połó-

² W 1990 r. poinformował o nadużyciach dotyczących materiałów radioaktywnych w firmie Nuclear Energy Services, gdzie pełnił funkcję wiceprezesa, za co został zwolniony z pracy.

³ W 1996 r. poinformował o celowym manipulowaniu poziomem nikotyny w papierosach produkowanych przez firmę Brown & Williamson, gdzie pełnił funkcję wiceprezesa, za co został zwolniony. Jego historię przedstawiono w filmie *Informator* (ang. *The Insider*) z 1999 r. z Alem Pacino i Russelem Crowe w rolach głównych.

⁴ Były pracownik PwC, który w 2014 r. udostępnił mediom dokumenty o udzielaniu korporacjom przywilejów podatkowych przez luksemburskie organy podatkowe (tzw. afera LuxLeaks).

⁵ Były pracownik CIA i NSA, który w 2013 r. ujawnił na łamach prasy kilkaset tysięcy poufnych dokumentów NSA, dotyczących m.in. masowego podsłuchiwanie Amerykanów i obywateli innych krajów przez amerykańskie służby specjalne. Po wybuchu afery uzyskał azyl w Federacji Rosyjskiej.

wie przypadków pochodzą od pracowników, a nieco rzadziej od klientów i anonimowych osób [Kutera, 2016, s. 127].

Rysunek 1. Okładka magazynu *Time* z 30 grudnia 2002 r.



Źródło: *Time* [2002].

Badania nad whistleblowingiem dotyczą przede wszystkim niechęci pracodawców do samego zjawiska, motywów przemawiających za donoszeniem oraz tego, w jaki sposób whistleblowing wpływa na politykę państwa [Apaza, Chang, 2017]. Jedną z największych przeszkód we wprowadzeniu whistleblowingu w przedsiębiorstwach jest jego negatywne postrzeganie przez menedżerów, którzy rzadziej widzą w nim narzędzie poprawy czy polepszenia sytuacji, a częściej utożsamiają go z donoszeniem na kogoś. Ważne są tu także czynniki kulturowe. W USA pracownicy są trzykrotnie bardziej skłonni do sygnalizowania nieprawidłowości niż w Europie, gdzie najwyższe wskaźniki pod tym względem notuje Wielka Brytania.

Menedżerowie uważają często, iż system sygnalizowania nie jest potrzebny, ponieważ posiadana otwarta kultura organizacyjna krzewi whistleblowing. Dostępne dane wskazują jednak na inną sytuację [Ślāma, Stawarczyk, Špunar, 2021]. Badanie EY wykazało, że 56%

świadków wykroczeń w przedsiębiorstwach nie dokonało zgłoszeń. Jednocześnie 73% z nich stwierdziło, że rozważyłoby zawiadomienie trzeciej strony, np. prawnika.

Istnieje wiele powodów, dla których pracownicy nie zgłaszają wszelkich naruszeń i nieprawidłowości. Do najważniejszych można zaliczyć:

- **obawę przed doświadczeniem reperkusji** – według badania opublikowanego przez *California Law Review* 82% sygnalistów doświadczyło nękania, 60% straciło pracę, a 10% próbowało nawet popełnić samobójstwo;
- **efekt obserwatora** – dotyczy sytuacji, w której obecność innych ludzi powoduje mniejszą skłonność do interwencji bądź pomocy potrzebującym (pracownicy mogą oczekiwać, że ktoś inny zasygnalizuje nieprawidłowość, nie ma więc potrzeby ponoszenia ryzyka);
- **brak wiedzy na temat procedur whistleblowingu** – badanie przeprowadzone przez Komisję Europejską wskazuje, iż 42% mieszkańców Europy nie sygnalizuje nadużyć, ponieważ nie wie, w jaki sposób tego dokonać;
- **przekonanie, że zgłoszenie zostanie zignorowane.**

Dodatkową motywacją dla sygnalistów do raportowania nadużyć (oprócz zapewnienia im poczucia bezpieczeństwa) mogłaby być nagroda pieniężna. W niektórych instytucjach finansowych w Polsce istnieją rozwiązania umożliwiające wynagradzanie pracowników za zgłoszenie przez nich, w ramach organizacji, np. próby wyłudzenia czy oszustwa (przepisy te omówiono w kolejnej części artykułu). Jak już zaznaczono, w Polsce nie podjęto do tej pory próby wdrożenia podobnego rozwiązania na szerszą skalę. Według badań zrealizowanych przez Fundację im. Stefana Batorego w latach 2017–2019, których wyniki zamieszczono w raporcie z 2019 r., 28% respondentów skłaniałoby się do poparcia rozwiązań polegających na wypłacie „państwowego wynagrodzenia dla sygnalisty”, 60% byłoby zaś wyraźnie przeciwno. Przedmiotem badania nie była natomiast opinia respondentów na temat wypłaty ewentualnego wynagrodzenia finansowanego z funduszy prywatnych, np. ze środków danego pracodawcy [Chodowska, Ludwiczak, 2022].

Z badań wynika także, iż Polacy są skłonni poprzeć kluczowe rozwiązania zawarte w obywatelskim projekcie ustawy o ochronie sygnalistów. Chodzi o takie formy wsparcia jak dostęp do bezpłatnej pomocy prawnej, gwarancja anonimowości, ochrona przed oskarżeniami o pomówienie i naruszenie dóbr osobistych czy system wynagrodzeń i odszkodowań dla sygnalistów zwalnianych z pracy oraz pozostających w sporze sądowym związanym ze zgłoszonymi przez nich nadużyciami. Może to jednocześnie wskazywać, że sama idea kompleksowej regulacji statusu sygnalistów powinna zyskać poparcie społeczne [Makowski, Waszak, 2019, s. 1].

