

Prof. dr hab. Zbigniew Hajn

Uniwersytet Łódzki

ORCID: 0000-0001-7755-6187

e-mail: zhajn@wpia.uni.lodz.pl

Pojęcie podmiotu prawnego w dyrektywie 2019/1937 Unii Europejskiej o ochronie sygnalistów

The concept of legal entity in the European Union Directive 2019/1937 on the protection of whistleblowers

Streszczenie

Prezentowany artykuł dotyczy pojęcia podmiotu prawnego w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii. Podstawowe problemy wymagające wyjaśnienia w celu prawnej charakterystyki tego pojęcia to jego stosunek do pojęć osoby prawnej i pracodawcy oraz prawna forma jego funkcjonowania. Autor rozważa te kwestie wyprowadzając wnioski z charakterystyki stosunków prawnych, w jakie podmiot prawny wchodzi w związku z przypisaną mu w dyrektywie rolą oraz z charakterem jego praw, obowiązków i odpowiedzialności prawnej. W rezultacie dochodzi do wniosku, że dyrektywa nie narzuca określonej formy prawnej podmiotu prawnego. Za uzasadnione uznaje jednak przyjęcie niewykluczającej niezbędnych odstępstw zasady powiązania przez prawo krajowe przymiotu podmiotu prawnego z jednostkami organizacyjnymi mającymi osobowość prawną lub równoważną zdolność prawną.

Słowa kluczowe

Podmiot prawny, osoba prawna, pracodawca, sygnalizowanie naruszeń prawa, grupa przedsiębiorstw

JEL: K31

Abstract

The article concerns the concept of legal entity in Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of whistleblowers under Union law. The main issues that need to be clarified in order to legally characterise this concept are its relation to the concepts of legal person and employer and the legal form of its functioning. The author discusses these issues by deriving conclusions from the characteristics of the legal relations into which the legal entity enters in relation to the role assigned to it in the Directive and from the nature of its legal rights, duties and responsibilities. As a result, he concludes that the Directive does not impose a specific legal form on the legal entity. He considers, however, that it is justified to adopt the principle, not excluding the necessary exemptions, that national law links the attribute of a legal entity to organisational entities having legal personality or equivalent legal capacity.

Keywords

Legal entity, legal person, employer, whistleblowing, group of companies

Uwagi wprowadzające

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz.U. UE. L. 2019.305.17 z dnia 26.11.2019), (dalej jako: „dyrektywa”) formułuje w art. 5 legalne definicje różnych podmiotów, z którymi wiąże prawa i obowiązki

służące realizacji jej celów, w tym definicje osoby dokonującej zgłoszenia (sygnalisty), osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia, osoby, której dotyczy zgłoszenie i właściwego organu. Dyrektywa nie wyjaśnia natomiast jednego z najważniejszych dla jej stosowania pojęć, tj. pojęcia „podmiot prawny” („legal entity”). Brakuje także doktrynalnych i orzeczniczych wyjaśnień tego terminu.

Znaczenie pojęcia podmiotu prawnego wynika w pierwszej kolejności stąd, że jest to podmiot zobowiązany do utworzenia i zapewnienia funkcjonowania tzw. wewnętrznych, a więc funkcjonujących wewnątrz przedsiębiorstwa lub innej organizacji, kanałów (trybów) zgłoszeń, które mają w założeniach dyrektywy podstawowe znaczenie¹. Jest to także podmiot, w którego obrębie mają miejsce naruszenia będące przedmiotem zgłoszenia wewnętrznego² i który ma możliwości efektywnego załatwienia zgłoszenia³. Dlatego utworzenie kanału wewnętrznego oraz jego sprawne i cieszące się zaufaniem sygnalistów funkcjonowanie leży w bezpośrednim interesie organizacji, w której powstaje, nie tylko ze względu na możliwość jej oczyszczenia z nieprawidłowości, lecz także szansę załatwienia sprawy „na miejscu”, bez angażowania organów zewnętrznych lub nadania sprawie publicznego rozgłosu. Podmiot prawny jest także najczęściej osobą w rozumieniu art. 23 dyrektywy ponoszącą odpowiedzialność za stosowanie środków odvetu wobec sygnalisty oraz osób i podmiotów z nim związanych.

