

Dr Eliza Maniewska

University of Warsaw

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Pursuit of equality as the essence of labour law¹

Dążenie do równości jako istota prawa pracy

Abstract

The author puts forward that the pursuit of equality, which is a general determinant of the contemporary shaping of social relations, has always constituted one of the main, and perhaps the most significant reason for the existence and development of labour law as a separate branch of law, and for its expansion. She points out that in the early days of labour law, the legal institutions forming the core of this field on the basis of civil law, in addition to ensuring safe and healthy working conditions, were aimed at removing the discrepancy (dissonance) between equality in the formal sense (equivalence) and inequality in the material sense of the subjects of legal relations in connection with the performance of subordinate work. Their sense boils down to the restriction of the principle of freedom of contract, so that "negotiation" of employment conditions can only take place above (not below) the standard set by the labour law. The author also stresses that in the last decades of the twentieth century, however, the equality aspect of labour law moved into a second phase. A feature of this phase is the accentuation of the need not only to level the privilege of the employer over the employee as the stronger party of the employment relationship, but also to remove inequalities between the employees themselves in matters related to the employment relationship resulting from different treatment by the employer of the individual persons employed by him or her. The "levelling" restriction of the principle of freedom of contract nowadays no longer involves only the prohibition of employers to employ workers below the standards set by semi-imperative norms of labour law, but also entails the prohibition to apply different standards of employment to some workers than to others without a legitimate reason.

According to the author, the equality aspect is also the flywheel of the formation of a new field of law, which we call employment law, whose subject matter is generally understood to be the regulation of social relations involving the provision of non-subordinate work. However, the essence of employment law, at least in its current, initial (germinating) form, is largely based on the uniformization (equalization) of certain elements of the protection of persons providing work on bases other than employment relationships with the protection standards inherent to labour law.

Keywords

labour law, equality

JEL: K31

Streszczenie

Autorka stawia tezę, że dążenie do równości, będące ogólnym wyznacznikiem współczesnego kształtowania stosunków społecznych, stanowiło i stanowi nadal jedną z głównych, a być może najistotniejszą, rację bytu i rozwoju prawa pracy jako odrębnej gałęzi prawa i jego ekspansji. Wskazuje, że w początkach prawa pracy instytucje prawne tworzące na pniu prawa cywilnego zrąb tej dziedziny, obok zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, miały za zadanie usunięcie rozbieżności (dysonansu) pomiędzy równością w sensie formalnym (równorządnością) a nierównością w sensie materialnym podmiotów stosunków prawnych związanych z wykonywaniem pracy podporządkowanej. Ich sens sprowadza się do ograniczenia zasady swobody umów do możliwości „negocjacji” warunków zatrudnienia tylko powyżej (nie niżej) niż wyznaczony prawem pracy standard. Autorka podkreśla również, że w ostatnich dekadach XX w. równościowy aspekt prawa pracy przeszedł jednak w drugą fazę. Cechą tej fazy jest akcentowanie potrzeby niwelacji nie tylko uprzywilejowania pracodawcy względem pracownika jako silniejszej strony stosunku pracy, ale także usunięcie nierówności pomiędzy samymi pracownikami w sprawach związanych ze stosunkiem pracy wynikających z odmiennego traktowania przez pracodawcę poszczególnych osób przez niego zatrudnianych. „Wyrównawcze” ograniczenie zasady swobody umów obecnie nie sprowadza się już jedynie do zakazu zatrudniania pracowników przez pracodawców poniżej standardów wyznaczonych semiimperatywnymi normami prawa pracy, lecz także do zakazu stosowania innego standardu zatrudnienia wobec jednych pracowników względem drugich bez uzasadnionej przyczyny. Według autorki aspekt równościowy stanowi także koło zamachowe kształtowania się nowej dziedziny prawa, którą określamy mianem prawa zatrudnienia, przez którego przedmiot na ogół rozumie się regulację stosunków społecznych związanych ze świadczeniem pracy niepodporządkowanej. Istota prawa zatrudnienia, przynajmniej w obecnym, początkowym (kiełkującym) kształcie, w dużej mierze zasadza się jednak na uniformizacji (wyrównaniu) niektórych elementów ochrony osób zatrudnionych w ramach innych niż pracownicze stosunków świadczenia pracy ze standardami ochronnymi właściwymi prawu pracy.

Słowa kluczowe

prawo pracy, równość

The concept of labour law

What labour law is and what constitutes the basis for its autonomy as a branch of law has been the subject of numerous analyses in the doctrine.

This issue is closely related to a more general problem of dividing the entire legal matter into smaller components called branches of law, and more specifically, with the problem of determining an adequate criterion for such a division. Two chief bases for this division are still employed. One is the method of regulating social relationships (e.g. the non-authoritarian method, based on equality of the subjects of social relationships, vs. the authoritarian method, where one side authoritatively decides on the rights and obligations of the other party to a social relationship). The other one is the criterion of the object of legal regulation, that is the criterion of the scope of reference (the object of legal influence).

The criterion of the method of regulating social relationships is traditionally the basis for the division of all law into private and public (in other approaches: into civil and administrative). The criterion of the object of regulation, on the other hand, is used to distinguish such branches of law as criminal law (where the object of regulation are social relationships connected with the fact that some individuals commit socially dangerous acts); family law (social relationships within the family), and labour law (social relationships connected with the voluntary performance of subordinate work for another entity). Very often both these criteria are applied in parallel, with one adopted as the leading one and the other as auxiliary.

This issue is further complicated by the fact that some sets of legal norms with a shared scope of influence (that is: a shared object of regulation) simultaneously apply civil and administrative methods, or a combination of the two (Zieliński, 1986, pp. 7–13, Jończyk, 1984, pp. 12–14; Wyka, 2010, pp. 141–159; Piątkowski, 2009, pp. 81–82; Jarosz-Żukowska, 2015, pp. 137–143). This is how labour law is viewed nowadays, although its autonomy and independence of other branches in the legal system are strongly emphasized (Wyka, 2010, p. 145).

The foregoing introductory remarks should be complemented with the commonly accepted definition of labour law, which states that labour law is a set of norms regulating the subordinate labour relations and other social relations legally connected to them.

The essence of labour law

Essence (Latin: "*essentia*") is a concept central not only to philosophy, and chiefly to ontology and epistemology, but also to other sciences. In the broadest possible terms, the purpose of all sciences, both theoretical and empirical, is — directly or indirectly — "to enquire into the essence of this or that" (Kotarbiński, 1986, p. 379). What is meant by "essence," "the essence of a thing," "essential characteristic," etc. has been pondered since the dawn of classical philosophy, that is, since the Socratic times.

How the concept of "essence" functioned before and continues to function today is perhaps most accurately characterized by John Locke, who understood by "essence" "*that which causes an entity to be what it is, or to be at all*" (Locke, 1689, book III; Jones, 2020).

A defence of the thesis articulated in the title of this paper with the application of this definition requires a demonstration that the fact that labour law exists as a separate branch of law and that it is characterized by certain properties distinct from other branches of law is due to the fact that one of the main, and perhaps the most essential, element of its impact is the "pursuit of equality."

Yet to prove the truthfulness of this thesis, some preliminary establishments must be made first.

At the outset, it should be emphasized that not all legal relations concerning the provision of subordinate work regulated by labour law are of equal importance and significance. The fundamental institution of labour law is the employment relationship, and the basic subject of its regulation are the rights and obligations of the parties to this relationship (employment relationship law).

All other relations of labour law (administrative relations of labour law; collective labour relations or procedural labour relations) are derivative to it (Święcicki, 1957, p. 17; Zieliński, 1986, pp. 14–19; Wyka, 2010, pp. 144–145) and, according to some authors, even subsidiary (Kolasinski, 1997, pp. 19–20). Their existence is conditioned by the existence of the employment relationship. In this sense, legal regulations which refer to them only supplement the law of the employment relationship.

These "supplementary" labour law regulations include collective labour law (regulations relating to the relationship between the employer or employers' organization and the employees' representation; cf. more on this: Hajn, 2013, p. 24), labour administration law (e.g. labour inspection regulations) and procedural labour law (regulations relating to the settlement of labour law disputes).

Hence, in seeking the "essence" of labour law, it is necessary to focus primarily on the set of those norms of labour law that concern the employment relationship.

The object of the employment relationship has already been mentioned. The subjects of this relationship are the employing entity (employer) and the employed person (employee), while its content is the entirety of rights and duties of these entities. The fundamental element of this relationship, from the point of view of the evaluation of what labour law is and what it is aimed at, is the content of the labour relationship, and more specifically: the method (mechanism) applied to determine this content.

It is precisely within this context that we must remember that in the early days of labour law, the legal institutions forming the core of this field on the basis of civil law, in addition to ensuring safe and healthy working conditions, were aimed mainly at removing the

discrepancy (dissonance) between equality in the formal sense (equivalence) and inequality in the material sense of the subjects of legal relationships related to the performance of subordinate work (Jończyk, 1984, p. 14; cf. also: Sobczyk, 2013, pp. 237–254; Giaro, 2020, p. 3). The idea was to level the real inequality existing in the relations between the employee and the employer. It was real in the sense that it resulted from extra-legal factors, mainly economic and social, and it gave rise to grossly unjust "negotiation inequality" in determining the content of the (subordinated) employment relationship, which in turn generated social unrest. Before labour law (or strictly speaking, the law of employment relationships) began to emerge, this levelling was done using a purely civil law method, i.e., based on the principle of freedom of contract, which, significantly, was understood in very broad terms.