Na pytanie, czy osoba, która jest sygnalistą, powinna otrzymywać za ujawnienie nadużyć nagrody finansowe wypłacane przez państwo, zdecydowana większość (59%) respondentów odpowiedziała negatywnie. Z drugiej strony, przy niewielu osobach wahających się (13%), całkiem sporo badanych (28%) byłoby skłonnych poprzeć takie rozwiązanie. Na podstawie sondażu nie można stwierdzić, dlaczego większość respondentów nie zgodziłaby się na finansowane przez państwo nagrody dla sygnalistów. Ponadto sygnalizowanie może

wciąż potocznie kojarzyć się z donosicielstwem (ważny tu jest kontekst społeczno-historyczny, w tym doświadczenia wyniesione z okresu zaborów i komunizmu). W takiej sytuacji, choćby było podejmowane „w słusznej sprawie”, powinno być ono jednak motywowane działaniem sygnalisty dla idei, bez oczekiwania w zamian jakiegokolwiek nagrody [Makowski, Waszak, 2019, s. 9].

Pozostałe rozwiązania, o które zapytano respondentów, czyli odszkodowania od pracodawców za zwolnienie z pracy, dostęp do bezpłatnej pomocy prawnej, „zastępcze” wynagrodzenie wypłacane przez państwo w sytuacji, gdy sygnalista bez pracy pozostaje w sporze sądowym, gwarancja anonimowości oraz ochrona przed oskarżeniami o pomówienie i naruszenie dóbr osobistych, nie wzbudziły większych kontrowersji w opinii ogółu respondentów. Można jedynie zwrócić uwagę na pewne dane liczbowe, które warto mieć w pamięci przy forsowaniu konkretnych przepisów prawnych.

Uczestniczący w badaniu kierownicy i właściciele firm wyrażali nieco mniejsze przekonanie do pomysłu odszkodowań za zwolnienie. Mimo to w tych grupach przeważało poparcie dla tego rozwiązania, wynoszące odpowiednio 57% i 54%. Dystans wobec nagradzania sygnalistów kontrastował z silnym przekonaniem kadry zarządzającej o tym, że pracownicy powinni zgłaszać zwierzchnikom każde nadużycie. Zdaje się obowiązywać tu przekonanie, że skoro sensem raportowania nieprawidłowości jest działanie w interesie społecznym, to sygnaliści nie powinni otrzymywać nagród, a co najwyżej odszkodowanie za straty [Makowski, Waszak, 2019, s. 10].

Z kolei jeśli chodzi o możliwość wypłacania sygnalistom przez państwo wynagrodzenia na czas procesu sądowego, to wprawdzie ponad połowa respondentów opowiedziała się za tym rozwiązaniem, ale zarazem aż jedna trzecia je odrzuciła. Wśród tych, którzy najczęściej zgłaszały sprzeciw, znów znalazły się osoby pełniące funkcje kierownicze – łącznie 54% respondentów [Makowski, Waszak, 2019, s. 10–11].

Choć w ostatnich latach sygnalizowanie (ang. *whistleblowing*) często gości na okładkach popularnych czasopism, to jest jednak nadal stosunkowo rzadkie, a zdecydowana większość przestępstw popełnianych przez tzw. białe kołnierzyki (ang. *white-collar*) pozostaje niewykryta i tym samym nie podlega karze [Dyck, Morse, Zingales, 2013].

Butler, Serra i Spagnolo [2017] zbadali dwa rozwiązania mogące motywować pracowników do ujawniania przestępstw białych kołnierzyków, tj. stosowanie nagród finansowych oraz ochronę sygnalistów przed osądem społecznym. Zdaniem badaczy nagrody pieniężne wyraźnie poprawiają skuteczność whistleblowingu. Nie znaleziono dowodów na wypieranie motywacji niepieniężnych przez preferowanie aprobaty społecznej, ponieważ nagrody finansowe są skuteczne zarówno w sytuacji, gdy sygnalista jest chroniony przed oceną społeczną, jak i wtedy, gdy takiej ochrony nie ma. Ponadto w celu zmaksymalizowania liczby zgłoszeń sygnalistów branże i odpowiadające im przypadki nadużyć powinny zostać sklasyfikowane na podstawie obserwowanych negatywnych skutków wywieranych na społeczeństwo. Należy przyjąć także różne polityki chroniące lub demaskujące sygnalistów. Badacze potwierdzili wcześniejsze ustalenia dotyczące skuteczności nagród finansowych w zakresie whistleblo-

wingu i dostarczyli nowych informacji na temat interakcji między zachętami finansowymi a obawami sygnalistów dotyczącymi oceny społecznej.

Skuteczna ochrona prawna sygnalistów rzeczywiście pozwala zwiększać ich aktywność, tj. częstotliwość dokonywanych zgłoszeń, nie widać natomiast pożądaných pozytywnych efektów w zakresie wykrywania i odstraszania niewłaściwych zachowań. Wynika to głównie z tego, że prokuratorzy nie doceniają wartości informacyjnej zgłoszeń sygnalistów i są mniej skłonni do wszczęcia dochodzenia (po otrzymaniu zgłoszenia), jeżeli sygnalistę obejmuje ochrona prawna [Mechtenberg, Muehlheusser, Roider, 2020].

Należy podkreślić, że szeroko rozumiana potrzeba sygnalizacji (czyli zgłaszania nieprawidłowości w funkcjonowaniu przedsiębiorstw, instytucji państwowych i innych jednostek) wynika przede wszystkim z faktu, że jakieś nieprawidłowości faktycznie powstały. W tej sytuacji pojawia się jednak pytanie, dlaczego nie zostały one wcześniej dostrzeżone i zneutralizowane w wyniku działań podejmowanych przez kierownictwo danej jednostki, jej audyt wewnętrzny czy dział *compliance*. Stworzenie skutecznego systemu sygnalizacji (gwarantującego sygnaliście zarówno bezpieczeństwo, jak i to, że sygnał zostanie potraktowany poważnie) pozwala zatem eliminować takie nieprawidłowości, do których dochodzi zwykle za zgodą kierownictwa w jednostkach o niewłaściwej („skażonej”) kulturze organizacyjnej. W takich okolicznościach sygnalista może być zatem traktowany jako swego rodzaju „ostatni bezpiecznik”.

