

Dr hab. Helena Szewczyk

Uniwersytet Śląski w Katowicach

ORCID: 0000-0002-1425-981X

e-mail: helena.szewczyk@us.edu.pl

Whistleblowing w zakładzie pracy w świetle nowej dyrektywy 2019/1937 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii

Whistleblowing in the workplace in the light of a new Directive (EU)
2019/1937 of the European Parliament and of the Council on the
protection of persons who report breaches of Union law

Streszczenie

Autorka omawia przepisy tzw. dyrektywy o sygnalistach, tj. dyrektywy 2019/1937 Parlamentu Europejskiego i Rady z 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, które wprowadzają nowe, jednolite dla całej UE zasady ochrony sygnalistów w zakładzie pracy. Dyrektywa nakłada na państwa członkowskie obowiązek opracowania i wprowadzenia ujednoliconych regulacji dotyczących sposobu przyjmowania zgłoszeń, prowadzenia postępowania wyjaśniającego i ochrony prawnej sygnalistów. Wymaga również wdrożenia anonimowych kanałów zgłoszenia, informowania sygnalisty o podjętych w wyniku zawiadomienia działaniach oraz wprowadza trzymiesięczny termin na podjęcie decyzji w wyniku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego. Przewiduje także obowiązek ochrony danych osobowych wszystkich uczestników postępowania wyjaśniającego. Nowa dyrektywa zabrania podejmowania jakichkolwiek działań odwetowych wobec sygnalistów, nakazując przyjęcie skutecznych i adekwatnych środków ich ochrony.

Słowa kluczowe

zatrudnienie, sygnalista, prawo unijne

JEL: K15 i K31

Abstract

The new Directive (EU) 2019/1937 of 23 October 2019 of the European Parliament and of the Council on the protection of persons who report breaches of Union law introduces new EU-wide rules on the protection of whistleblowers in the workplace. The Directive requires Member States to develop and adopt harmonised rules on how to receive report, carry out an enquiry, and provide legal protection of whistleblowers. It also makes it necessary to implement anonymous reporting channels, inform the whistleblower of the actions taken as follow up to the report, and provide for a timeframe of 3 months to make a decision on the inquiry. In addition, the Directive specifies the obligation to protect the personal data of all participants in the enquiry. The new Directive prohibits any retaliatory measures against whistleblowers and requires the adoption of effective and adequate measures to protect them. It ensures a wide personal scope of the protection of whistleblowers and a broad range of remedies by which this protection is implemented.

Keywords

employment, whistleblower, Union law

Uwagi wprowadzające

Prace nad przygotowanym przez Komisję Europejską projektem dyrektywy mającej ujednolicić zakres i zasady ochrony sygnalistów na terenie Unii Europejskiej (whistleblowing)¹ rozpoczęły się w Parlamencie Europejskim w maju 2016 r. Pierwsze czytanie projektu dyrektywy odbyło się na sesji Parlamentu Europejskiego 25 maja 2018 r., a 23 października 2019 r. podczas sesji plenarnej PE została przyjęta nowa dyrektywa UE 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. Urz. UE L 305/17, dalej: dyrektywa), nazywana powszechnie dyrektywą o whistleblowerach lub sygnalistach. Państwa członkowskie mają dwa lata na wdrożenie nowych regulacji do swoich porządków prawnych. Należy mieć nadzieję, że przyjęcie unijnej dyrektywy dotyczącej szczegółowego statusu prawnego, powiązanej z dyrektywą nr 2016/943/UE z 8 czerwca 2016 r. w sprawie ochrony niejawnego know-how i niejawnych informacji handlowych (tajemnic przedsiębiorstwa) przed ich bezprawnym pozyskiwaniem, wykorzystywaniem i ujawnianiem (Dz. Urz. UE L 157/1) ułatwi implementację do polskiego prawa tych ważnych rozwiązań prawnych (Szewczyk, 2017, s. 93 i n.). W kontekście nowej dyrektywy dotyczącej sygnalizacji, odnosząc się do aktualnej regulacji polskiego kodeksu pracy, należy zauważyć, iż oprócz pracowników, do których kodeks pracy ma zastosowanie, jej zakres podmiotowy obejmuje również zatrudnione osoby niemające statusu pracownika (zatrudnienie niepracownicze). Należy podkreślić, że w przypadku sygnalistów pozostających w zatrudnieniu niepracowniczym (będących zwłaszcza osobami zatrudnionymi na podstawie umów cywilnoprawnych czy też w służbach mundurowych) nie ma w naszym kraju nawet fragmentarycznych (szczętkowych) ustawowych regulacji pozwalających na objęcie ich prawną ochroną przed odwetem i retorsjami związanymi z sygnalizacją.