Kontekst pojęciowy określenia „podmiot prawny” w dyrektywie

W artykułowanym tekście dyrektywy „podmioty prawne” („legal entities”) określa się też nazwą „organizacje” („organisations”). Występuje też określenie „przedsiębiorstwo” („undertaking”)⁴. W preambule dyrektywy stosuje się ponadto określenia „pracodawca” („employer”)⁵, „klient” („customer”) lub „odbiorca usług” („recipient of services”)⁶. Są to bowiem podmioty, z którymi sygnalista kontaktuje się w kontekście związanym z pracą, w związku z czym może sygnalizować naruszenia dotyczące ich działalności. Pojęcia te mieszczą się w zakresie znaczeniowym określeń „podmiot prawny” lub „organizacja” i są stosowane w sytuacjach, gdy z jakichś względów unięny prawodawca chce skonkretyzować podmioty objęte tymi ogólnymi nazwami, ukazując przy okazji szeroki kontekst sytuacyjny dokonywania zgłoszeń. Ponadto, określając zakres podmiotowy ochrony sygnalistów, dyrektywa wskazuje także na różnorodność stosunków prawnych związanych ze świadczeniem pracy łączących podmiot prawny z sygnalistami. Należy bowiem przypomnieć, że do sygnalistów dyrektywa zalicza szeroki krąg osób związanych z podmiotem prawnym lub z współpracującymi z nim wykonawcami, podwykonawcami i dostawcami⁷. Należą do nich pracownicy oraz osoby samozatrudnione, akcjonariusze, członkowie organów przedsiębiorstwa, wolontariusze, stażyści, a także osoby pracujące pod nadzorem i kierownictwem wykonawców, podwykonawców i dostawców. Wyliczenie to ma charakter przykładowy i minimalny. Za sygnalistę dyrektywa uznaje bowiem każdą osobę fizyczną, która zgłasza lub ujawnia publicznie informacje na temat naruszeń uzyskane w kontekście związanym z wykonywaną przez nią pracą⁸, udzielając jej ochrony, jeśli spełnia warunki ustalone w art. 6. Należy

dodać, że w tekście angielskim powiązania, w jakie wchodzi wymienione osoby z instytucją, której dotyczy sygnalizowanie, dyrektywa określa jako „work-based relationship”, co w dokładnym tłumaczeniu oznacza „stosunek oparty na pracy”. Pojęcia tego nie należy utożsamiać ze stosunkiem pracy⁹. Odnosi się ono bowiem do wszelkich stosunków prawnych związanych z szeroko rozumianą pracą osób wymienionych w art. 4 ust. 1 dyrektywy i innych osób, które zgłaszają lub publicznie ujawniają informacje o naruszeniach uzyskane w kontekście ich działań związanych z pracą. Sygnalistami mogą być również osoby, które zakończyły już taką relację oraz osoby, które jej jeszcze nie rozpoczęły, ale informacje o naruszeniach uzyskały w procesie rekrutacji lub innych negocjacji przedumownych (Hajn, 2021, s. 29–30). Ochroną dyrektywa obejmuje także pomocników sygnalisty, tj. osoby fizyczne, które pomagają sygnaliście w procesie zgłaszania, osoby trzecie powiązane z sygnalistą, takie jak jego współpracownicy i krewni, którzy są związani zawodowo z pracodawcą, klientem lub usługobiorcą osoby dokonującej zgłoszenia oraz podmioty prawne, stanowiące własność sygnalisty lub powiązane z nim w inny sposób w kontekście związanym z pracą¹⁰.

Podmiot prawny a osoba prawna i pracodawca

Należy zaznaczyć, że określenia „podmiot prawny” i „organizacja” lub „przedsiębiorstwo” oddają podmiotowe i przedmiotowe oblicza tego samego desygnatu¹¹. Z przepisów i motywów dyrektywy wynika, że chodzi w szczególności o organizację, w której zaistniały lub prawdopodobnie zaistnieją naruszenia, i w której osoba zgłaszająca pracuje lub pracowała lub o inną organizację, z którą osoba dokonująca zgłoszenia ma lub miała kontakt poprzez swoją pracę¹².

W związku z powyższym nasuwa się pytanie o znaczenie (treść) stosowanych w dyrektywie pojęć „podmiot prawny” i „osoba prawna” oraz o relację między nimi oraz o relację między tymi dwoma terminami a określeniami „pracodawca”, „klient” i lub „odbiorca usług”. Kwestię tę dodatkowo komplikują różnice między językowymi wersjami dyrektywy. Np. wersje polska, angielska i francuska wyraźnie rozróżniają pojęcia „podmiot prawny” i „osoba prawna” (ang. „legal entity” v. „legal person”, franc. „entité légale” v. „personne morale”)¹³, podczas gdy, np. w wersji niemieckiej obydwa te pojęcia są wyrażane terminem osoba prawna („juristische Person”). Warto przy tym zauważyć, że w wersjach językowych rozróżniających te dwa pojęcia, termin „osoba prawna” jest stosowany w kontekstach związanych z odpowiedzialnością prawną podmiotu.