3. Whistleblowing w polskim prawie

Mimo iż Dyrektywa nadal nie została zaimplementowana w polskim prawie, to na szczeblu krajowym istnieją już przepisy, które regulują kwestie zgłaszania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów. Obejmują one jednak niemal wyłącznie instytucje finansowe oraz tzw. instytucje obowiązkane. Nie można jednak stwierdzić, że brak implementacji Dyrektywy oznacza automatycznie brak jakichkolwiek procedur w zakresie zgłaszania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów w Polsce. Do kluczowych aktów prawa (polskiego i zagranicznego, obowiązującego w Polsce bezpośrednio) określających procedury zgłaszania nieprawidłowości należy zaliczyć (w podpunktach wymieniono najważniejsze przepisy):

- rozporządzenie MAR 596/2014 [Dz. Urz. UE L 173, art. 32], a w szczególności:
 - wymóg posiadania wewnętrznych procedur zgłaszania nadużyć rynkowych;
 - objęcie przepisami firm prowadzących działalność regulowaną przepisami w sprawie usług finansowych;
 - bezpieczne kanały komunikacji, ochronę danych, ochronę przed odwetem;
 - możliwość wypłacania zachęt finansowych (o ile przewidziały je państwa członkowskie), gdy sygnalista nie ma obowiązku zgłaszania takich informacji;

- **ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi [Dz.U. 2023 poz. 646, art. 83a ust. 1a] oraz Prawo bankowe [Dz.U. 2022 poz. 2324, art. 9 ust. 2a–b], a w szczególności:**
 - procedury anonimowego zgłaszania wskazanemu członkowi zarządu (ewentualnie rady nadzorczej) naruszeń prawa, w tym MAR i MIFIR, oraz obowiązujących w instytucji procedur i standardów etycznych;
 - ochrona co najmniej przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania;
- **dyrektywę CRD IV 2013/36/UE [Dz. Urz. UE L 176/338, art. 71 ust. 3] oraz rozporządzenie 575/2013 [Dz. Urz. UE L 176/1] (tzw. wymogi ostrożnościowe):**
 - państwa członkowskie zapewniają ustanowienie przez właściwe organy skutecznych i niezawodnych mechanizmów sprzyjających zgłaszaniu właściwym organom potencjalnych lub faktycznych naruszeń przepisów krajowych mających na celu transponowanie dyrektywy 2013/36/UE oraz rozporządzenia 575/2013;
 - obowiązek dotyczy instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, czyli w praktyce banków oraz firm inwestycyjnych prowadzących rachunki pieniężne i rachunki papierów wartościowych;
- **ustawę z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych [Dz.U. 2023 poz. 681, art. 237b]:**
 - towarzystwo funduszy inwestycyjnych (TFI), spółka zarządzająca, podmiot, o którym mowa w art. 32 ust. 2, przedsiębiorca, z którym zawarto umowę, o której mowa w art. 45a, oraz depozytariusz posiadają procedury anonimowego zgłaszania wskazanemu członkowi zarządu, a w szczególnych przypadkach – radzie nadzorczej, a w razie braku tych organów – wskazanemu komplementariuszowi lub wspólnikowi uprawnionemu do prowadzenia spraw spółki zgodnie z przepisami kodeksu spółek handlowych, naruszeń przepisów ustawy, jakich dopuścili się pracownicy tych podmiotów;
- **ustawę z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu [Dz.U. 2022 poz. 593, art. 50 ust. 2 i art. 53]:**
 - 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 przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
- **rozporządzenie Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach [Dz.U. 2021 poz. 1045, §46]:**
 - bank opracowuje i wdraża procedury anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących w banku procedur i standardów etycznych;
- **rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 29 maja 2018 r. w sprawie szczegółowych warunków technicznych i organizacyjnych dla firm inwestycyjnych, banków, o któ-**

rych mowa w art. 70 ust. 2 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, i banków powierniczych [Dz.U. 2018 poz. 1111, §32]:

- firma inwestycyjna opracowuje i wdraża procedury anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących w firmie inwestycyjnej procedur i standardów etycznych (...).

W art. 304 kodeksu postępowania karnego (KPK) opisano **obowiązek zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa**. Każdy, dowiedziawszy się o popełnieniu przestępstwa ściganego z urzędu, ma społeczny obowiązek zawiadomić o tym prokuratora lub Policję. Ponadto instytucje państwowe i samorządowe, które w związku ze swą działalnością dowiedziały się o popełnieniu przestępstwa ściganego z urzędu, są obowiązane niezwłocznie zawiadomić o tym prokuratora lub Policję oraz przedsięwziąć niezbędne czynności do czasu przybycia organu powołanego do ścigania przestępstw lub do czasu wydania przez ten organ stosownego zarządzenia, aby nie dopuścić do zatarcia śladów i dowodów przestępstwa [Dz.U. 2022 poz. 1375, art. 304]. Uzupełnieniem powyższych przepisów jest **ustawa o ochronie i pomocy dla pokrzywdzonego i świadka**, która określa zasady, warunki i zakres stosowania środków ochrony i pomocy dla pokrzywdzonego i świadka oraz osób im najbliższych, jeżeli w związku z toczącym się albo zakończonym postępowaniem karnym z udziałem pokrzywdzonego lub świadka albo postępowaniem karnym skarbowym z udziałem świadka istnieje zagrożenie dla życia lub zdrowia tych osób [Dz.U. 2015 poz. 21, art. 1].

W kontekście sygnalizowania nieprawidłowości warto wspomnieć również o dwóch istotnych zmianach w obszarze polskich przepisów podatkowych. Pierwszym z nich jest **bezpłatna aplikacja e-Paragony**, która umożliwia m.in. zgłaszanie nieprawidłowości dotyczących paragonów (gdy np. sprzedawca nie wydał paragonu, na paragonie są nieprawidłowe pozycje lub konsument podejrzewa, że paragon jest fałszywy) [Podatki.gov.pl, 2023]. Drugą nowością są **zmiany w obszarze pracy nielegalnej**, tj. wykonywanej bez umowy („na czarno”), oraz **pracy z wynagrodzeniem wypłacanym częściowo „pod stołem”**. Od 1 stycznia 2022 r., jeśli w przedsiębiorstwie pojawi się kontrola Państwowej Inspekcji Pracy lub gdy pracownik sam złoży pozew o ustalenie istnienia „nieformalnego” stosunku pracy, to taki pracownik nie będzie musiał zapłacić zaległego podatku z odsetkami i nie będzie odpowiadał karnie za niezapłacenie podatku, a zaległe składki zapłaci za niego pracodawca. Innymi słowy, od 1 stycznia 2022 r. pracodawca, który zatrudnia pracownika „na czarno” lub płaci mu część wynagrodzenia „pod stołem” ponosi odpowiedzialność za wszystkie zobowiązania publicznoprawne pracownika. Przed zmianą przepisów pracownicy wykonujący pracę nielegalnie bądź otrzymujący część wynagrodzenia w sposób nieformalny nie chcieli zgłaszać tego typu nieprawidłowości w obawie, iż w razie złożenia skargi do Państwowej Inspekcji Pracy poniosą odpowiedzialność karnoskarbową z tytułu osiągnięcia niepodatkowanych dochodów oraz będą musieli odprowadzić zaległy podatek [Państwowa Inspekcja Pracy, 2023].