This aspect is visible in the specific nature of most of the norms of labour law (or specifically, the law of employment relationships, which is discussed in more detail below). They are referred to as semi-imperative norms, i.e. norms that are unilaterally mandatory. The point of such norms is to restrict the principle of freedom of contract so that "negotiation" of employment conditions can only take place above (not below) the standard set by the labour law (cf. Article 18(1) and 18(2) of the Labour Code). When it comes to this aspect of labour law, the need for protection of the employee as the weaker party of the employment relationship, including compensatory protection, is often mentioned (Stelina, 2010, pp. 242–248; Goździewicz, 1988).

The semi-imperativity of the provisions of labour law is nothing else but this method of regulating social relations, important from the point of view of treating a particular set of norms as a separate branch of law. In other words, paraphrasing J. Locke, the fact that "*labour law exists and that it is the way it is*" is determined by the method of regulation of these relationships based on the particular formal specificity of the norms of this law, apart from the object of regulation, which are the social relations related to the provision of subordinate work, and mainly the employment relationship. In the material dimension in respect of the minimum level of employee protection set by legislation, it is aimed at removing the negotiation inequality of the parties to this relationship in establishing the content of the employment relationship.

Development and expansion of labour law

In the last decades of the twentieth century and in the early twenty-first century, the equality aspect of labour law has moved into a second phase.

The fundamental feature of this phase of labour law development, besides detailing and increasing the minimum standard below which a person cannot be employed even at her or his consent, as well as unifying this standard across Europe, is stressing the need to not

only level the privileged position of the employer vis-a-vis the employee, but also remove the inequality between employees themselves in matters concerning employment relationships and stemming from the different treatment of employees by the employer. Currently, the employer's duty to treat employees equally and the prohibition of their discrimination, stemming on the statutory level from Article 11², Article 11³ and Article 18^{3a} et seq. of the Labour Code, are the fundamental principles of labour law also in light of the Constitution of the Republic of Poland, of the international treaties ratified by Poland, and of European Union law, especially on the treaty level.²

Pursuant to Article 18^{3a}(1) of the Labour Code, "employees shall be treated equally as concerns the establishment and termination of employment relationships, the conditions of employment, promotion and access to training in order to raise professional qualifications, particularly regardless of sex, age, disability, race, religion, nationality, political views, trade union membership, ethnic background, religious beliefs and sexual orientation and regardless of the fact of being employed for a definite or an indefinite period or on full-time or part-time basis." The employer's duties include the obligation to counter discrimination in employment (Article 94(2b) of the Labour Code).

The Code further provides: "Provisions of employment contracts and other instruments on the basis of which an employment relationship is established and which run contrary to the principle of equal treatment in employment shall be ineffective. Instead of such provisions, relevant regulations of labour law shall apply, and where no such regulations exist, the provisions shall be replaced with relevant provisions of non-discriminatory character" (Article 18(3)).

"A person in relation to whom an employer has breached the principle of equal treatment in employment shall have the right to compensation at an amount not lower than the minimum remuneration for work specified under separate provisions" (Article 18^{3d}). An employee in respect of whom the employer violates this principle, if certain conditions are met, may also terminate the employment contract without notice and with a right to compensation equal to the remuneration for the termination period (Article 55(1¹) of the Labour Code read in conjunction with Article 94(2b) of the Labour Code, read in conjunction with Article 18^{3a} et seq. of the Labour Code).

Hence, currently, the approach to the problem of inequality in labour law is broader. The "levelling" restriction of the principle of freedom of contract no longer involves only employers being prohibited from employing workers below the standards set by semi-imperative norms of labour law, but also entails the prohibition to apply different standards of employment to some workers than to others without a legitimate reason. This applies not only to employment conditions fixed in the employment contract, but also to the method

and forms of performing the employment relationship (Sobczyk, 2013, pp. 256–259).

The equality aspect is also the flywheel of the development of a new branch of law that is referred to as employment law, and which focuses generally on the regulation of social relations in connection with the personal performance of non-subordinate work (Gersdorf, 2013, pp. 15–19; 2018, pp. 49–58; Goździewicz, 2018, pp. 17–34; Męcina, 2020). Perhaps it will end up replacing traditional labour law, or will function alongside it.

Yet the essence of employment law, at least in its current, initial shape, is largely based on the uniformization (equalization) of certain elements of the protection of persons employed on the basis of civil law agreements with protection standards provided by labour law (cf. more on this: Maniewska, 2019, pp. 28–29).

For example, the Act on minimum remuneration for work³ has stipulated since 1 January 2017 the application of a "minimum hourly rate" (the equivalent of minimum remuneration for the work of employees) to some contracts of mandate or contracts for the provision of services. This Act applies not only to contracts signed from its date forward, but also to contracts that were entered into before and continued to exist on the date on which it became effective. It fixes the protection of minimum hourly rate at a level similar to the protection of employees' remuneration. This also applies to the satisfaction of claims in the event of employer's insolvency, as workers hired on the basis of civil law contracts (enumerated in detail) are employers within the meaning of Article 10 of the Act on the protection of employee claims.⁴

Currently, pursuant to Article 304 and 304¹ of the Labour Code, the performance of work on any basis other than an employment relationship is governed by the provisions of the Labour Code on duties of the employer (Article 207(2)) and of the employee (Article 211) concerning work safety and hygiene. In this respect, the basic difference between civil contracts and the employment relationship has disappeared, as also persons performing work under a civil law contract are obliged to carry out the instructions of the employer or another work-organizing entity (Article 211(2) in connection with Article 304¹ of the Labour Code).

Also the Act on trade restrictions⁵, in effect since 1 March 2018, which prohibits trade and activities connected with trade on Sundays and holidays and stipulates sanctions for the violation of this prohibition, levelled the legal situation of employees and persons performing work on the basis of civil law contracts.⁶

A significant extension of the application of labour law provisions to persons performing work on a basis other than the employment relationship also results from the amendment to the Act on trade unions,⁷ effective from 1 January 2019. It introduced a new concept of persons engaged in gainful activity, which encompasses both employees and persons providing work for remuneration

on a basis other than an employment relationship. The effect of this amendment is that persons who provide work for remuneration on a basis other than employment relationship have gained the right to associate in unions, and that they are now covered by the provisions of the Labour Code on equal treatment, as well by Section Eleven of the Labour Code on collective bargaining, and by the Act on solving collective labour disputes.

The Act on employee capital plans, in force since 1 January 2019,⁸ also applies to persons who are not employees.

Those employed based on civil law contracts are covered by anti-discrimination protection under the Act implementing some EU regulations concerning equal treatment,⁹ although the protection under this Act is much more limited than that of employees.

Uniformization of selected aspects of the protection of persons employed under civil law contracts with the protection standards inherent to labour law is motivated by the need to safeguard the fiscal interests of the state. Employment law is meant to counter the practice of replacing employment contracts with civil law contracts with the intention of avoiding public levies related to employment contracts, in order to thus gain more financial benefits in the short perspective (Gersdorf, 2019, p. 30). The goal is also to prevent, in situations described above, persons providing work from agreeing, more or less consciously, to the lowering of protection standards against standard social risks.

Another reason for the introduction into the legal order of institutions that make up employment law is also, or perhaps chiefly, the need to satisfy constitutional standards, and specifically the principles of social justice (Article 2 of the Constitution), protection of work (Article 24), protection of the dignity of persons (Article 30) and, importantly, the principle of equality before the law (Article 32(1)), which is correlated with them (Maniewska, 2019, pp. 29–30; cf. also: Gersdorf, 2013, pp. 17–18).

In the broadest terms, the objective is for those rights that determine dignified conditions of existence of human beings to be granted to all individuals who support themselves and their families by means of work performed personally for another entity, whereas this work is the main source of their income. It has been acknowledged that, given the importance of this common feature, the current differentiation of protection of employees and of persons providing work on a civil law basis and, in fact, the lack of protection of the latter, is inadequate to the contemporary economic and social conditions and universally recognized values (see also Sobczyk, 2012, pp. 3 and 5; Gersdorf, 2013, p. 172).

In considering for example the provisions on minimum remuneration for work in the performance of certain contracts of mandate and contracts for the provision of services, it is worth emphasizing that they are strongly supported by Article 65(4) of the Polish Constitution. Pursuant to this provision, the minimum level of

remuneration for work, or the manner of setting its levels, is specified by the relevant statutory act. The state supervises the conditions of work performance. The Constitutional Tribunal recognises that the concept of 'work' used in the Constitution, and consequently in this provision, has an autonomous character, i.e. that like other constitutional concepts, it is not defined by ordinary acts of law, including the Labour Code. In its judgement of 23 February 2010,¹⁰ the Tribunal found that the constitutional concept of 'work' encompasses all gainful activity for the benefit of another entity, regardless of the formal qualification of the relationship between these entities, and not just work performed under an employment relationship.¹¹

Owing to the character of the mechanism applied, the expansion of the institutions of labour law onto social relationships concerning the performance of non-

subordinate work is, in essence, taking place with the use of the very same method that gave rise to "labour law" itself. Here, too, the ultimate goal is to restrict the freedom of arrangements that parties can make with each other, and thus in fact, what can be referred to as "negotiation protection." Only the scope of this protection is different, as it is narrower. The legal character of the employment law norms (their fundamental core) is hence the same as of the labour law norms.