Uważam, że rozróżnienie w dyrektywie pojęć „podmiot prawny” i „osoba prawna” jest celowe. W prawie Unii Europejskiej zagadnienie osobowości prawnej jest dyskutowane głównie w odniesieniu do osobowości spółek, czy szerzej — podmiotów gospodarczych¹⁴. W tej

kwestii uznaje się, że pojęcie osoby prawnej nie ma charakteru autonomicznego pojęcia prawa Unii, lecz że osobowość prawna jest względna — tzn. związana z konkretnym systemem prawnym. Oznacza to, że spółka (firma) utworzona na mocy porządku prawnego danego państwa istnieje (jako osoba prawna) wyłącznie za pośrednictwem prawa krajowego, regulującego jej powstanie i działanie (Gorczyński, 2015, s. 207–216)¹⁵. Niemniej jednak w prawie Unii ponadindywidualna podmiotowość prawna nie ogranicza się do osób prawnych. W szczególności jakkolwiek pojęcie pracodawcy jest z reguły definiowane przez wskazanie, że jest nim osoba fizyczna lub osoba prawna¹⁶, to wyjątkowo, jeśli tak wynika z przepisów danego aktu prawa unijnego, za pracodawcę może być uznana jednostka niemająca tego przymiotu. Na przykład, w świetle przepisów dyrektywy 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidującej minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (Dz.U. UE. L. 2009.168.24 z dnia 30.06.2009), „osoba prawna” („legal person”) oznacza każdy podmiot prawny („legal entity”) mający taki status na mocy stosownego prawa krajowego (art. 2 lit. g), a „pracodawca” oznacza każdą osobę fizyczną lub każdy podmiot prawny („legal entity”), na rzecz których lub pod kierownictwem lub nadzorem których jest podejmowane zatrudnienie (art. 2 lit. e). W tej ostatniej definicji pojęcie pracodawcy jest szersze od pojęcia osoby prawnej, co dodatkowo wyjaśniono w motywach dyrektywy 2009/52/WE wskazując, że definicja pracodawcy może obejmować związek osób uznanych za posiadające zdolność do czynności prawnych, lecz niemających osobowości prawnej¹⁷.

Powyższe uwagi uzasadniają twierdzenie, że rozróżnienie w dyrektywie określeń „osoba prawna” i „podmiot prawny” nie jest przypadkowe, a pojęcia te nie są tożsame w tym sensie, że to ostatnie ma szerszy zakres. Można w szczególności bez obawy pomyłki uznać, że obejmuje ono także spółki osobowe (jak np. spółka jawna) lub inne jednostki organizacyjne, które nie mają osobowości prawnej, lecz ustawa przyznaje im zdolność prawną. Ma to miejsce nie tylko w prawie polskim w odniesieniu do tzw. osób ustawowych („ułamnych”) (Frąckowiak, 2012, s. 1173 i n.)¹⁸, lecz także w prawie innych państw¹⁹. W odniesieniu do znaczenia tego pojęcia w dyrektywie sprawa wydaje się bardziej skomplikowana, a próba wyjaśnienia jego treści musi uwzględniać zakres i charakter prawny stosunków, w które podmiot ten wchodzi oraz zakres jego obowiązków i odpowiedzialności prawnej.

Pojęcie podmiotu prawnego a charakter stosunków prawnych, których jest uczestnikiem

Jak już wyżej wskazano, główną rolą podmiotu prawnego jest utworzenie i zapewnienie funkcjonowania tzw. wewnętrznych kanałów zgłoszeń. Jest to bowiem podmiot odpowiedzialny za funkcjonowanie danej organizacji (np.

przedsiębiorstwa) i co do zasady dysponujący największymi możliwościami zbadania i rozwiązania problemu będącego przedmiotem zgłoszenia²⁰. Poza tym podmiot ten lub podmioty powiązane z organizacją, którą zarządza, są z reguły osobami, których dotyczy zgłoszenie sygnalisty. Osoby te są też najczęściej sprawcami odwetu wobec sygnalistów i innych osób chronionych przez dyrektywę. Są one także z istoty rzeczy podmiotami przewidzianej w art. 23 ust. 1 dyrektywy odpowiedzialności prawnej stosowanej wobec osób, które utrudniają lub usiłują utrudniać dokonywanie zgłoszeń, podejmują działania odwetowe, wszczynają uciążliwe postępowania przeciwko sygnalistom i powiązanym z nimi osobom lub dopuszczają się naruszeń obowiązku zachowania poufności tożsamości sygnalistów.