4. Wyniki badania ankietowego

Aby ustalić, jaki jest społeczny odbiór wynagradzania sygnalistów oraz czy nagrody finansowe mogłyby poprawić skuteczność whistleblowingu i wykrywalność nadużyć, między 30 marca a 16 kwietnia 2023 r. przeprowadzono badanie ankietowe. Wzięło w nim udział 478 osób. Głównymi kanałami, za pośrednictwem których rozpowszechniono informację o badaniu, były sieci społecznościowe Facebook oraz LinkedIn. Wyniki badania podsumowano syntetycznie w tabeli 1.

Tabela 1. Wyniki badania ankietowego

1	Płeć	Liczba osób	Udział (%)	
a	kobieta	235	49,2	
b	mężczyzna	243	50,8	
	RAZEM	478	100,0	
2	Wiek (lata)	Liczba osób	Udział (%)	
a	0–19	2	0,4	68,8
b	20–29	169	35,4	
c	30–39	158	33,1	
d	40–49	83	17,4	
e	50–59	54	11,3	
f	60 i więcej	12	2,5	
3	Wykształcenie	Liczba osób	Udział (%)	
a	zawodowe	1	0,2	
b	średnie	30	6,3	
c	wyższe I lub II stopnia (licencjat, magister, inżynier)	402	84,1	93,5
d	wyższe III stopnia (doktorat lub wyżej)	45	9,4	
4	Szacunkowe miesięczne dochody netto lub pieniądze do dyspozycji	Liczba osób	Udział (%)	
a	do 5000 PLN	73	15,3	73,8
b	5001–10 000 PLN	173	36,2	
c	10 001–15 000 PLN	107	22,4	
d	15 001–25 000 PLN	72	15,1	
e	25 001–50 000 PLN	38	7,9	
f	powyżej 50 000 PLN	11	2,3	
g	odmawiam odpowiedzi	4	0,8	
5	Sytuacja zawodowa	Liczba osób	Udział (%)	
a	pracuję	437	91,4	
b	nie pracuję – student/uczeń	18	3,8	
c	inwestor indywidualny lub dochód pasywny	10	2,1	
d	nie pracuję z innych powodów	5	1,0	

cd. tabeli 1

e	urlop wychowawczy/rodzicielski	5	1,0	
f	nie pracuję – emeryt/rencista	2	0,4	
g	bezrobotny	1	0,2	
6	Wiodący sektor zatrudnienia	Liczba osób	Udział (%)	
a	sektor prywatny	326	68,2	
b	sektor publiczny	89	18,6	
c	pracuję w obu sektorach	27	5,6	
d	brak – osoby niepracujące (pyt. 5, pkt b–g)	36	7,5	
7	Wiodące miejsce zatrudnienia	Liczba osób	Udział (%)	
a	duże przedsiębiorstwo (powyżej 250 pracowników), w tym oddziały w Polsce	254	53,1	
b	średnie przedsiębiorstwo (51–250 pracowników)	47	9,8	
c	przedszkole, szkoła, uczelnia, instytucja kultury, instytut itp.	42	8,8	
d	brak – osoby niepracujące (pyt. 5, pkt b–g)	36	7,5	
e	samozatrudnienie	34	7,1	
f	małe przedsiębiorstwo (10–50 pracowników)	25	5,2	
g	mikroprzedsiębiorstwo (1–9 pracowników)	20	4,2	
h	urząd / jednostka administracyjna	20	4,2	
8	Miejsce w strukturze organizacji	Liczba osób	Udział (%)	
a	członek zespołu (w tym szeregowy pracownik)	204	42,7	
b	samodzielny ekspert/doradca	77	16,1	
c	kierownik/menedżer niższego szczebla	65	13,6	
d	dyrektor/menedżer wyższego szczebla	44	9,2	
e	członek zarządu lub rady nadzorczej	19	4,0	
f	brak – osoby niepracujące (pyt. 5, pkt b–g)	36	7,5	
g	samozatrudniony	32	6,7	
h	funkcjonariusz mundurowy	1	0,2	
9	Główna (wiodąca) działalność (branża) – możliwa więcej niż jedna odpowiedź	Liczba osób	Udział (%)	
a	bankowość, finanse lub ubezpieczenia	172	32,8	
b	konsulting lub usługi doradcze (inne niż prawnicze)	54	10,3	
c	IT / usługi IT	52	9,9	
d	edukacja lub szkolnictwo wyższe	46	8,8	
e	brak – osoby niepracujące (pyt. 5, pkt b–g)	36	6,9	
f	administracja publiczna (np. urzędy, samorządy itp.)	22	4,2	
g	handel hurtowy lub detaliczny	19	3,6	
h	pozostała działalność przemysłowa	19	3,6	
i	doradztwo/usługi prawne	18	3,4	
j	budownictwo	13	2,5	
k	inna branża / inne	13	2,5	