Wdrożenie jednolitego systemu ochrony sygnalistów jest zatem rozwiązaniem bardzo potrzebnym. Z aprobatą należy przyjąć dążenie unijnego ustawodawcy zawarte w dyrektywie do wprowadzenia przepisów chroniących ujawnianie informacji zarówno w sektorze publicznym jak i w sektorze prywatnym, tj. obejmujących osoby, które zgłaszają nieprawidłowości w obu sektorach (Kobroń-Gąsiorowska, 2018, s. 129–142). Podstawowe zasady ochrony sygnalistów zostały już wcześniej wprowadzone w niektórych krajach UE, m.in. w takich obszarach jak usługi finansowe, bezpieczeństwo transportu i ochrona środowiska (Wielka Brytania, Irlandia, Holandia, Francja, Szwecja, Włochy, Węgry, Słowacja, Rumunia, Litwa oraz Malta)². Doświadczenia krajów, które zdecydowały się je wprowadzić, wskazują, iż whistleblowing może przyczynić się w szczególności do zwiększenia konkurencyjności gospodarki oraz stać się narzędziem walki z korupcją.

Obecnie tylko niektóre kraje członkowskie UE mają kompleksowe regulacje zapewniające sygnalistom gwarancje przed odwetem i represjami. W pozostałych, do których należy także Polska, funkcjonują jedynie mechanizmy ochrony sektorowej, będące efektem przepisów

przyjętych na poziomie unijnym (m.in. zgłaszania nadużyć na rynku kapitałowym). Oferują ochronę jako narzędzie walki z korupcją lub wyłącznie w sektorze publicznym. Obowiązujące w tych krajach ustawodawstwo w bardzo ograniczonym zakresie chroni pracowników-sygnalistów i inne osoby zatrudnione zgłaszające nieprawidłowości. Funkcjonują w nich jedynie niektóre sektorowe rozwiązania, które problem ochrony sygnalistów traktują dość fragmentarycznie, albo nie ma ich wcale (Huseynova i Piperigos, 2018).

Pojęcie whistleblowera. Zakres podmiotowy dyrektywy

Na tle omawianej dyrektywy zasadniczym problemem jest zdefiniowanie kim jest whistleblower (sygnalista). Rezolucja Parlamentu Europejskiego 2016/2224 (INI) z 24 października 2017 r. w sprawie uzasadnionych środków ochrony sygnalistów działających w interesie publicznym podczas ujawniania poufnych informacji posiadanych przez przedsiębiorstwa i organy publiczne³ definiuje sygnalistę jako osobę, która zgłasza lub ujawnia prawdziwe informacje w interesie publicznym dotyczące czynów nielegalnych lub zabronionych bądź stanowiących zagrożenie lub powodujących szkodę, które to czyni szkodą interesowi publicznemu lub narażają go na niebezpieczeństwo, na ogół, choć nie tylko, w związku ze stosunkiem pracy sygnalisty w sektorze publicznym lub prywatnym, innym stosunkiem umownym (prawnym) lub działalnością w związku zawodowym lub stowarzyszeniu.

W świetle art. 5 pkt 7 dyrektywy 2019/1937 „osoba dokonująca zgłoszenia” oznacza osobę fizyczną, która zgłasza lub ujawnia publicznie informacje na temat naruszeń uzyskane w kontekście związanym z wykonywaną przez nią pracą. Osoby zgłaszające muszą mieć uzasadnione podstawy do tego, by przypuszczać, że informacje zawarte w zgłoszeniu są prawdziwe w chwili jego dokonywania. „Kontekst związany z pracą” oznacza obecne lub przyszłe działania związane z pracą w sektorze publicznym lub prywatnym, w ramach których — niezależnie od ich charakteru — osoby mogą uzyskać informacje na temat naruszeń i mogłyby doświadczyć działań odwetowych w przypadku zgłoszenia takich informacji.