Ocena charakteru stosunków związanych ze wskazanymi sytuacjami prawnymi wydaje się najlepszą drogą do zarysowania prawnej charakterystyki podmiotu prawnego.

Podstawowy obowiązek podmiotu prawnego, tj. obowiązek ustanowienia kanału wewnętrznego i procedur na potrzeby dokonywania zgłoszeń wewnętrznych powinien być wykonywany przez wskazane w dyrektywie kategorie podmiotów prawnych, tj. zasadniczo przez wszystkie podmioty publiczne i określone w dyrektywie, podmioty świadczące usługi finansowe oraz przez podmioty prywatne zatrudniające co najmniej 50 pracowników. Ustanowienie kanału wewnętrznego dla pracowników podmiotu prawnego jest obligatoryjne, a dla sygnalistów niebędących pracownikami fakultatywne²¹. Obsługę kanału podmiot może zapewnić przez wyznaczenie bezstronnej osoby lub komórki organizacyjnej albo powierzyć to zadanie osobie trzeciej, a więc podmiotowi zewnętrznemu. Osoby obsługujące kanał przyjmują zgłoszenia, podejmują działania następcze i przekazują informacje zwrotne sygnaliście. Działania te muszą być podejmowane i dokonywane terminowo, z należytą starannością i zachowaniem poufności tożsamości sygnalisty oraz osób wskazanych w zgłoszeniu. Obowiązkiem podmiotu prawnego jest także prowadzenie rejestru zgłoszeń zgodnie z zasadami poufności. Ważnym obowiązkiem podmiotu prawnego jest dostarczenie potencjalnym zgłaszającym naruszenia zrozumiałych i łatwo dostępnych informacji dotyczących korzystania z wewnętrznych i zewnętrznych kanałów zgłoszeń²².

Powyższe obowiązki podmiotu prawnego są, moim zdaniem, obowiązkami podmiotu prawnego wobec państwa i mają charakter administracyjno-prawny. Ocena ta ma w pierwszej kolejności uzasadnienie w głównym celu dyrektywy. Jakkolwiek bowiem zgodnie z tytułem dotyczy ona ochrony sygnalistów, to ma charakter służebny wobec celu wyrażonego w jej art. 1, którym jest ochrona interesu publicznego w drodze poprawy egzekwowania prawa i polityk Unii w określonych w art. 2 ust. 1 dyrektywy dziedzinach (Vandekerckhove, 2021, s. 4–6)²³. Zapewnienie wysokiego poziomu ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii ma służyć realizacji tego celu (Abazi, 2020, s. 645). Nie zmienia tego uprawnienie państw członkowskich do rozszerzenia zakresu dyrekty-

wy na dziedzinie nieobjęte wymienionym przepisem. Zawsze bowiem co najmniej zasadniczym przedmiotem zgłoszeń sygnalistów będą naruszenia prawa, a jeśli państwo członkowskie tak zdecyduje, innych doniosłych z punktu widzenia interesu publicznego reguł ustalonych, np. w kodeksach etyki zawodowej (Skupień, 2021, s. 23). Wobec tego, z punktu widzenia obowiązków związanych z utworzeniem i funkcjonowaniem kanału wewnętrznego, podmiot prawny należy zakwalifikować jako podmiot stosunku administracyjno-prawnego. Implementując dyrektywę ustawodawcy krajowi powinni zatem dopełnić konstrukcję tego stosunku lub stosunków o wskazanie organu nadzorującego wypełnianie tych obowiązków, sankcji za ich naruszenie oraz służących sygnaliście środków reagowania na naruszenie procedur załatwiania zgłoszeń lub stosowanie utrudnień w ich dokonywaniu.