The pursuit of equality, which is nowadays the principal determinant of shaping social relations (cf. also Garton Ash, 2020, p. 29) has therefore been from the very beginning one of the chief, perhaps most significant, reasons for the emergence and development of labour law as a separate branch of law. Today it is even more than that: it is the flywheel of its further expansion.

Notes/Przypisy

¹ Tłumaczenie na język angielski M. Jaros i W. Szemińska.

² Cf. Article 32 and 33 of the Constitution of the Republic of Poland; ILO Convention no. 111 concerning discrimination in respect of employment and occupation adopted at Geneva on 25 June 1958, Journal of Laws of 1961, no 42, item 218; ILO Convention no 100 concerning equal remuneration for men and women workers for work of equal value, adopted at Geneva on 29 June 1951, Journal of Laws of 1955, no 38, item 238, Article 14 of the Convention for the protection of human rights and fundamental freedoms of 4 November 1950, Journal of Laws of 2010, no 90, item 587; Articles 20–23 of Charter of Fundamental Rights of the European Union, Article 8, 10 and 157 of TFEU; Article 7 of the Regulation (EU) no 492/2011 of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union, OJ. L 141, p. 1, as amended, and EU "equality" directives, especially Directive no 2000/43, Directive no 2000/78 and Directive no 2006/54. Cf. also introduction and Articles. 1–4 of the European Social Charter made at Turin on 18 October 1961, Journal of Laws of 1999, no 8, item 67 as amended.

³ Act of 10 October 2002, Journal of Laws of 2018, item 2177 as amended.

⁴ Act of 13 July 2006 on the protection of employee claims in the event of employers' insolvency (Journal of Laws of 2020, item 7).

⁵ Act of 10 January 2018 on trade restrictions on Sundays, holidays and certain other days (Journal of Laws of 2019, item 466).

⁶ Cf. Article 3(1) and (7), Article 5(2), Article 8(1)(2) and Article 10 of this Act.

⁷ Journal of Laws of 2018, item 1608.

⁸ Journal of Laws of 2020, item 1342.

⁹ Act of 3 December 2010, Journal of Laws of 2016, item 1219 as amended.

¹⁰ Judgement of the Constitutional Tribunal of 23.02.2010, P 20/09, OTK-A 2010/2, item 13.

¹¹ The Constitutional Tribunal has resolved the same in respect of the concept of 'work' within the meaning of Article 24 of the Constitution in sec. 1.2.4 of the grounds for its judgement dated 22.05.2013, P 46/11, OTK-A 2013/4, item 42.

References/Bibliografia

Garton Ash, T. (2020). Przyszłość liberalizmu. *Kultura Liberalna*, (12).

Gersdorf, M. (2013). *Prawo zatrudnienia*. Warszawa.

Gersdorf, M. (2018). Jaka przyszłość: jeden kodeks zatrudnienia czy prawo zatrudnienia. In: G. Goździewicz (ed.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*. Warszawa.

Gersdorf, M. (2019). Między ochroną a efektywnością. Systemowe i terminologiczne aspekty objęcia cywilnoprawnych umów o zatrudnienie ustawodawstwem pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (1). <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2019.1.1>

Giaro, T. (2020). Proces prawnego różnicowania a początki prawa pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (6). <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2020.6.1>

Goździewicz, G. (2018). Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie (charakterystyka ogólna). In: G. Goździewicz (ed.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*. Warszawa.

Goździewicz, G. (1988). *Szczególne właściwości norm prawa pracy*. Toruń.

Hajn, Z. (2013). *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*. Warszawa.

Jarosz-Zukowska, S. (2015). Horyzontalne działanie praw człowieka w sferze stosunków pracowniczych w świetle Konstytucji RP. In: A. Młynarska-Robaczewska & P. Radziejewicz (eds.), *Horyzontalne oddziaływanie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności*. Warszawa.

- Jones, J. E. (2020). Locke on Real Essence. In: Edward N. Zalta (ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. <https://plato.stanford.edu/archives/spr2020/entries/real-essence>.
- Jończyk, J. (1984). *Prawo pracy*. Warszawa.
- Maniewska, E. (2019). Zakres uniformizacji ochrony wynagrodzenia za pracę w umownych stosunkach pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (1). <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2019.1.4>
- Piątkowski, J. (2009). *Prawo stosunku pracy*. Toruń.
- Kotarbiński, T. (1986). *Elementy teorii poznania, logiki formalnej i metodologii nauk*. Warszawa.
- Locke, J. (1689). *An Essay Concerning Human Understanding*. London. <https://doi.org/10.1093/oseo/instance.00018020>
- Męcina, J. (2020). Zatrudnienie niepracownicze pod większą ochroną. *Dziennik Gazeta Prawna*, (162).
- Sobczyk, A. (2012). Wynagrodzenie minimalne zleceniobiorców. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8).
- Sobczyk, A. (2013). *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom I. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*. Warszawa.
- Stelina, J. (2010). Charakter norm prawa pracy. In: K. W. Baran (ed.), *Zarys systemu prawa pracy. Tom I. Część ogólna prawa pracy*. Warszawa.
- Święcicki, M. (1957). Przedmiot prawa pracy. In: Z. Salwa, W. Szubert & M. Święcicki, *Podstawowe problemy prawa pracy*. Warszawa.
- Wyka, T. (2010). Miejsce prawa pracy w systemie prawa polskiego. In: K. W. Baran (ed.), *Zarys systemu prawa pracy. Tom I. Część ogólna prawa pracy*. Warszawa.
- Zieliński, T. (1986). *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*. Warszawa–Kraków.

Dr Eliza Maniewska, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author — together with SSN Kazimierz Jaśkowski (currently retired) — Commentary on the Labour Code, which has 12 editions.

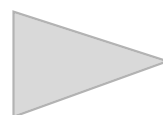
Dr Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka — wraz z SSN Kazimierzem Jaśkowskim (obecnie w stanie spoczynku) — Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 12 wydań.

Klub książki PWE

Z myślą o swoich Czytelnikach Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne stworzyło Klub książki PWE. W ramach członkostwa w Klubie proponujemy następujące udogodnienia i korzyści:

- ✓ szybkie zakupy;
- ✓ zakupy z rabatem;
- ✓ informacje o nowościach, promocjach, konkursach.

Po więcej informacji zapraszamy na stronę PWE:



www.pwe.com.pl

Mgr Barbara Surdykowska

Biuro Eksperckie KK NSZZ Solidarność*

ORCID: 0000-0003-4569-1274

e-mail: b.surdykowska@solidarnosc.org.pl

Związki zawodowe a gwarantowany uniwersalny dochód podstawowy

Trade unions and universal basic income

Streszczenie

Kwestia uniwersalnego dochodu podstawowego (universal basic income — UBI) jest obecnie jednym z powszechnie dyskutowanych zagadnień. Celem artykułu jest przybliżenie toczącej się dyskusji na temat dochodu podstawowego w ruchu związkowym. Ogólnie można stwierdzić, że ruch związkowy jest głęboko sceptyczny wobec UBI. Przyczyny zaniepokojenia ruchu związkowego w kontekście możliwości wykorzystania dochodu podstawowego jako odpowiedzi na zachodzące na rynku pracy procesy związane ze zmianą technologiczną wydają się być następujące: 1) ruch związkowy zdaje się przedkładać klasyczne „prawo do pracy” nad „prawo do podstawowego dochodu” ze względu na fakt, że wykonywanie pracy skutecznie integruje ludzi z życiem społecznym i jest podstawą budowania ścieżki rozwoju osobistego, 2) związki zawodowe obawiają się, że całkowicie stracą możliwość wpływania na płace poprzez układy zbiorowe i że kwestia płac powróci do sfery indywidualnego przetargu. Wydaje się, że tam gdzie związki zawodowe są nadal silne i mają realny wpływ na strukturę płac (np. Belgia czy Niemcy), są one wyraźniej przeciwne UBI. Natomiast tam gdzie organizacje związkowe działają w większym stopniu w wysoce elastycznym środowisku, są bardziej pozytywnie nastawione do tego pomysłu.

Słowa kluczowe

dochód podstawowy, związki zawodowe, polityka społeczna

JEL: J39, J51

Abstract

One of the issues commonly discussed today is the issue of universal basic income (UBI). The aim of the paper is to bring closer to the ongoing and slowly "flushing" discussion on basic income within the trade union movement. The trade union movement is deeply skeptical of the UBI. The reasons for the trade union movement's concern in the context of the possibility of using basic income as a response to the processes taking place in the labor market related to technological change seem to be as follows: i) the trade union movement seems to prefer the classic "right to work" over the "right to a basic income" due to the fact that performing work effectively integrates people into social life and is the basis for building a path of personal development; ii) trade unions fear that they will completely lose the ability to influence wages through collective bargaining and that wage issue will return to the sphere of individual tender of strength. It can be argued that where trade unions are still strong and have a real impact on the wage structure (for example Belgium or Germany), they are more clearly opposed to the UBI. Where these organizations operate to a greater extent in a highly flexible environment, they are more positive about this idea.