l	pozostała działalność handlowo-usługowa	12	2,3	
m	IT / usługi IT, consulting lub usługi doradcze (inne niż prawne)	11	2,1	
n	kultura, rozrywka, organizacja eventów lub rekreacja	8	1,5	
o	informacja, komunikacja lub prasa (w tym dziennikarze i PR)	6	1,1	
p	opieka zdrowotna	5	1,0	
r	rolnictwo lub przemysł spożywczy	5	1,0	
s	motoryzacja	4	0,8	
t	pomoc społeczna, organizacje społeczne, fundacje i stowarzyszenia itp.	3	0,6	
u	lotnictwo	2	0,4	
w	nieruchomości	2	0,4	
z	telekomunikacja	2	0,4	
	RAZEM	524	100,0	
10	Czy zna Pani/Pan i rozumie pojęcia <i>whistleblowing</i> oraz <i>sygnalista</i>?	Liczba osób	Udział (%)	
a	zdecydowanie tak	230	48,1	80,3
b	raczej tak	154	32,2	
c	trudno powiedzieć	18	3,8	3,8
d	raczej nie	36	7,5	15,9
e	zdecydowanie nie	40	8,4	
11	Czy w Pani/Pana miejscu pracy działają już zasady zgłaszania nieprawidłowości oraz ochrony sygnalistów?	Liczba osób	Udział (%)	
a	nie dotyczy	34	7,1	7,1
b	zdecydowanie tak	148	31,0	51,7
c	raczej tak	99	20,7	
d	nie wiem / trudno powiedzieć	102	21,3	21,3
e	raczej nie	55	11,5	19,9
f	zdecydowanie nie	40	8,4	
12	Uważam, że sygnaliści są potrzebni a ich działalność oceniam pozytywnie.	Liczba osób	Udział (%)	
a	zdecydowanie tak	217	45,4	84,7
b	raczej tak	188	39,3	
c	nie wiem / trudno powiedzieć	51	10,7	10,7
d	raczej nie	16	3,3	4,6
e	zdecydowanie nie	6	1,3	
13	Uważam, że sygnaliści powinni być chronieni przez prawo (np. przed odwetem, represjami, pomówieniami, zwolnieniem itp.).	Liczba osób	Udział (%)	
a	zdecydowanie tak	292	61,1	87,4
b	raczej tak	126	26,4	
c	nie wiem / trudno powiedzieć	41	8,6	8,6
d	raczej nie	15	3,1	4,0
e	zdecydowanie nie	4	0,8	

cd. tabeli 1

14	Uważam, że sygnaliści powinni być wynagradzani finansowo (gdyby ich „cynk” był prawdziwy), a nagroda mogłaby pochodzić np. z kar nakładanych przez organy administracyjne (np. KNF, UOKiK itp.).	Liczba osób	Udział (%)	
a	zdecydowanie tak	53	11,1	28,0
b	raczej tak	81	16,9	
c	nie wiem / trudno powiedzieć	148	31,0	31,0
d	raczej nie	111	23,2	41,0
e	zdecydowanie nie	85	17,8	
15	W razie stwierdzenia poważnych nieprawidłowości w mojej pracy lub u mojego kontrahenta był(a)bym gotowa/y zgłosić je lub nagłośnić anonimowo.	Liczba osób	Udział (%)	
a	zdecydowanie tak	153	32,0	78,5
b	raczej tak	222	46,4	
c	nie wiem / trudno powiedzieć	71	14,9	14,9
d	raczej nie	22	4,6	6,7
e	zdecydowanie nie	10	2,1	
16	W razie stwierdzenia poważnych nieprawidłowości w mojej pracy lub u mojego kontrahenta był(a)bym gotowa/y zgłosić je lub nagłośnić imiennie (podpisując się imieniem i nazwiskiem), aby moje informacje były bardziej wiarygodne.	Liczba osób	Udział (%)	
a	zdecydowanie tak	42	8,8	37,7
b	raczej tak	138	28,9	
c	nie wiem / trudno powiedzieć	170	35,6	35,6
d	raczej nie	85	17,8	26,8
e	zdecydowanie nie	43	9,0	
17	W razie stwierdzenia poważnych nieprawidłowości w mojej pracy lub u mojego kontrahenta był(a)bym gotowa/y zgłosić je lub nagłośnić imiennie (podpisując się imieniem i nazwiskiem), gdybym otrzymał(a) za to nagrodę pieniężną.	Liczba osób	Udział (%)	
a	zdecydowanie tak	33	6,9	24,5
b	raczej tak	84	17,6	
c	nie wiem / trudno powiedzieć	165	34,5	34,5
d	raczej nie	124	25,9	41,0
e	zdecydowanie nie	72	15,1	
18	Jaka kwota ewentualnej nagrody (netto) finansowej byłaby satysfakcjonująca dla ankietowanego?	Liczba osób	Udział (%)	
a	do 10 000 PLN	23	4,8	
b	10 001–25 000 PLN	29	6,1	
c	25 001–50 000 PLN	11	2,3	
d	50 001–100 000 PLN	18	3,8	
e	100 001–200 000 PLN	9	1,9	
f	więcej niż 200 000 PLN	9	1,9	
g	zależnie od udziału kary lub rodzaju zgłaszanej nieprawidłowości, lub koniecznej ochrony prawnej, lub negatywnego skutku dla sygnalisty	17	3,6	

h	poważne i udowodnione naruszenie zgłosił(a)bym bez względu na nagrodę pieniężną / sygnaliści powinni być motywowani pozafinansowo	5	1,0	
i	zależnie od kwoty „oszczędności” wygenerowanych dzięki nagłośnieniu sprawy	2	0,4	
j	nie dotyczy / nie wiem / nie popieram nagród finansowych	355	74,3	

Źródło: opracowanie własne.

Słowem wstępu należy zaznaczyć, że głównie z uwagi na wielkość próby (478) oraz zdecydowaną przewagę ankietowanych z wyższym wykształceniem (93,5%) wyniki badania nie mogą być uznane za reprezentatywne ze statystycznego punktu widzenia. Wśród respondentów nieznacznie przeważali mężczyźni (50,8%), dominowały jednocześnie osoby pracujące (91,4%), zarabiające do 15 000 PLN netto miesięcznie (73,8%), pracujące w sektorze prywatnym (68,2%), młodsze niż 40 lat (68,8%), zatrudnione w dużym przedsiębiorstwie powyżej 250 pracowników (53,1%), członkowie zespołu lub szeregowi pracownicy (42,7%), pracujący w sektorze bankowości, finansów lub ubezpieczeń (32,8%).