Przyjęcie, że stosunki związane z utworzeniem i funkcjonowaniem kanału wewnętrznego mają administracyjno-prawny charakter oznacza, że podmiot prawny może być uznany za podmiot prawa administracyjnego, bez względu na to, czy jest osobą prawną lub inną jednostką organizacyjną mającą zdolność (cywilno) prawną. Podmiotowość prawa administracyjnego może bowiem przysługiwać różnym formom współdziałania osób fizycznych, które prawo to wyodrębnia, wiążąc z nimi określone prawa i obowiązki (np. Matan, 2015, s. 324). Wobec tego za podmiot prawny w omawianej roli może być uznany, jeśli ustawodawca w przepisach transponujących dyrektywę tak postanowi, także niemający zdolności (cywilno) prawnej pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p. Od razu należy jednak zauważyć, że taka decyzja ustawodawcy utrudniłaby i ograniczyła przewidziane dyrektywą możliwości działania podmiotu prawnego. Na przykład, taki pracodawca nie mógłby we własnym imieniu powierzyć zadania obsługi kanału wewnętrznego osobie trzeciej, ponieważ wymaga to zawarcia umowy zlecenia, do czego konieczne jest posiadanie zdolności prawnej. Nie mógłby też ponosić odpowiedzialności deliktowej za szkody powstałe wskutek dokonania niewłaściwego wyboru samodzielnego wykonawcy — osoby trzeciej (art. 429 k.c.). Podobnie, nie mógłby ponosić odpowiedzialności za działania podwładnego (pracownika lub innego podwładnego w rozumieniu art. 430 k.c.) wyznaczonego w zakładzie pracy do obsługi kanału wewnętrznego. Nie oznacza to jednak niemożliwości ustanowienia osoby trzeciej do obsługi kanału ani niemożliwości dochodzenia naprawienia szkody przez poszkodowanego sygnalistę. W takiej sytuacji za podmiot zlecający obsługę osobie trzeciej oraz podmiot ponoszący odpowiedzialność deliktową należałoby uznać osobę prawną (ustawową) „stojącą za” takim pracodawcą, tj. osobę, w której skład on wchodzi²⁴.

Zdolność prawna a odpowiedzialność prawna podmiotu prawnego

Jak wyżej wskazano, podmiot prawny lub osoby powiązane z organizacją, którą zarządza, są z reguły osobami, których dotyczy zgłoszenie sygnalisty. Osoba ta zo-

stała zdefiniowana w dyrektywie jako osoba fizyczna lub prawna, która jest wskazana w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym jako osoba, która dopuściła się naruszenia lub z którą osoba ta jest powiązana²⁵. Osoba wskazana jako naruszyiciel powinna być osobą fizyczną lub prawną, ponieważ to gwarantuje jej zdolność do ponoszenia odpowiedzialności prawnej, w tym zwłaszcza odpowiedzialności odszkodowawczej, za stosowanie wobec sygnalisty i związanych z nim podmiotów środków odwetu za dokonanie zgłoszenia²⁶. Zalety powiązania odpowiedzialności prawnej z osobowością prawną znajdują także potwierdzenie w opisanym wyżej art. 23 ust. 1 dyrektywy, nakazującym stosowanie sankcji, w tym sankcji cywilno-prawnych, za różnego rodzaju wymierzone w sygnalistów działania. Należy jednak przyznać, że także te unormowania nie przeszkadzają w uznaniu za podmiot prawny pracodawcy niebędącego osobą prawną, bowiem odpowiedzialność za jego zachowania będzie ponosić osoba prawna, w której skład wchodzi. Taki pracodawca może też w pewnym zakresie ponosić własną odpowiedzialność za czynności z zakresu prawa pracy. Dotyczy to, np. obowiązku przywrócenia pracownika do pracy jako sankcji rozwiązania stosunku pracy w odwecie za sygnalizowanie. Jednakże odpowiedzialność majątkową, np. odszkodowanie za bezprawne lub nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy poniesie osoba prawna, która za nim stoi, ponieważ pracodawca ten nie ma własnego majątku ani zdolności do dokonywania rozporządzeń majątkowych. Znajduje to też potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który wyraził przekonanie, że przyznanie jednostkom organizacyjnym osób prawnych podmiotowości i zdolności sądowej w zakresie stosunków pracy nie wiąże się z odpowiedzialnością za zobowiązania, ponieważ jednostki te nie mają własnego majątku, którym mogłyby odpowiadać wobec pracowników będących wierzycielami. W związku z tym przyznanie jednostce organizacyjnej podmiotowości w stosunkach pracy nie zwalnia osoby prawnej, której częścią jest ta jednostka, od odpowiedzialności za zobowiązania ze stosunku pracy²⁷.