Keywords

universal basic income, trade unions, social policy

Uwagi wstępne

Jednym z powszechnie dyskutowanych dziś zagadnień jest problematyka uniwersalnego dochodu podstawowego¹. Mówi się o nim coraz więcej w świetle zmiany technologicznej i zanikania miejsc pracy dla osób o średnim poziomie kwalifikacji, a co za tym idzie — narastającego

rozwarstwienia dochodowego i majątkowego. Pandemia COVID-19 i spustoszenie jakiego dokonuje na rynkach pracy stała się kolejnym impulsem do debaty na ten temat. Można to zobrazować symbolicznym wydarzeniem jakim było wystąpienie papieża Franciszka w momencie najbardziej przejmującej Wielkanocy w trakcie Jego pontyfikatu, gdy w pustej Bazylice św. Piotra wskazał, że już

czas na dochód podstawowy. Jest to niewątpliwie sygnał, że najwyższa pora zacząć poważną analizę tej koncepcji². Jeżeli ten znak nie byłby wystarczający dla niektórych, to można zajrzeć do świata wielkiej polityki, gdzie Andrew Yang, jeden z kandydatów Partii Demokratycznej w prawyborach w USA, z kwestii wprowadzenia dochodu podstawowego uczynił jądro swojej kampanii. Co prawda ostatecznie to nie on startował w wyborach na stanowisko Prezydenta USA w 2020 r., ale fakt ten pokazuje na ile idea dochodu podstawowego weszła już do mainstreamowej debaty politycznej³.

Celem artykułu nie jest przedstawienie całościowej problematyki uniwersalnego dochodu podstawowego — nie byłoby to oczywiście możliwe. Zostaną w nim przybliżone pewne aspekty toczącej się i powoli „nabierającej rumieńców” dyskusji o dochodzie podstawowym w ramach ruchu związkowego.

Gwarantowany uniwersalny dochód podstawowy

Przez gwarantowany uniwersalny dochód podstawowy (w dalszej części artykułu będę posługiwała się angielskim skrótem UBI) rozumiemy bardzo różne koncepcje. Różnią się one przede wszystkim co do tego:

- ❑ jakiej wysokości ma być UBI,
- ❑ jak często ma być wypłacany,
- ❑ jakie ma być źródło jego finansowania,
- ❑ kogo ma dotyczyć (co ma oznaczać jego uniwersalność: na przykład czy ma dotyczyć osób niepełnoletnich, czy ma dotyczyć osób nieposiadających obywatelstwa danego państwa a przebywających legalnie/nielegalnie na jego terytorium),

❑ i co bardzo istotne — jak otrzymanie UBI ma wpłynąć na wypłatę innych świadczeń z szeroko rozumianego zabezpieczenia społecznego.

Wszystkie dyskusje o UBI zakładają, że miałyby to być świadczenie, którego wypłacanie byłoby niezależne od sytuacji dochodowej i majątkowej jednostki lub rodziny. Ta cecha UBI powodowałaby, że nie byłby on demotywatorem do podejmowania zatrudnienia. Innymi słowy, nie występowałaby „pułapka” niebezpieczeństwa utraty świadczenia pomocowego w przypadku podjęcia pracy.

Większość wskazanych wyżej elementów podlega dyskusji i jest różnie pojmowana. Ten czynnik różnorodności koncepcji trzeba wziąć pod uwagę przyglądając się próbom oceny UBI przez związki zawodowe.

UBI może być różnorodnie zaprojektowane. Wynika to m.in. z tego, że wpisuje się w koncepcje ideologiczne z szerokiego spektrum: od radykalnej lewicy po wizję neoliberalne. To, że tak wiele środowisk politycznych sięga po UBI, pokazuje na ile jest to atrakcyjna idea. Jednocześnie jednak powoduje, że postrzeganie UBI w poszczególnych koncepcjach jest bardzo zróżnicowane.

UBI przedstawiany jest na przykład jako silnie emancypacyjny i zwiększający skalę wolności osobistej jednostki (Van Parijs, 1991; 1992; Van Parijs i Vanderborght, 2017). Inne podejście akcentuje, że to przede wszystkim jedyne narzędzie jakie można wykorzystać jako odpo-

wiedź wobec narastającej automatyzacji, robotyzacji miejsc pracy i ich zanikania ze względu na rozwój sztucznej inteligencji (Hughes, 2014; Sheahen, 2012). Kolejna (kojarząca się z Doliną Krzemową) koncepcja podkreśla, że jest środkiem pozwalającym na budowę bardziej elastycznego rynku pracy, pozwalającego ludziom pracować „projektowo” i w często zmieniających się konfiguracjach (Freedman, 2016, s. 48–53; Waters, 2017).

Autorzy związani z lewicowymi think tankami zazwyczaj podchodzą do UBI sceptycznie. Przede wszystkim podkreślają, że wprowadzenie UBI zmniejszy ilość środków, które będą przeznaczane na usługi powszechnego dostępu (edukacja, szkolnictwo, transport, dostęp do wody itp.), a zatem zwiększy skalę kapitalistycznego oddziaływania w sferach częściowo obecnie (w każdym razie z europejskiej perspektywy) pozarynkowych. Innymi słowy, UBI jest niezbędny niczym kroplówka dla opartego na konsumpcji kapitalizmu, więc jego wprowadzenie nie doprowadzi do żadnej znaczącej zmiany społecznej i gospodarczej (Harrop i Tait, 2017; Tönshoff, Brandherm i Philipps, 2017; Pitts, Lombardozzi i Warner, 2017).

Pisząc o UBI warto zwrócić uwagę na punkt 14 Europejskiego Filaru Praw Socjalnych zatytułowany: Minimalny dochód. Wskazuje się w nim, że każdy kto nie dysponuje wystarczającymi środkami, ma prawo do odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego godne życie na wszystkich jego etapach oraz skuteczny dostęp do towarów i usług wspierających. W przypadku osób zdolnych do pracy świadczenia związane z dochodem minimalnym powinny być powiązane z zachętami do (ponownego) włączenia się do rynku pracy. Jak widać, ustawodawca unijny dostrzega rolę usług powszechnego dostępu (obok dochodu minimalnego) i hołduje idei dążenia do pełnego zatrudnienia.

UBI było i jest testowane w państwach na różnych szerokościach geograficznych i o różnym poziomie rozwoju. W grupie państw o niskim dochodzie można wskazać na Kenię, gdzie przeprowadza się test polegający na przekazywaniu 20 dolarów miesięcznie 6 tysiącom osób w 40 wioskach. Test ma potrwać 12 lat⁴. Działania testujące są prowadzone także w Indiach (prowadzone przez UNICEF oraz SEWA — Self Employed Women Association)⁵. Wśród państw o średnim dochodzie UBI wprowadzony był w pewnym zakresie w Brazylii. Wśród państw o najwyższym dochodzie testy miały miejsce w Ontario w Kanadzie⁶ oraz w Finlandii⁷. Od wielu lat pewna forma UBI funkcjonuje na Alasce (w postaci obywatelskiej dywidendy od wydobywania ropy naftowej)⁸.

Badania empiryczne dotyczące poparcia dla UBI

W 2016 r. w ramach European Social Survey zbadano stosunek Europejczyków (w 23 państwach) do UBI⁹. Na potrzeby badania wskazano, że UBI będzie się charakteryzować następującymi cechami:

- ❑ będzie wypłacany co miesiąc,
- ❑ będzie finansowany z podatków,
- ❑ zastąpi wiele istniejących elementów wsparcia,

- zagwarantuje możliwość życia na minimalnym poziomie,
- będzie wypłacany niezależnie czy dana osoba pracuje,
- osiąganie dochodów z pracy (lub innych źródeł) nie będzie wpływać na prawo i wysokość UBI.

Jak można się domyślać, badania pokazały głębokie różnice w postrzeganiu hipotetycznego UBI. Przy tak określonych jak wyżej kryteriach okazało się, że koncepcję popiera ponad 2/3 respondentów na Litwie, w Rosji, na Węgrzech czy Słowenii. Najniższe poparcie dla UBI występowało w Norwegii (33,7%), Szwajcarii (34,7%), Szwecji (37,6%). W Polsce poparcie wynosiło 58,5% i było wyższe niż w Wielkiej Brytanii (50,8%), Francji (48,8%) czy Republice Federalnej Niemiec (45,7%). Bardzo widoczne było, że w państwach o rozwiniętym modelu welfare state poparcie dla UBI było zdecydowanie niższe niż w państwach Europy Centralnej. Tam gdzie był wyższy udział wydatków socjalnych w stosunku do PKB, poparcie dla UBI było niższe. Także przynależność związkowa respondenta łączyła się z niższym poparciem dla UBI. Wyniki badań zostały już przeanalizowane: lewicowe poglądy przekładały się na wyższe poparcie dla UBI, poparcie dla partii populistycznych na niższe (Parolin i Siöland, 2019). Jak widać, wyniki wywołują różne pytania, na przykład o lewicowość członków związków zawodowych. Niewątpliwie badania należałoby powtórzyć w okresie postcovidowym, gdyż jest to na tyle ważny czynnik, że badania sprzed pandemii tracą swoją aktualność.