Niemniej jednak wyniki naszej ankiety są zbieżne z wnioskami płynącymi z badania Fundacji im. Stefana Batorego [Makowski, Waszak, 2019]. Zdecydowana większość respondentów zna i rozumie pojęcia *whistleblowing* oraz *sygnalista* (80,3%, w tym 48,1% zdecydowanie „tak”), pozytywnie ocenia sygnalistów i ich działalność (84,7%, w tym 45,4% zdecydowanie „tak”) oraz uważa ochronę prawną dla sygnalistów za konieczną (87,4%, w tym 61,1% zdecydowanie „tak”). Jednocześnie aż 41,2% ankietowanych nie wiedziało, czy w ich miejscu pracy wdrożono zasady zgłaszania nieprawidłowości oraz ochrony sygnalistów, lub potwierdziło brak stosowania takich rozwiązań. Ponadto większość ankietowanych (78,5%, choć tylko 32% zdecydowanie „tak”) byłaby gotowa zgłosić nieprawidłowości anonimowo, imiennie natomiast zaledwie 37,7% ankietowanych.

Jeżeli chodzi o stosunek do sygnalistów w zależności od miejsca ankietowanego w strukturze organizacji, to na tle średniej (84,7% na „tak”) zauważalne jest nieco mniejsze poparcie wśród członków zarządu lub rady nadzorczej (73,7%). Podobną sytuację zaobserwowano w przypadku gotowości do anonimowego zgłaszania nadużyć (78,5% na „tak” ogółem vs. 68,4% wśród członków zarządu i rady nadzorczej). Zdecydowanie najciekawsza obserwacja dotyczy gotowości do imiennego zgłaszania nadużyć, ponieważ aż 68,4% członków zarządu lub rady nadzorczej byłoby gotowych to zrobić w stosunku do jedynie 37,7% ankietowanych ogółem. Być może kluczowym czynnikiem jest tutaj strach przed zwolnieniem (dla pracowników szeregowych) oraz ryzyko utraty reputacji przy braku zgłoszenia (dla członków zarządu lub rady nadzorczej).

Wpływ nagród finansowych na skuteczność sygnalizowania jest niewielki, ponieważ aż 41% ankietowanych nie zgodziło się ze stwierdzeniem (i jednocześnie aż 34,5% nie miało zdania), że byłoby gotowi zgłosić imiennie nieprawidłowości pod warunkiem otrzymania nagrody pieniężnej. Należałoby się jednak zastanowić, czy wprowadzenie nagród pieniężnych nie zmobilizuje bardziej tej niewielkiej grupy chętnych do wnoszenia imiennych zgłoszeń

(za wynagrodzeniem), nie wpływając zarazem negatywnie na pozostałe osoby (zgłaszające anonimowo). Innymi słowy, chodzi o to, czy wprowadzenie nagród pieniężnych za whistleblowing ogólnie zwiększy liczbę zgłoszeń.

Analizując powyższy problem głębiej, w zależności od miesięcznych dochodów lub pieniędzy do dyspozycji (tabela 2), można zauważyć, że nieco większy odsetek ankietowanych na „tak” wystąpił w przypadku osób dysponujących kwotą rzędu 15 001–25 000 PLN (30,6%) aniżeli ogółem (na „tak” było tylko 24,5%), a nieco mniejszy w grupie osiągającej dochody na poziomie 5001–10 000 PLN (20,2%). Zdecydowanie negatywna reakcja wystąpiła wśród osób relatywnie najlepiej zarabiających, tj. w grupie o dochodach wynoszących 25 001–50 000 PLN (60,5% na „nie”) oraz powyżej 50 000 PLN (54,5% na „nie”). Na tej podstawie można wysnuć wniosek, że „przychyłość” wobec nagród pieniężnych nie zależy od zarobków, a osoby najlepiej zarabiające są zdecydowanie przeciwne zgłaszaniu nieprawidłowości pod warunkiem otrzymania nagrody.

Tabela 2. Stosunek do imiennego zgłaszania nieprawidłowości w zamian za nagrodę pieniężną w zależności od miesięcznych dochodów lub pieniędzy do dyspozycji

Szacunkowe miesięczne dochody netto lub pieniądze do dyspozycji	Gotowość do imiennego zgłaszania nieprawidłowości ze względu na możliwość otrzymania nagrody pieniężnej								suma końcowa
	zdecydowanie tak	raczej tak	%	nie wiem / trudno powiedzieć	%	raczej nie	zdecydowanie nie	%	
Do 5000 PLN	5	12	23,3	28	38,4	16	12	38,4	73
5001–10 000 PLN	11	24	20,2	62	35,8	54	22	43,9	173
10 001–15 000 PLN	6	24	28,0	40	37,4	22	15	34,6	107
15 001–25 000 PLN	8	14	30,6	25	34,7	17	8	34,7	72
25 001–50 000 PLN	2	6	21,1	7	18,4	14	9	60,5	38
Powyżej 50 000 PLN	1	2	27,3	2	18,2	1	5	54,5	11
Odmawiam odpowiedzi	–	2	50,0	1	25,0	–	1	25,0	4
Suma końcowa	33	84	24,5	165	34,5	124	72	41,0	478

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Główną przyczyną braku zainteresowania zgłaszaniem nadużyć w zamian za wynagrodzenie jest prawdopodobnie konieczność ujawnienia tożsamości przez signalistę, ponieważ bez tego trudno byłoby go zidentyfikować i formalnie przyznać mu ewentualną nagrodę finansową. Ponadto imienne zgłoszenie mogłoby implikować reperkusje prawne lub inne nieprzyjemności dla zgłaszającego, dlatego też możliwość zachowania anonimowości i bezpieczeństwa przeważa i najbardziej motywuje do zgłaszania nieprawidłowości aniżeli potencjalna nagroda pieniężna, która w oczywisty sposób wymuszałaby ujawnienie

nie się sygnalisty⁶. Kilku ankietowanych podkreśliło, że nie są przekonani do finansowego wynagradzania sygnalistów, ponieważ zgłaszanie nieprawidłowości powinno wynikać raczej z pobudek etycznych aniżeli chęci otrzymania nagrody. Samo ustalenie poziomu ewentualnej nagrody jest trudne, ponieważ zbyt niska nagroda może nie zachęcać do działania, a zbyt wysoka nagroda może być przyczyną dużej liczby bezpodstawnych zgłoszeń (choćby w celu wyłudzenia pieniędzy). Zdaniem kilku ankietowanych do najlepszych rozwiązań sprzyjających zgłaszaniu nadużyć przez sygnalistów należałoby przede wszystkim stworzenie narzędzi i procedur, dzięki którym sygnaliści czuliby się bezpiecznie, promowanie świadomości etycznej oraz wskazywanie skutków obojętności czy nieetycznych zachowań (np. w formie szkoleń lub materiałów audiowizualnych).