W rezultacie dotychczasowych rozważań należy dojść do wniosku, że w świetle dyrektywy podmiotem prawnym powinna być zasadniczo osoba fizyczna lub prawna. Nie wyklucza to jednak przypisania takiego przymiotu w przepisach krajowych jednostkom organizacyjnym, które — co dopuszcza art. 3 k.p. — nie mają osobowości prawnej lub ustawowej (ułamnej). W takim wypadku ich obowiązki w rozumieniu art. 471 k.c. oraz odpowiedzialność kontraktowa i deliktowa będą przypisane osobie prawnej, która „za nimi stoi”. Warto jednak podkreślić, że, jak już wcześniej wskazano, prawo Unii wiąże co do zasady pojęcie pracodawcy ze zdolnością prawną będącą właściwością osób fizycznych i prawnych. Pozwala to uniknąć komplikacji, jakie w stosunkach prawnych powstają w związku z uznawaniem w prawie krajowym za pracodawcę jednostek organizacyjnych niemających takiej kwalifikacji.

Należy dodać, że wspomnianych wyżej komplikacji nie usuwa utworzenie kanału wewnętrznego wyłącznie dla pracowników, co dopuszcza art. 8 ust. 2 dyrektywy. W ta-

kim bowiem wypadku sygnaliści niebędący pracownikami, utrzymujący z daną organizacją kontakt w kontekście wykonywanej pracy, mogą dokonywać zgłoszeń zewnętrznych lub ujawnienia publicznego. Skutkiem tego może być konieczność wchodzenia podmiotu prawnego (lub osoby za nim stojącej) w stosunki prawne wynikające, np. ze stosowania wobec nich odwetu, uczestniczenie w których wymaga posiadania zdolności (cywilno) prawnej.

Pojęcie podmiotu prawnego a grupa przedsiębiorstw

Specyfika pojęcia „podmiot prawny” w dyrektywie ujawnia się również w odniesieniu do grup przedsiębiorstw. Normowana przez dyrektywę ochrona obejmuje bowiem także osoby sygnalizujące naruszenia dotyczące tego rodzaju struktury organizacyjnej, jeśli należy do niej organizacja, w której osoba zgłaszająca jest lub była zatrudniona. Sygnalizowanie, ze względu na które przysługuje ochrona, może bowiem dotyczyć zarówno organizacji, w której osoba zgłaszająca pracuje lub pracowała, jak i każdej innej organizacji, z którą osoba ta (sygnalista) utrzymuje lub utrzymywała kontakt w kontekście wykonywanej pracy²⁸. Dla rozwiania wątpliwości w preambule dyrektywy wskazano w tej kwestii, że wewnętrzne procedury zgłaszania naruszeń (sygnalizowania) powinny umożliwiać podmiotom prawnym w sektorze prywatnym otrzymywanie i badanie z zachowaniem pełnej poufności zgłoszeń dokonywanych przez pracowników podmiotu oraz jego spółek zależnych lub stowarzyszonych („grupa”), a także, w miarę możliwości, przez przedstawicieli i dostawców grupy oraz przez wszystkie osoby, które uzyskały informacje w związku z wykonywaniem czynności związanych z pracą w podmiocie i grupie²⁹. W rezultacie należy uznać, że przepisy krajowe implementujące dyrektywę powinny umożliwić sygnalizowanie naruszeń dotyczących nie tylko podmiotu, z którym sygnalista jest powiązany stosunkiem opartym na pracy, lecz także innych podmiotów, z którymi utrzymuje lub utrzymywała kontakt w kontekście wykonywanej pracy.

Wobec powyższego powstaje pytanie, kogo z członków grupy należy uznać za podmiot prawny zobowiązany do utworzenia kanału wewnętrznego. Z art. 5 pkt 2 i motywu 55 dyrektywy wynika, że rozważana kwestia dotyczy wszelkich grup przedsiębiorstw, w których występuje podmiot dominujący i podmioty zależne (Czarnecki 2014, s. 35–46). Odpowiedź na powyższe pytanie wynika w pierwszej kolejności z art. 8 ust. 3 dyrektywy, zgodnie z którym, jak już wcześniej wskazano, utworzenie kanału jest obowiązkowe dla podmiotów prywatnych zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Oznacza to, że kanały te powinny być utworzone w każdej spółce grupy osiągającej ten poziom zatrudnienia lub funkcjonującej w sektorze finansów. Skoro więc informacja na temat naruszeń (zgłoszenie) może dotyczyć organizacji, w której sygnalista pracuje lub pracował lub innej organizacji, z którą utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście wykonywanej pracy³⁰, to może on dokonać zgłoszenia w kanale wewnętrznym każdego członka grupy, do które-

go odnosi się informacja o naruszeniu. Kanał na poziomie spółki dominującej może dodatkowo pełnić rolę kanału wewnętrznego dla całej grupy. W szczególności może to być przydatne dla zgłoszeń odnoszących się do naruszeń dotyczących całej tego rodzaju organizacji.