Dyskusje w ramach ruchu związkowego

Gdybyśmy musieli kwestię podsumować jednym zdaniem, to wyglądałoby ono następująco: ruch związkowy jest głęboko sceptyczny wobec UBI (Vanderborght, 2006, s. 1–20). Niemieckie związki zawodowe wyraźnie sprzeciwiają się koncepcji gwarantowanego dochodu podstawowego¹⁰. Dotyczy to zwłaszcza głównych związków branżowych: IG Metall i ver. di — związek zawodowy dla sektora usług (Krämer, 2019). Związki zawodowe z Kanady wyrażają zasadniczy sceptycyzm¹¹. Fińskie związki zawodowe wskazują, że UBI jest nieprzydatny¹². Pojawiają się co prawda głosy odrębne, na przykład były przewodniczący amerykańskiego związku pracowników usług SEIU wierzy w tę ideę, ale są one w mniejszości¹³.

Przyczyny zaniepokojenia ruchu związkowego w kontekście możliwości zastosowania dochodu podstawowego jako odpowiedzi na procesy zachodzące na rynku pracy związane ze zmianą technologiczną wydają się być następujące:

- ruch związkowy wydaje się preferować klasyczne „prawo do pracy” nad „prawo do dochodu podstawowego” ze względu na to, że wykonywanie pracy efektywnie włącza człowieka w życie społeczne i jest podstawą do budowy ścieżki rozwoju osobistego;
- związki obawiają się, że tracą całkowicie zdolność do wpływania poprzez negocjacje zbiorowe na wysokość

wynagrodzeń i wróć one do sfery indywidualnego przetargu (z polskiej perspektywy brzmi to dość egzotycznie, w sytuacji gdy większość płac w Polsce jest już w tej chwili wynikiem indywidualnego przetargu lub wynikiem decyzji władzy publicznej).

Można postawić tezę, że tam gdzie związki są wciąż silne i realnie oddziałują na strukturę płac (przykładowo Belgia czy RFN), są one bardziej jednoznacznie przeciwne UBI. Tam gdzie organizacje te w większym stopniu działają w środowisku elastycznym, poprzez przykładowo istnienie zero hours contract, jak w Wielkiej Brytanii, są bardziej pozytywnie nastawione do tej idei¹⁴. Francuskie związki, które pomimo radykalnie niskiego poziomu uzwiązkowania wciąż odgrywają znaczącą rolę jako podmioty negocjujące (dzięki szeroko stosowanej generalizacji układów zbiorowych), są przeciwne UBI.

Wydaje się, że ruch związkowy obawia się przede wszystkim tego, że UBI będzie „dofinansowywał” pracodawców, pozwalając im na wypłatę bardzo niskich wynagrodzeń w elastyczny sposób. Innymi słowy, UBI stanie się czynnikiem normalizacji prekaryjnego zatrudnienia. Druga kwestia dotyczy kosztu UBI, a zwłaszcza tego, czy jego wypłacanie nie stanie się czynnikiem ograniczającym publiczne finansowanie usług powszechnego dostępu (edukacja, ochrona zdrowia, dostęp do wody etc). Obawy związane z finansowaniem UBI dotyczą także sytuacji, w której odbywałoby się to przede wszystkim poprzez podniesienie podatków pośrednich takich jak VAT. W ocenie wielu organizacji związkowych uderzyłoby to w najuboższych.

Związki zawodowe reprezentujące w dużej części pracowników atypowych, kobiety albo osoby zatrudnione w sposób prekaryjny zdają się znacznie mocniej popierać UBI. Przykładem może być stara kampania Voedingsbond (holenderskie związki zawodowe) jeszcze z lat 80. XX wieku. Była to organizacja reprezentująca głównie kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Uwagi końcowe

Pandemia COVID-19 spowodowała, że idea UBI jest rozważana coraz poważniej i powoli przechodzi ona ze sfery zainteresowania naukowców do bezpośredniej sfery zainteresowania polityków¹⁵, o czym mogą świadczyć chociażby wypowiedzi Nancy Pelosi, przewodniczącej Izby Reprezentantów USA¹⁶. Także hiszpański rząd rozważa wprowadzenie dochodu podstawowego¹⁷. Coraz częściej pojawiają się głosy: „teraz, zaraz, natychmiast” — przykładowo take stanowisko przedstawił Guy Standing podczas World Economic Forum w 2020 roku¹⁸.

Wszystko wskazuje na to, że wprowadzenie UBI w sposób zasadniczy oddziaływałoby na przyszłość reprezentacji pracowniczej. Stąd silny sceptycyzm związków zawodowych. Obawiają się one, że UBI zmniejszy znaczenie i kolektywną siłę ruchu związkowego. W ich ocenie efektem ubocznym będzie też zwiększenie indywidualizmu i postępująca atomizacja społeczna¹⁹.

Oczywiście otwarta pozostaje kwestia na ile sprzeciw większości ruchu związkowego będzie czynnikiem, który

wpływie na taką czy inną przyszłość UBI. Prawdopodobnie jednak inne czynniki, takie jak „inwazja” sztucznej inteligencji czy tempo destrukcji środowiska wynikające ze zmiany klimatycznej, będą miały większe znaczenie.

Choć postawa związków zawodowych najprawdopodobniej nie będzie miała kluczowego wpływu na dalsze losy UBI, to wydaje się, że ich stosunek do tej idei dobrze pokazuje „pęknięcie” w ruchu związkowym: na organizacje, które mają jeszcze poczucie bycia ważnym graczem kształtującym rynek pracy (i te są przeciwne UBI), oraz te, które próbują reprezentować osoby elastycznie zatrudnione (i tu głosy są zróżnicowane). Są oczywiście „obszary” ruchu związkowego, gdzie temat UBI w żaden sposób formalny nie był i nie jest dyskutowany. Trzeba pamiętać o zróżnicowaniu europejskiego ruchu związkowego (Mitchell, 2014). Warto byłoby też poddać analizie różnice poglądów pomiędzy „szeregowymi” członkami a centralami organizacji związkowych — w sytuacji gdy różnice te stają się zbyt duże, radykalnie zmniejsza się skuteczność realizacji określonych strategii lub działań (Bacon i Blyton, 2004).

W Polsce temat gwarantowanego dochodu podstawowego wydaje się występować jedynie w dyskusji naukowej. Nie jest to punkt odniesienia dla strategii ruchu związkowego. Ponieważ można zauważyć, że siła oddziaływania polskich związków zawodowych (chodzi o reprezentatywne organizacje zasiadające w Radzie Dialogu Społecznego) na system zabezpieczenia społecznego jest dość znikoma, tak więc można założyć, że i artykułowanie przez nie poglądów na temat UBI nie byłoby czynnikiem zasadniczym w potencjalnej debacie. Pisząc o znikomym wpływie związków zawodowych na system zabezpieczenia społecznego mam na myśli przede wszystkim niemożność przeforsowania wielokrotnie podnoszonych kwestii konieczności zrównania pozapłacowych kosztów pracy. Związki od lat postulują wprowadzenie regulacji przewidującej składkę na ubezpieczenia społeczne od pełnego wynagrodzenia przy umowie zlecenia czy umowie o dzieło. Związki zawodowe nie były także w stanie zatrzymać kolejnych rozwiązań obniżających składkę osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą. Obecnie ich aktywność

koncentruje się na wprowadzeniu nowych rozwiązań do systemu emerytalnego, określonych popularnie jako emerytury stażowe¹⁹. Wydaje się, że można postawić tezę, iż problematyka dochodu podstawowego mogłaby pojawić się w spektrum zainteresowania polskich związków zawodowych jedynie w sposób reaktywny, gdyby koncepcja ta zaczęła być forsowana przez znaczącą siłę polityczną. Nie jest to obecna sytuacja — do koncepcji tej nie nawiązuje zarówno obóz Zjednoczonej Prawicy (przykładowo powszechny dochód gwarantowany nie pojawia się nawet jako punkt odniesienia w takich dokumentach programowych jak Strategia Demograficzna czy Strategia Migracyjna), jak i reprezentowane w Parlamencie partie opozycyjne.

Na zakończenie warto postawić pytania dotyczące UBI, które wciąż będą oczekiwać na odpowiedź. Pierwszym będzie pytanie najbardziej interesujące dla prawników, a mianowicie jak UBI mogłoby wpłynąć na prawo pracy. Nie ma oczywiście teraz na nie odpowiedzi, gdyż jak pisałam wciąż nie wiadomo, jaką formę mogłaby przyjąć ta idea. Wydaje się jednak, że trzeba wzmocnić namysł nad tym, jakie skutki dla klasycznych instytucji prawa pracy mogłoby wywołać wprowadzenie gwarantowanego dochodu podstawowego (Pulkka, 2017).

Kolejnym będzie pytanie, czy UBI jest elementem sprzeciwu wobec (ewentualnie reformy) neoliberalnej gospodarki i konstrukcji społecznej. Czy wręcz przeciwnie — formą kapitulacji wobec wymagań gospodarki w pełni wolnorynkowej. Należy także wspomnieć, że UBI jest często postrzegany jako alternatywa wobec powszechnego obniżenia wymiaru czasu pracy, który zdaniem zwolenników takiego działania przyczyniłby się do bardziej równomiernego „rozpowszechnienia” dobra jakim jest praca zarobkowa.

I wreszcie pytanie fundamentalne — o subiektywne poczucie wolności pracowników, a więc czy UBI dałoby więcej wolności pozwalającej odrzucić propozycję prekaryjnego zatrudnienia, czy raczej przeciwnie — osoba ze źródłem dochodu jakim jest UBI będzie bardziej skłonna do przyjęcia propozycji „uzupełniającej”, niezależnie od standardów tego zatrudnienia. To pytanie wydaje się jednocześnie kluczowe i bardzo trudne.