Jeżeli chodzi o kwotę ewentualnej nagrody finansowej (netto), która byłaby satysfakcjonująca dla ankietowanego w przypadku imiennego zgłoszenia nieprawidłowości, jedynie 123 ankietowanych w ogóle odniosło się do tego pytania, a ich odpowiedzi są dosyć przekrojowe. Przeważała raczej symboliczna kwota preferowanego wynagrodzenia w granicach 10 001–25 000 PLN (29 ankietowanych), 17 osób zasugerowało zaś, aby kwota nagrody zależała od wysokości zasądzonej kary lub rodzaju (rangi) zgłaszanej nieprawidłowości bądź też koniecznej ochrony prawnej lub negatywnego skutku dla sygnalisty.

Przed rozpoczęciem badania postawiono dziewięć hipotez, do których odniesiono się na podstawie wyników ankiety (tabela 3). Jako próg potwierdzający lub obalający daną tezę przyjęto wartość 40% (ankietowani na „tak” albo na „nie”).

Tabela 3. Weryfikacja hipotez badawczych

Nr	Treść hipotezy	Werdykt
H1	Sygnaliści są potrzebni i pozytywnie postrzegani przez społeczeństwo.	Potwierdzona 84,7% na „tak” (raczej lub zdecydowanie)
H2	Sygnaliści powinni być prawnie chronieni.	Potwierdzona 87,4% na „tak” (raczej lub zdecydowanie)
H3	Sygnaliści powinni być wynagradzani finansowo (jeśli ich „sygnał” okaże się prawdziwy), a nagroda mogłaby pochodzić np. z kar administracyjnych.	Obalona 41% na „nie” (raczej lub zdecydowanie) 31% brak zdania 28% na „tak” (raczej lub zdecydowanie)
H4	Społeczeństwo jest chętne do anonimowego zgłaszania nieprawidłowości.	Potwierdzona 78,5% na „tak” (raczej lub zdecydowanie) 14,9% brak zdania
H5	Społeczeństwo jest chętne do imiennego zgłaszania nieprawidłowości.	Niejednoznaczna 37,7% na „tak” (raczej lub zdecydowanie) 35,6% brak zdania 26,8% na „nie”

⁶ W kontekście dalszych badań należałoby się zastanowić, czy niechęć do imiennego zgłaszania nieprawidłowości wynika z nieświadomości istnienia przepisów chroniących sygnalistę, czy raczej z tego, że przepisy te w praktyce nie funkcjonują i nie zapewniają sygnaliście odpowiedniej ochrony prawnej.

cd. tabeli 3

Nr	Treść hipotezy	Werdykt
H6	Spółceństwo chętniej zgłaszałoby imiennie nieprawidłowości pod warunkiem otrzymania nagrody finansowej.	Obalona 41% na „nie” (raczej lub zdecydowanie) 34,5% brak zdania 24,5% na „tak”
H7	Stopień gotowości do imiennego zgłaszania nieprawidłowości, pod warunkiem otrzymania nagrody finansowej, zależy od dochodów sygnalisty (tj. czy odpowiednia nagroda może motywować?).	Niejednoznaczna 20,2–30,6% na „tak” (średnio 24,5%) 34,6–60,5% na „nie” (średnio 41,0%) (rozkład głosów w grupach dochodowych)
H8	Stosunek do sygnalistów jest skorelowany ze stanowiskiem służbowym respondenta.	Obalona (niewielka korelacja) 73,7–100% na „tak” (w zależności od funkcji)
H9	Gotowość do imiennego zgłaszania nieprawidłowości jest skorelowana ze stanowiskiem służbowym respondenta.	Potwierdzona 68,4% na „tak” dla członków zarządu lub rady nadzorczej (vs. 37,7% ogółem)
H10	Finansowe wynagradzanie sygnalistów poprawiłoby skuteczność whistleblowingu.	Niejednoznaczna (na podstawie ogólnych wniosków z badania można uznać, że wynagrodzenie nie pogorszy skuteczności whistleblowingu)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

5. Podsumowanie i rekomendacje

Zgodnie z wynikami badania ankietowego pozytywne postrzeganie sygnalistów przez społeczeństwo oraz konieczność ich ochrony prawnej wydają się oczywiste, a zdecydowana większość ankietowanych jest gotowa do anonimowego sygnalizowania. Z tego powodu autorzy rekomendują jak najszybsze wdrożenie ustawy o sygnalistach, implementującej dyrektywę UE 2019/1937. Biorąc pod uwagę, że aż 41,2% respondentów nie wiedziało o istniejących w ich miejscu pracy zasadach ochrony sygnalistów lub stwierdziło, że takich zasad jeszcze nie wdrożono, ogólnoustrojowa implementacja przepisów unijnych powinna poprawić świadomość społeczną i zwiększyć aktywność sygnalistów. Wdrożeniu nowych przepisów powinna jednak, zdaniem autorów, towarzyszyć również szeroka kampania społeczna. Wyniki niniejszego badania wskazują także, że wpływ ewentualnych nagród finansowych na skuteczność sygnalizowania jest niewielki, lecz przypuszczalnie głównym problemem jest tutaj nie tyle negatywne postrzeganie wynagrodzenia, ile raczej konieczność ujawnienia przez sygnalistę swej tożsamości (aby było wiadomo, komu wręczyć nagrodę), a to może rodzić obawy przed nieprzyjemnościami, odwetem itp. Zdaniem autorów takie nagrody finansowe mogłyby raczej poprawić skuteczność whistleblowingu, niż mu zaszkodzić, dlatego też rekomendujemy prowadzenie dalszych badań nad tym zjawiskiem, aby ustalić m.in. racjonalne wartości potencjalnych nagród pieniężnych oraz ewentualne inne motywy, które poprawiłyby skuteczność systemu sygnalizowania nieprawidłowości.