Należy dodać, że sygnalista może dokonywać zgłoszeń w kilku kanałach wewnętrznych, tj. w każdym kanale administrowanym przez podmioty prawne, z którymi pozostaje w relacji związanej z pracą.

Wnioski

„Podmiot prawny” jest, obok osoby dokonującej zgłoszenia (sygnalisty) najważniejszym uczestnikiem stosunków prawnych związanych z sygnalizowaniem naruszeń prawa Unii i ew. innych naruszeń porządku prawnego wskazanych w prawie krajowym. Jest to bowiem podmiot, którego funkcjonowania dotyczą zgłoszenia sygnalistów, w związku z czym ma on liczne obowiązki odnoszące się do tworzenia i funkcjonowania wewnętrznego kanału (trybu) zgłaszania naruszeń, a także ponosi odpowiedzialność za niewłaściwe ich wykonywanie oraz naruszenia praw sygnalisty, w tym za stosowanie wobec niego środków odwetu.

Dyrektywa nie definiuje pojęcia podmiotu prawnego. Wskazuje jednak, że podmiot ten może występować jako „przedsiębiorstwo”, „pracodawca”, „klient” lub „odbiorca usług”, przez co unaocznia szeroki kontekst sytuacyjny dokonywania zgłoszeń. Ponadto, zaliczając do potencjalnych sygnalistów nie tylko pracowników, lecz między innymi także osoby samozatrudnione, akcjonariuszy, osoby pracujące pod nadzorem i kierownictwem wykonawców, podwykonawców i dostawców dyrektywa ukazuje różnorodność stosunków i sytuacji prawnych, jakie mogą wiązać podmiot prawny z osobami zgłaszającymi naruszenia.

Dyrektywa nie narzuca określonej formy prawnej podmiotu prawnego. Podmiot ten może więc być osobą prawną lub inną jednostką mającą lub niemającą zdolności (cywilno) prawnej. Niemniej jednak z jej przepisów wynika, że w sytuacjach wiążących się z odpowiedzialnością prawną za naruszenia obowiązków typu cywilno-prawnego, których dopuszcza się podmiot prawny, lub za delikty, które mogą mu być przypisane, podmiotem odpowiedzialności powinna być osoba prawna. Poza tym jest oczywiste, że tylko osoba prawna lub jednostka mająca równoważną zdolność prawną może być stroną cywilnoprawnych stosunków świadczenia pracy, co dotyczy licznych podmiotów prawnych pozostających w takich stosunkach.

Wobec powyższego uzasadniony jest postulat przyjęcia zasady wiązania przez prawo krajowe przymiotu podmiotu prawnego z jednostkami organizacyjnymi posiadającymi osobowość prawną lub równoważną zdolność prawną. Jeśli jednak ze względów prawnych lub prakseologicznych nie jest to możliwe lub uzasadnione, należy przyjąć, że stroną stosunków cywilno-prawnych związanych z funkcjonowaniem podmiotu prawnego niemającego zdolności prawnej oraz osobą prawnie odpowiedzialną za taką jednostkę jest „stojąca za nią” osoba prawna lub ustawowa (ułamna).