Przypisy/Notes

* Tekst wyraża wyłącznie osobiste poglądy autorki i nie może być utożsamiany ze stanowiskiem NSZZ Solidarność.

¹ W polskiej literaturze na temat koncepcji uniwersalnego dochodu podstawowego zob. m.in. Szlinder, 2018; Szarfenberg, 2018, s. 3–27; Żołądek, 2016.

² <https://www.businessinsider.com/pope-francis-it-might-be-time-to-consider-universal-basic-wage-2020-4?IR=T> (26.08.2021).

³ <https://sanjosespotlight.com/silicon-valley-lawmaker-wants-to-bring-andrew-yangs-universal-income-plan-to-california/> (26.08.2021).

⁴ <https://www.inverse.com/article/38431-universal-basic-income-kenya> (26.08.2021).

⁵ <https://socialprotection-humanrights.org/wp-content/uploads/2016/04/Indias-Basic-Income-Experiment-PP21.pdf> (26.08.2021).

⁶ <https://www.bbc.com/news/world-us-canada-39675442> (26.08.2021).

⁷ <https://singularityhub.com/2020/05/18/here-are-the-results-of-the-biggest-universal-basic-income-trial-yet/> (26.08.2021).

⁸ <https://knowledge.wharton.upenn.edu/article/alaskas-experience-shows-promise-universal-basic-income/> (26.08.2021).

⁹ <https://www.europeansocialsurvey.org/about/singlenew.html?a=/about/news/essnews0054.html> (26.08.2021).

¹⁰ <https://www.dw.com/en/german-trade-unions-strictly-against-basic-income-concept/a-43589741> (26.08.2021).

¹¹ Ontario Public Service Employees Union. Understanding Basic Income. OPSEU Position Paper, 2017. <https://opseu.org/news/understanding-basic-income-an-opseu-position-paper/15601/> (26.08.2021).

- ¹² <https://www.businessinsider.com/finlands-biggest-trade-union-a-universal-basic-income-is-useless-2017-2?IR=T> (26.08.2021).
- ¹³ <https://www.theatlantic.com/business/archive/2016/06/unions-and-ubi/488951/> (26.08.2021).
- ¹⁴ <https://basicincome.org/news/2016/09/uk-major-trade-union-federation-endorses-ubi/> (26.08.2021).
- ¹⁵ <https://inomics.com/blog/covid-19-strengthens-the-case-for-ubi-1462263> (26.08.2021); <https://www.dandc.eu/en/article/covid-19-crisis-right-time-test-ubi-policies> (26.08.2021); <https://www.ubiworks.ca/emergency-ubi> (26.08.2021).
- ¹⁶ <https://www.cnn.com/2020/04/27/coronavirus-update-universal-basic-income-could-be-worthy-of-attention-pelosi-says.html> (26.08.2021).
- ¹⁷ <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-04-05/spanish-government-aims-to-roll-out-basic-income-soon> (26.08.2021).
- ¹⁸ <https://www.weforum.org/agenda/2020/04/coronavirus-made-basic-income-vital/> (26.08.2021).
- ¹⁹ Do takich konkluzji bardzo jednoznacznie dochodzi niemiecki IG Metall.
- ²⁰ Przykładowo kwestia emerytur stażowych była dwukrotnie przedmiotem umowy programowej pomiędzy NSZZ Solidarność a kandydatem na prezydenta RP Andrzejem Dudą.

Bibliografia/References

- Bacon, N. i Blyton, P. (2014). Trade unions responses to workplace restructuring: Exploring union orientations and actions. *Work, Employment and Society*, 18, s. 749–773. <https://doi.org/10.1177/0950017004047962>
- Freedman, D. H. (2016). Basic Income: A Sellout of American Dream. *MIT Technology Review*, 119.
- Harrop, A. i Tait, C. (2017). *Universal basic income and the future of work*. Fabian Society. TU Congress. <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/UBI.pdf>.
- Hughes, J. J. (2014). A Strategic Opening for a Basic Income Guarantee in the Global Crisis Being Created by AI, Robots, Desktop Manufacturing and BioMedicine. *Journal of Evolution & Technology*, 24(1).
- Krämer, R. (2019). *Universal Basic Income — not really an alternative*. <https://doc-research.org/2019/10/universal-basic-income-not-really/>
- Mitchell, K. (2014). The European Trade Union Confederation at 40: integration and diversity in the European labour movement. *Labor History*, 55. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2014.932511>
- Parolin, Z. i L. Siöland, (2019). Support for a Universal Basic Income: A Demand — Capacity Paradox? *Herman Deleeck Centre for Social Policy, Working Paper*, (19.01). <https://doi.org/10.31219/osf.io/fvh92>
- Pitts, F. H., Lombardozzi, L. i Warner, N. (2017). *Beyond Basic Income: Overcoming the Crisis of Social democracy?* Foundation for European Progressive Studies. <https://www.feps-europe.eu/resources/publications/504:beyond-basic-income-overcoming-the-crisis-of-social-democracy.html> (26.08.2021)
- Pulkka, V. V. (2017). A free lunch with robots - can a basic income stabilize the digital economy? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23. <https://doi.org/10.1177/1024258917708704>
- Sheahan, A. (2012). *Basic Income Guarantee: Your right to economic security*. Palgrave Macmillan: Basingstoke. <https://doi.org/10.1057/9781137031594>
- Szarfenberg, R. (2018). Dochód podstawowy a współczesne zabezpieczenie społeczne. *Ubezpieczenia Społeczne, Teoria i Praktyka*, 139(4).
- Szlinder, M. (2018). *Bezwartunkowy dochód podstawowy. Rewolucyjna reforma społeczna XXI wieku*. Warszawa: PWN.
- Tönshoff, C., Brandherm, R. i Philipps, R. (2017). *(No)Universal Basic Income, Pleas! Lessons from the Debate on the Welfare State of the Future*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Van Parijs, P. (1991). Why Surfers Should be Fed: The Liberal Case for an Unconditional Basic Income. *Philosophy and Public Affairs*, (20).
- Van Parijs, P. (1992). Competing Justification of Basic Income. W: P. Van Parijs (red.), *Arguing for Basic Income. Ethical Foundation for a Radical Reform*. London: Verso.
- Van Parijs, P. i Vanderborght, Y. (2017). Basic Income — A Radical Proposal for a Free Society and a Sane Economy. *Cambridge, Harvard University Press*. <https://doi.org/10.4159/9780674978072>
- Vanderborght, Y. (2006). Why Trade Unions Oppose Basic Income. *Basic Income Studies*, 1(1). <https://doi.org/10.2202/1932-0183.1002>
- Waters, R. (2017). Silicon Valley Aims to Engineer a Universal Basic Income Solution. *Financial Times*, 3 May. <https://www.ft.com/content/b0659404-0fea-11e7-a88c-50ba212dce4d> (26.08.2021)
- Żołądek, Ł. (2016). Dochód podstawowy. *Infos*, 14(218).

Mgr Barbara Surdykowska, doradca prawny w Biurze Ekspertkim Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, korespondentka Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy w Dublinie. Zajmuje się między innymi problematyką ponadnarodowego wymiaru stosunków przemysłowych i skutków digitalizacji środowiska pracy. Obecnie uczestniczy w międzynarodowym projekcie: Europejskie układy ramowe z perspektywy państw Europy Środkowo-Wschodniej.

Mgr Barbara Surdykowska, legal advisor in the Expert Office of the National Commission of NSZZ "Solidarność", correspondent of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions in Dublin. She deals amongst others with the issues of the transnational dimension of industrial relations and the effects of digitization of the work environment. Currently participating in the international project: European Framework agreements from the perspective of CEE countries.

Dr hab. Dagmara Skupień, prof. UŁ

University of Lodz
ORCID 0000-0003-3620-5377
e-mail: dskupien@wpia.uni.lodz.pl

Dr Irmina Miernicka

University of Lodz
ORCID 0000-0002-6646-4479
e-mail: irmina.miernicka@wpia.uni.lodz.pl

Report on the International Scientific Conference "Workplace Whistleblower Protection in the V4 Countries, France and Slovenia — Current Regulations and Proposed Changes", organized online by the University of Lodz on 15.06.2021

Sprawozdanie z Międzynarodowej Konferencji Naukowej „Ochrona sygnalistów w miejscu pracy w państwach V4, Francji i Słowenii — obecne regulacje i proponowane zmiany”, zorganizowanej online przez Uniwersytet Łódzki 15.06.2021 r.

Abstract

The Conference, organised by the Faculty of Law and Administration, Department of European, International and Collective Labour Law, University of Lodz within the Visegrad Grant concerning Workplace Whistleblower Protection in the V4 Countries, France and Slovenia (WhistlePro), took place on 15.06.2021. It aimed to present current regulations in the realm of the whistleblower protection as well as proposals for changes and to disseminate the results of the WhistlePro project. Among the speakers there were scientists, including WhistlePro project experts representing universities from V4 countries, France and Slovenia, representatives of the European Commission, state authorities, social partners, non-governmental organizations and employers. Thus, the content of the conference was very diversified and considered multiple points of view.