Bibliografia

Dokumenty prawne

1. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. Urz. UE L 305/17).
2. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylająca dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE (Dz. Urz. UE L 176/338).
3. Rozporządzenie Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach (Dz.U. 2021 poz. 1045).
4. Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 29 maja 2018 r. w sprawie szczegółowych warunków technicznych i organizacyjnych dla firm inwestycyjnych, banków, o których mowa w art. 70 ust. 2 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, i banków powierniczych (Dz.U. 2018 poz. 1111).
5. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie nadużyć na rynku (rozporządzenie w sprawie nadużyć na rynku) oraz uchylające dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE (Dz. Urz. UE L 173).
6. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 (Dz. Urz. UE L 176/1).
7. Ustawa z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu (Dz.U. 2022 poz. 593).
8. Ustawa z dnia 28 listopada 2014 r. o ochronie i pomocy dla pokrzywdzonego i świadka (Dz.U. 2015 poz. 21).
9. Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (Dz.U. 2023 poz. 646).
10. Ustawa z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (Dz.U. 2023 poz. 681).
11. Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (Dz.U. 2022 poz. 2324).
12. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz.U. 2022 poz. 1375).

Wydawnictwa zwarte

1. Apaza, C.R., Chang, Y. (2017) (red.). *Whistleblowing in the World: Government Policy, Mass Media and the Law*. Cham: Palgrave Macmillan. DOI: 10.1007/978-3-319-48481-5_1.
2. Martysz, C. (2021). Nadużycia na rynku finansowym i ich istota. W: *Finanse u progu trzeciej dekady XXI wieku*, J. Ostaszewski, M. Iwanicz-Drozdowska (red.), t. 1. Warszawa: Difin.
3. OECD (2016). *Committing to Effective Whistleblower Protection*. Paris: OECD Publishing. DOI: 10.1787/9789264252639-en.

Atykuły prasowe i okolicznościowe

1. Butler, J., Serra, D., Spagnolo, G. (2020). Motivating Whistleblowers, *Management Science*, 66(2), s. 605–621. DOI: 10.1287/mnsc.2018.3240.
2. Dyck, A., Morse, A., Zingales, L. (2013). How Pervasive Is Corporate Fraud?, *Rotman School of Management Working Paper*, 2222608.
3. Kenny, K., Fotaki, M., Vandekerckhove, W. (2018). Whistleblower Subjectivities: Organization and Passionate Attachment, *Organization Studies*, 41(3). DOI: 10.1177/0170840618814558.
4. Kutera, M. (2016). Whistleblowing jako narzędzie wykrywania oszustw gospodarczych, *Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów*, 152.
5. Mechtenberg, L., Muehlheusser, G., Roider, A. (2020). Whistleblower Protection: Theory and Experimental Evidence, *European Economic Review*, 126. DOI: 10.1016/j.euroeco-rev.2020.103447.
6. *Time* (2002). Persons of the Year: The Whistleblowers, December 30, 2002 / January 6, 2003.

Materiały internetowe

1. Chodowska, E., Ludwiczak, P.B. (2022). Wynagrodzenie dla sygnalisty? Do rozważenia w pracach nad ustawą, <https://www.prawo.pl/kadry/sygnalisci-czy-i-jakie-wynagrodzenie-opinia,512446.html> (dostęp: 20.03.2023).
2. Integrity Line (2023). *Expert Guide: Whistleblowing Laws in the European Union*, <https://www.integrityline.com/expertise/white-paper/expert-guide-whistleblowing-laws-eu/> (dostęp: 5.11.2023).
3. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów (2023). *Projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa*, <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-ochronie-osob-zglaszajacych-naruszenia-prawa2> (dostęp: 5.11.2023).
4. Makowski, G., Waszak, M. (2019). *Gnębieni, podziwiani i... zasługujący na ochronę. Polacy o sygnalistach. Raport z badania opinii publicznej*, http://www.sygnalista.pl/wp-content/uploads/2019/06/Internet_Raport_sygnalisci_12-06.pdf (dostęp: 28.03.2023).
5. Państwowa Inspekcja Pracy (2021). *Stop nielegalnemu zatrudnieniu i płaceniu pod stołem*, <https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/130916,stop-nielegalnemu-zatrudnieniu-i-placeniu-pod-stolem.html> (dostęp: 11.06.2023).
6. Państwowa Inspekcja Pracy (2023). *Strona główna*, <https://www.pip.gov.pl> (dostęp: 11.06.2023).
7. Podatki.gov.pl (2023). *Aplikacja e-Paragony*, <https://www.podatki.gov.pl/vat/kasy-rejestrujace/aplikacja-mobilna-e-paragony/> (dostęp: 11.06.2023).
8. SEC (2022). *SEC Whistleblower Office Announces Results for FY 2022*, https://www.sec.gov/files/2022_ow_ar.pdf (dostęp: 22.03.2023).
9. Sláma, J., Stawarczyk, L., Špunar, D. (2021). *Whistleblowing in Organisations: A Great Opportunity for Every Company*, www.faceup.com (dostęp: 20.03.2023).

Is remunerating whistleblowers going to improve the effectiveness of whistleblowing itself and the detection of fraudulent activities?

Summary

The still unimplemented EU Directive 2019/1937 of October 23, 2019 (known as the Whistleblower Directive) in Poland imposes a series of obligations on businesses related to the protection of whistleblowers, including the establishment of secure channels for reporting irregularities. According to ACFE reports, whistleblowers are the most important source of information about fraud, making their protection particularly significant. In addition to a sense of security, an additional motivator for whistleblowers to report abuses and fraudulent activities could be financial rewards, which is a common practice in the USA, where whistleblowers receive compensation for information that leads to a SEC investigation and the imposition of fines.

In Polish subject literature there is little discussion about whether introducing financial rewards for whistleblowers would improve the effectiveness of combating a wide range of financial irregularities and fraudulent activities, not only internal ones but also in the financial market and other industries. The aim of the article is to address the issue of the rationality of rewarding whistleblowers financially, using a survey-based study. The conclusion outlines recommendations arising from the study.

Keywords: informer, abuses, protection of whistleblowers, fraud, whistleblower, whistleblowing