Dyrektywa w art. 4 zawiera bardzo szeroką definicję osoby pracującej, zatrudnionej lub kandydującej do bycia zatrudnioną, bowiem ma ona zastosowanie do osób zgłaszających (pracujących) w sektorze prywatnym lub publicznym, które uzyskały informacje na temat naruszeń w kontekście związanym z pracą, w tym co najmniej następujących osób:

- a) posiadających status pracownika w rozumieniu art. 45 TFUE⁴, w tym urzędników służby cywilnej,
- b) posiadających status osób prowadzących działalność na własny rachunek w rozumieniu art. 49 TFUE,
- c) akcjonariuszy lub wspólników oraz osób będących członkami organu administrującego, zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorstwa, w tym członków niewykonawczych, a także wolontariuszy i stażystów, bez względu na to czy otrzymują oni wynagrodzenie,

d) pracujących pod nadzorem i kierownictwem wykonawców, podwykonawców i dostawców.

Unijny ustawodawca proponuje, aby ochronie w pierwszej kolejności podlegali pracownicy zatrudnieni na podstawie stosunku pracy. Dyrektywa wprowadza również pojęcie osoby-sygnalisty, która ma jakikolwiek związek z zatrudnieniem. Co istotne, charakter związku z pracą nie wpływa na możliwość zgłoszenia nieprawidłowych działań. Ochrona prawna obejmuje zarówno osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, jak i pozostające w niepracowniczym zatrudnieniu. Dotyczy to w szczególności osób współpracujących w ramach umów cywilnoprawnych. Dyrektywę stosuje się także do osób prowadzących działalność na własny rachunek. Oznacza to, że osoba samozatrudniona i jednocześnie współpracująca z innym przedsiębiorstwem, która dowie się o dokonanych naruszeniach prawa w związku ze swoimi kontaktami zawodowymi, także może zostać whistleblowerem.

Sygnalistą zatem może zostać pracownik, samozatrudniony, zleceniodawca, wykonawca, kontrahent, wolontariusz, stażysta oraz podmiot, z którym nie wiąże pracodawcy stosunek prawny (np. kandydat biorący udział w procesie rekrutacji). Wszystkie te osoby, którym powierzono obowiązki w ramach danej organizacji, będą mogły bezpiecznie zgłosić zaobserwowane w niej nieprawidłowości. Prawną ochroną mają być więc objęci nie tylko pracownicy *sensu stricto*, ale również urzędnicy, funkcjonariusze, samozatrudnieni, zleceniodawcy, agenci czy usługodawcy. Także stażyści, praktykanci i wolontariusze są objęci przepisami dyrektywy. Nie ma na to wpływu kwestia odpłatności lub nie świadczonej przez nich pracy. Dyrektywa dotyczy wszystkich, którym powierzono obowiązki u danego pracodawcy. Zgodnie z tym rozwiązaniem legislacyjnym sygnalistą może być każda osoba fizyczna, która zgłasza nieprawidłowości w kontekście związanym z wykonywaną przez nią pracą. Oznacza to poszerzenie grona uprawnionych do zgłaszania nieprawidłowości przede wszystkim o osoby fizyczne znajdujące się na zewnątrz danego podmiotu zatrudniającego.

Zgodnie z dyrektywą również osoby zajmujące stanowiska w organach zarządzających bądź pełniące funkcje kierownicze (*persons belonging to the management body of an undertaking*) będą podlegać ochronie w razie odwetu i retorsji po zgłoszeniu nieprawidłowości. Jest to mechanizm pozwalający zapobiec działaniom odwetowym (dla przykładu zmianie stanowiska lub zakresu zadań) w stosunku do kadry kierowniczej reagującej na naruszenia prawa w strukturze organizacyjnej (korporacyjnej). Unijna regulacja rozszerza katalog podmiotów będących sygnalistami o te, które pracują pod kierownictwem wykonawców, podwykonawców i dostawców. Forma prawna, w ramach której działa kontrahent, podwykonawca czy dostawca, nie ma tu znaczenia. Tym samym zarówno szeregowy pracownik, jak i dyrektor działu firmy będą uprawnieni do ujawniania nieprawidłowego postępowania swojego partnera. W konsekwencji podmioty funkcjonujące w relacjach