Przypisy/Notes

- ¹ Art. 8 ust. 1, motyw 47.
- ² Art. 5 pkt 4.
- ³ Motyw 47.
- ⁴ Np. Art. 4 ust. 1 lit. c.
- ⁵ Motyw 21, 41, 44, 47, 87.
- ⁶ Motyw 41 i 87.
- ⁷ Art. 4 ust. 1–3.
- ⁸ Art. 5 pkt 7.
- ⁹ W wielu innych niż angielska wersjach językowych, w tym w wersji polskiej zastosowano jednak określenie „stosunek pracy”; zob. art. 4 ust. 2 i 3 dyrektywy.
- ¹⁰ Art. 4 ust. 4 i motywy 38–41.
- ¹¹ W dyrektywie termin „podmiot prawny” jest najczęściej używany w znaczeniu podmiotowym, natomiast „organizacja” w znaczeniu przedmiotowym. Nie jest to jednak zasada bez wyjątków, np. art. 5 ust. 4 stanowi o „informacji o naruszeniach w obrębie podmiotu prawnego”.
- ¹² Art. 5 ust. 2, motywy 1, 33, 45.
- ¹³ Por. np. w art. 5 pkt 10 i art. 23 ust. 1 oraz art. 8 ust. 1.
- ¹⁴ Zob. pojęcie spółek (w tekście angielskim „Companies or firms”) w art. 54 *Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej*, tekst skonsolidowany: Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej serii C z 2010 r., Nr 83.
- ¹⁵ Zob. także np.: wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie *Cartesio Oktató és Szolgáltató bt*, C-210/06, pkt 104 i tam cyt. wcześniejsze orzeczenia; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 4 marca 2020 r. sprawie *Centraal Justitiele Incassobureau*, Ministerie van Veiligheid en Justitie (CJIB) przeciwko Bankowi BGŻ BNP Paribas S.A., C-183/18, szczeg. pkt 41 i 56.
- ¹⁶ Zob. np.: art. 3 dyrektywy z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy; art. 2 lit. c dyrektywy 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej; art. 2 lit. a i lit. b dyrektywy 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów.
- ¹⁷ Motyw 8.
- ¹⁸ Art. 33¹ k.c.
- ¹⁹ Np. w prawie niemieckim; zob. § 105 ust. 1 niemieckiego kodeksu handlowego (*Handelsgesetzbuch* — HGB).
- ²⁰ Motyw 47.
- ²¹ Art. 8 ust. 2.
- ²² Zob. art. 8, 9, 16 ust. 1–3, 17 i 18.
- ²³ Wyraźne potwierdzenie takiego celu dyrektywy zawierają liczne odwołania do ochrony interesu publicznego w jej preambule.
- ²⁴ Taką zasadę odpowiedzialności w powołanej wyżej w przyp. 15 w sprawie *Centraal Justitiele Incassobureau*, dotyczącej zapłaty kary pieniężnej, przyjął Trybunał Sprawiedliwości, rozstrzygając spór o to, czy zobowiązany do zapłaty jest oddział spółki niemający w świetle prawa polskiego zdolności prawnej, czy osoba prawna, w której skład jednostka ta wchodzi (zob. pkt 52 uzasadnienia wyroku).
- ²⁵ Art. 5 pkt 10.
- ²⁶ Art. 21 ust. 8.
- ²⁷ Zob. np.: uchwały SN z dnia 8 października 2003 r., III CZP 64/03, OSNC 2004, nr 7–8, poz. 108 i z dnia 7 października 2004 r., II PZP 11/04, OSNP 2005, nr 1, poz. 2; wyrok SN z dnia 19 maja 2016 r., II PK 100/15, LEX nr 2056868.
- ²⁸ Art. 5 pkt 2.
- ²⁹ Motyw 55.
- ³⁰ Art. 5 pkt 2.

Bibliografia/References

- Abazi, V. (2020). The European Union Whistleblower Directive: A „Game Changer” for Whistleblowing Protection? *Industrial Law Journal*, 49(4). December. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaa023>
- Czarnecki, P. (2014). *Odpowiedzialność pracodawcy a rozwój struktur holdingowych*, Warszawa.
- Frąckowiak, J. (2012). Osoby prawne. W: M. Safjan (Red.), *System Prawa Prywatnego, Tom 1, Prawo cywilne — część ogólna*. Warszawa.
- Gorczyński, G. (2015). Z problematyki uznania zagranicznej osoby prawnej. W: A. Bielska-Brodziak (red.), *O czym mówią prawnicy, mówiąc o podmiotowości*. Katowice.
- Hajn, Z., Skupień, D. (2021). *Ochrona sygnalistów w miejscu pracy w państwach Grupy Wyszehradzkiej, Francji i Słowenii — propozycje zmian*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź–Kraków. <https://doi.org/10.18778/8220-641-8>
- Matan, A. (2015). Podmiotowość prawna w sferze prawa administracyjnego: w poszukiwaniu kryteriów jej ustalania. W: A. Bielska-Brodziak (red.), *O czym mówią prawnicy, mówiąc o podmiotowości*, Katowice.
- Vandekerckhove, W. (2021). Is It Freedom? The Coming About of the EU Directive on Whistleblower Protection. *Journal of Business Ethics* 179(3), 1–11. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04771-x>.

Prof. dr hab. Zbigniew Hajn, kierownik Katedry Europejskiego, Międzynarodowego i Zbiorowego Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego. Sędzia Sądu Najwyższego w stanie spoczynku. Autor licznych publikacji z zakresu prawa pracy.

Prof. dr hab. Zbigniew Hajn, Professor of law. Head of the Department of European, International and Collective Labour Law at the University of Łódź. The retired judge of the Supreme Court. Author of numerous publications on labour law.