Keywords

whistleblowing, whistleblowers, EU Whistleblower Protection Directive, Directive (EU) 2019/1937, International Visegrad Fund, WhistlePro

JEL: K31, J83

Streszczenie

W dniu 15.06.2021 r. odbyła się konferencja, zorganizowana przez Katedrę Europejskiego, Międzynarodowego i Zbiorowego Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego w ramach Grantu Wyszehradzkiego, dotyczącego ochrony sygnalistów w miejscu pracy w państwach V4, Francji i Słowenii (WhistlePro). Miała ona na celu przedstawienie aktualnych regulacji prawnych w zakresie ochrony sygnalistów oraz propozycji zmian, a także upowszechnienie wyników projektu WhistlePro. Wśród prelegentów znaleźli się naukowcy, w tym eksperci projektu WhistlePro reprezentujący uczelnie z państw Grupy Wyszehradzkiej, Francji i Słowenii, przedstawiciele Komisji Europejskiej, władz państwowych, partnerów społecznych, organizacji pozarządowych oraz pracodawców. Dzięki temu treść konferencji była bardzo zróżnicowana i uwzględniała wiele punktów widzenia.

Słowa kluczowe

whistleblowing, sygnaliści, dyrektywa UE o ochronie sygnalistów, dyrektywa (UE) 2019/1937, Międzynarodowy Fundusz Wyszehradzki, WhistlePro

The international scientific conference "Workplace Whistleblower Protection in the V4 Countries, France and Slovenia — Current Regulations and Proposed Changes", organized online by the University of Lodz on 15.06.2021 was the second event¹ organised within the Visegrad Grant (No 21930021), concerning Workplace Whistleblower Protection in the V4 Countries, France and Slovenia (WhistlePro)², coordinated by the University of Lodz, Faculty of Law and Administration in cooperation with Charles University in Prague, Károli Gáspár University of the Reformed Church in Hungary, University of Maribor, University of Tours and Trnava University in Trnava and with the participation of representatives of other universities and research centers, the European Commission, public authorities, social partners, civil society organizations, enterprises and legal practitioners from various countries. The conference was held in English and interpreted simultaneously into V4 languages. The opening of the event by **Prof. Dagmara Skupień** (University of Lodz, the coordinator of the WhistlePro Grant) was followed by the greeting address of **Ms. Marianna Neupauerová**, Deputy Executive Director of the International Visegrad Fund, who appraised the selection of the Grant subject and underlined the importance of creating safe environment for whistleblowers for the sustainable development of the whole V4 region.

The first part of the conference, chaired by Prof. Dagmara Skupień (concerning European and comparative perspective of whistleblower protection), was inaugurated by the speech of **Maria R. Mollica** (European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, Fundamental Rights Policy) who presented the essential elements of whistleblower protection under directive (EU) 2019/1937, such as the guarantee of clear internal and external reporting channels, obligation of private organizations and competent authorities to follow up diligently on reports and to give a feedback within a specific timeframe, protection of persons reporting on breaches against retaliation and measures of support for whistleblowers and also effective, proportionate and dissuasive penalties for the breaches of duties related to whistleblowing.

The second speaker, **Prof. Marcin Górski** (University of Lodz) highlighted the extensive case-law on protection of whistleblowers under Article 10 ECHR (freedom of expression) which was a source of inspiration for the EU Whistleblower Protection Directive (recital 31). M. Górski explained the six-element test elaborated by the ECoHR in order to assess the proportionality of the interference with an employee-whistleblower freedom of expression. At the end of the presentation, the speaker compared the standards set up by the ECoHR with the conditions for public disclosure resulting from Article 15 of the EU

Whistleblower Protection Directive, showing certain discrepancies between them, which may cause problems in the future application of the Directive.

Prof. Gwenola Bargain (University of Tours) presented the state of French legislation concerning the whistleblower protection. The effectiveness of the Loi Sapin 2, the main legal act concerning whistleblowing, appears to be limited. The main shortcomings are multiplication of conditions to be granted the status of a whistleblower (seriousness of the reported breach, personal knowledge about the facts), lack of autonomy of the whistleblower concerning the choice of the appropriate channel or restricted possibility to disclose wrongdoings publicly. Proposals for changes were presented, such as granting material support for whistleblowers, including financial aid to compensate for the loss of income, or creation of a general inspectorate for whistleblowing. Arguments were also listed for enlarging the personal scope of whistleblower protection to legal persons.

Prof. Darja Senčur Peček (University of Maribor) analyzed the Slovenian legislation, especially the Integrity and Prevention of Corruption Act (IPCA) and general labour law rules and presented proposals for the improvement of the whistleblower protection. The current legal acts guarantee protection mainly to employees and civil servants. Protection of workers in the broader sense according to the CJEU definition, economically dependent persons and self-employed persons is very limited, what should be improved by the act implementing the EU Whistleblower Directive. Other proposed solutions encompass i.a. enlarging the material scope of breaches also to breaches of national law, the proper structure of internal channels, set up in agreement with worker representatives, guaranteeing confidence of the whistleblower personal data and also allowing for autonomous reports, operated by competent persons in whom workers could have confidence, the possibility to withhold the retaliatory measures by the competent authority or the right of whistleblowers to be transferred to another post of work. The significant role of controlling inspectorates in assuring the protection of whistleblowers was also underlined.

Last but not least, the presentation, on behalf of **Dr. Attila Gulyás** and herself, was held by **Dr. Zsuzsanna Baksa** (Head and Vice-Head of the Department for the Protection of Whistleblowers and Client Service Office of the Commissioner for Fundamental Rights of Hungary — OCFR). According to national legislation, OCFR provides an operation of protected electronic system for public interest disclosures. In order to support the implementation of the EU Whistleblower Protection Directive, OCFR started an inquiry of state bodies, authorities and institutions related to whistleblower protection. It included questions about the operation of existing internal and external

reporting channels, protection of whistleblowers, personal data processing, storage of reports, statistical data on the type of reports, internal regulations, their communication within the organization and status of persons managing the reporting channel. Collected data should be evaluated and summarized to create the report about good and bad practices, which facilitate the implementation of the Directive.

The second part of the conference, chaired by dr. Monika Smusz-Kulesza (University of Lodz) was dedicated to the whistleblower protection measures in the V4 countries. It started with the introductory remarks of **Prof. J. Morávek** (Charles University in Prague) concerning the previous unsuccessful attempts to regulate the whistleblower protection in the Czech Republic and the current legislative proposal to implement the EU Whistleblower Protection Directive.

Next the floor was taken on behalf of **Dr. Jiří Kapras**, by **Johana Trešlová**, (the Conflict of Interest and Anti-Corruption Department of Ministry of Justice of the Czech Republic). Ms. Trešlová elaborated on the process of the transposition of the EU Whistleblower Protection Directive into the national legislation. The draft bill has gone through several changes. One of the biggest ones applied to the external reporting channel which now is supposed to be the Ministry of Justice. In accordance with the Directive, the reports concerning national security were excluded from material scope of the act. Next, the indicative list of retaliatory measures was introduced into the draft bill. It was also decided to enable the internal reporting to as many people as possible by introducing lower thresholds of employment in enterprises. Lastly, Ms. Trešlová presented related non-legislative activities, aiming to promote whistleblowing, such as trainings, workshops and media campaigns.

The legislative framework concerning whistleblowing in Slovakia was presented by **Prof. Peter Varga** and **Dr. Veronika Zoricaková** (Trnava University in Trnava). Slovakia boasts the special law concerning whistleblowing, namely Act on Protection of Whistleblowers of Anti-Social Activities (No. 54/2019 Coll.) and the Whistleblower Protection Office is created. The whistleblower protection is supplemented by anti-discrimination provisions. Even though Slovak legislation is advanced in comparison with other countries of the V4 Group, the whistleblower protection is not fully satisfactory and revision of the existing rules is necessary, especially with the aim to better protect whistleblowers who do not have the status of an employee and to guarantee the protection independently of the seriousness of the breach reported.

Zuzana Dlugošová (the first Head of the Whistleblower Protection Office of Slovakia) summarized practical challenges and solutions brought

by the new legislation in Slovakia. Ms. Dlugošová emphasized that one of the biggest issues was to make the society recognize whistleblowing as a socially responsible act and increase public trust in police and prosecution service. To achieve this, it is crucial to educate the public, promote the new office, conduct opinion surveys and discussions. In order to measure impact of protection rules and functioning of the office, one should also collect data on discouraging factors for potential whistleblowers, awareness on protection mechanisms and areas in which protection was sought. Concluding the speech, Ms. Dlugošová presented Slovakia's amendments to the existing legislation, including broadening the scope of protection, definition of retaliation measures and more precise rules of employers' obligations. To strengthen the protection and fairness of proceedings, the speaker also proposed shifting the measures to prevent any type of retaliation to courts and setting the timeframes for court actions in such cases.

Prof. Attila Kun (Gáspár Károli University of the Reformed Church in Hungary (KRE)) presented the legal situation of workplace whistleblowers in Hungary. Whistleblowing is regulated mainly by the Act CLXV of 2013 on Complaints and Public Interest Disclosures. The Commissioner for Fundamental Rights maintains a secure electronic system for public interest disclosures guaranteeing anonymity of a whistleblower to the investigating organs. The whistleblowing legal framework is not satisfactory. Its weak points are: lack of clarity concerning the support measures, no rules defining which authority shall establish that the whistleblower is at risk, no precise rules concerning guarantees for protection, no appropriate enforcement rules, too soft sanctions for breaches of obligations related with whistleblowing, as well as no role for the worker representatives and social dialogue in the process of setting up reporting channels. Prof. A. Kun presented proposals for changes, concerning i.a. wider personal scope of protection, introduction of specific rules on prohibition of retaliation and the reversed burden of proof, ban on waiver of rights and remedies by the whistleblower, as well as proportionate, effective and dissuasive sanctions. The speaker also expressed the need for the Hungarian legislator to go beyond the necessary minimum set by the EU Whistleblower Protection Directive.

The speech of **Prof. Zbigniew Hajn** (University of Lodz) acquainted listeners with the personal scope of the EU Whistleblower Protection Directive. First, Prof. Z. Hajn presented the circle of persons who should be protected in connection with whistleblowing according to the EU Whistleblower Protection, namely whistleblowers irrespective of the nature of the legal relationship binding them with the legal entity managing the organization where the breaches occur, and also other persons who may face retaliations,

including facilitators. The speaker proposed to cover with protection not only persons who reported about the breaches of law, but also persons who plan to disclose wrongdoings and persons who do not disclose or do not even intend to report but are suspected of having done so or planning to do so and for this reason suffer retaliation. Second, Prof. Z. Hajn addressed the problems concerning entities obliged to create appropriate conditions for reporting about the breaches of law and bearing responsibility for damages caused to whistleblowers or persons assisting them, as a result of failure to fulfil these duties or retaliation. In this context, the relationship between concepts of 'employer', 'legal entity' and 'legal person' were analysed. The issue of a possible approach to a group of undertakings as a responsible entity was taken into consideration.

The next speaker was **Adam Ożarowski** (Legal Department of the Polish Ministry of Development, Labour and Technology), who presented the key solutions adopted in the Polish draft act. The implementation of the EU Whistleblower Protection Directive into Polish legal system results in the adoption of a comprehensive regulation on this issue. Mr. Ożarowski focused on the most challenging aspects of the transposition, including the material scope, measures of protection and the arrangements for reporting breaches of law to the employer and public authorities. There were some difficulties how to define the breach, which is the subject to reporting, thus it was proposed that Polish regulations should provide a broader scope than the Directive itself. It is also considered to establish a central reporting channel for accepting the reports. Commenting on protection measures, one should remember the rationale to introduce them and use them effectively. Procedural aspects, concerning e.g., verification of the reports, must also be considered.

The last speech of the second session was followed by questions. Mr. Ożarowski indicated that probably the general *vacatio legis* would be applied, however the derogation from the Directive for medium enterprises would also be used. As for the anonymous reports, most likely there will be provisions providing possibility to accept such reports. There are also no plans to establish a separate institution for the whistleblowers' protection.

The third session dealt with whistleblowing in practice and was chaired by Prof. Peter Varga. After the break, the first speaker was **Dr. Jaroslav Stránský** (legal adviser, Czech-Moravian Confederation of Trade Unions — ČMKOS). Dr. Stránský noted that there were already cases of retaliation of employees who reported wrongdoings. That is why EU Whistleblower Protection Directive is considered as an important instrument to protect such persons,

nevertheless, the transposition must achieve its goal, therefore the first draft bill was not supported by ČMKOS. After the amendments, the protection of employees seems enhanced, however most of the protective measures already exist in current legislation. Czech trade unions take the view that first it is important to properly use the instruments already introduced to the legal system. On the other hand, indicating specific protection measures may help to build the awareness and legal certainty. It is also crucial to ensure the effective application of new provisions, primarily within the internal reporting channels and autonomous functioning of the designated authority.

Next the floor was taken by **Dr. Edyta Bielak-Jomaa** (University of Lodz), who drew attention to the aspect of data protection of whistleblowers in public administration. Employees working in public administration must act not only in the interests of the employer, but likewise in the interests of society and the state. In this sector, whistleblowing should be treated also as an obligation. Therefore, it is necessary to provide independent reporting channels and ensure the confidentiality and protection of personal data. In general, creation of effective internal communication channels depends on many factors, such as size and structure of an employer, branch of business, level of fraud risk, employees' knowledge, etc. In case of public administration, it is necessary that personnel designated to receive reports and conduct investigations has sufficient knowledge regarding data protection. Dr. Bielak-Jomaa presented also other issues which should be considered while creating such channels, e.g., structure of offices, reporting systems and data retention.

The following presentation had a very practical input, bringing insight into protection of whistleblowers in one of the largest Czech employers, Škoda Auto a.s. It was held by **Patrik Stonjek**, MSc, a lawyer dealing with labour law in this company. As Mr. Stonjek pointed out, the system dealing with complaints of the employees or customers, managed centrally by the Volkswagen Group, had already been introduced a couple of years ago. The practical aspects of its operation were outlined, including anonymity guarantees, ways of making notifications, multiple reporting channels, including those with legal expertise within the group, designated bodies for verification of reports, procedural unification and protection measures. Also, some examples of internal investigations were presented. To conclude, the EU Whistleblower Protection Directive will not bring significant changes for Škoda Auto a.s., however, some adjustments need to be introduced. At the end, Mr. Stonjek, answering the questions from the audience, noted that there was a special email address within the

enterprise, which could be used for reporting breaches of law, and it was possible to make anonymous reports. There is also a dedicated department within the group, supervising the internal reporting system.

Thereafter, **Zuzana Grochalová** (Transparency International (TI) Slovakia), presented Slovak data about whistleblowing reports and protection. At the beginning, Ms. Grochalová described main activities of TI, namely support for whistleblowers (e.g. by guaranteeing them new workplaces in case of dismissal), public counseling, participation in legislative process and educational activities. Then, statistic data were displayed concerning awareness of legal protection, protection granted, willingness to report breaches, conducted trainings and reports made in public institutions. It must be noted that the number of reports has increased significantly in 2020, however this also meant an increase in irrelevant reports. Additionally, it turned out that labour inspectorates at county level didn't carry out their duties properly, because they didn't get enough funding nor training from the government. On the other hand, the number of trainings provided was improved, as well as prosecutions of corruption crimes. Ms. Grochalová referred also to the first successful case, in which remuneration was paid to a whistleblower according to law.

The last presentation was held by **Julia Besz** (Domański, Zakrzewski, Palinka Sp.K.) and **Vojtech Prerovský** (Veolia Česká Republika a.s.). It referred to the legal design methodology as a new tool for establishment of rules, enabling more successful implementation of whistleblowing systems, as, according to the EU Whistleblower Protection Directive, information on reporting should be clear and

easily accessible. This methodology consists of at least 3 aspects: simple language, understandable graphics and legally compliant content, which allows for better communication. It helps to promote whistleblowing rules in the organization and make internal regulations user-friendly. Increased understanding means increased compliance; therefore, it is also a good idea to involve workers from different sectors in the work on procedures. At the end, practical solutions applied by the Czech employer and their results, confirming the effectiveness of the described method, were presented. Mr. Prerovský also noted that it is important to choose channels of communication which are easily available to the specific types of workers.

The concluding speech, presenting proposals for changes concerning the workplace whistleblower protection in the V4 countries, France and Slovenia, elaborated within the WhistlePro Grant, was held by Prof. Dagmara Skupień. The speaker focused on such important issues as: the material scope of whistleblowing, appropriate structure of internal and external reporting channels, conditions for the public disclosure, protection against retaliations, measures of support for whistleblowers, relationship between general rules and sectoral provisions as well as confidentiality-related issues.

Prof. Dagmara Skupień closed the conference announcing publications summarizing the results of the WhistlePro Grant to be published by the Lodz University Press this year. All interested persons may watch the conference at the University of Lodz YouTube³ and the Book of Abstracts is available in a digital format⁴.

Notes/Przypisy

¹ See also online streaming of the first WhistlePro conference of 25 September 2020 entitled "Workplace Whistleblower Protection in the V4 Countries, France and Slovenia — in Search of an Effective Model of Protection", <https://www.youtube.com/watch?v=niPjCjj5AKo> (accessed 15/08/2021) and the Book of Abstracts for this conference: <https://wydawnictwo.uni.lodz.pl/produkt/workplace-whistleblower-protection-in-the-v4-countries-france-and-slovenia-in-search-of-an-effective-model-of-protection/> (accessed 15/08/2021).

² The project is co-financed by the Governments of Czechia, Hungary, Poland and Slovakia through Visegrad Grants from International Visegrad Fund. The mission of the fund is to advance ideas for sustainable regional cooperation in Central Europe. More about the International Visegrad Fund see <https://www.visegradfund.org/> (accessed 15/08/2021), more about the WhistlePro Grant: <https://wpia.uni.lodz.pl/en/research/whistlepro> (accessed 15/08/2021).

³ <https://www.youtube.com/watch?v=6vQPwwCeeDQ> (accessed 15/08/2021).

⁴ See I. Miernicka, A. Pietras, D. Skupień (eds.), *Workplace Whistleblower Protection in the V4 Countries, France and Slovenia. Current Regulations and Proposed Changes. Book of Abstracts*. International Scientific Conference Organised Online. Department of European, International and Collective Labour Law. Faculty of Law and Administration, University of Lodz, 15th June 2021, Lodz 2021, <https://wydawnictwo.uni.lodz.pl/produkt/workplace-whistleblower-protection-in-the-v4-countries-france-and-slovenia-current-regulations-and-proposed-changes/> (accessed 15/08/2021).