gospodarczych otrzymają instrument prawny do kontroli zgodności z prawem działań swoich współpracowników i kontrahentów. Dyrektywa ma również zastosowanie do sygnalistów, których stosunek pracy zostanie dopiero nawiązany — wówczas gdy informacje dotyczące naruszenia uzyskano w trakcie procesu rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy. Zakres regulacji nowej dyrektywy obejmuje więc także stadium przedkontraktowe w zakresie dopuszczalności sygnalizowania nieprawidłowości. Dotyczy to zarówno procesów podpisywania, jak i zawierania umów o pracę oraz umów cywilnoprawnych. W praktyce oznacza to, że kandydat ubiegający się o pracę w sektorze prywatnym lub publicznym będzie uprawniony do zgłoszenia nieprawidłowości, o których dowie się podczas procesu selekcji i rekrutacji. Analogiczna sytuacja będzie miała miejsce w stosunku do rokowań i negocjacji prowadzonych przed zawarciem kontraktu. Jeśli potencjalny kontrahent dowie się o nieprawidłowościach przed podpisaniem umowy, może również je zgłosić. W efekcie każda osoba kandydująca do pracy będzie mogła stać się sygnalistą, jeśli będzie przekazywać informacje o nieprawidłowościach.

Dyrektywę stosuje się również do tych osób, które dokonują zgłoszenia lub publicznego ujawnienia informacji na temat naruszeń, jakie uzyskały w ramach stosunku pracy, który już ustał.

Określone w rozdziale VI dyrektywy środki ochrony stosuje się również do:

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

Z jednej strony szeroki krąg osób podlegających ochronie pozwala na objęcie nią praktycznie wszystkich przypadków sygnalizacji. Jednak z drugiej strony rodzi wątpliwości, zwłaszcza jeśli weźmie się pod uwagę, iż niektóre podmioty mogą mieć obiektywne trudności z wykazaniem spełnienia niektórych wymogów ustawowych, np. działania sygnalisty w dobrej wierze.

Dyrektywę stosuje się do wszystkich podmiotów prawnych w sektorze publicznym, w tym do podmiotów będących własnością lub znajdujących się pod kontrolą takich podmiotów. Kraje członkowskie UE mogą zwolnić z obowiązku, o którym mowa w ust. 1, gminy liczące mniej niż 10 000 mieszkańców lub zatrudniające mniej niż 50 pracowników lub inne podmioty, o których mowa w akapicie pierwszym niniejszego ustępu, zatrudniające mniej niż 50 pracowników. Unijna dyrektywa dotyczy również firm prywatnych zasadniczo zatrudniających co najmniej 50 pracowników oraz — niezależnie od liczby zatrudnionych — przedsiębiorstw w sektorze usług finansowych albo organizacji narażonych na ryzyko prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu.

Zakres przedmiotowy dyrektywy. Whistleblowing internalny i eksternalny

Dyrektywa znajdzie w szczególności zastosowanie w branżach i sektorach, w których konsekwencje naruszeń są dotkliwe dla obywateli i budżetu państwa: zamówieniach publicznych, usługach finansowych, transporcie, bezpieczeństwie produktów, bezpieczeństwie żywności, ochronie konsumentów, ochronie zdrowia czy ochronie środowiska. Dotyczy ona również osób informujących o naruszeniach unijnego prawa w takich dziedzinach jak finansowanie terroryzmu, bezpieczeństwo jądrowe, bezpieczeństwo żywności i pasz, zdrowie i dobrostan zwierząt, ochrona prywatności i danych osobowych oraz bezpieczeństwo sieci i systemów informacyjnych. W celu poprawy egzekwowania prawa i polityki UE w określonych obszarach w dyrektywie ustanowiono wspólne minimalne normy ochrony osób zgłaszających m.in. działania niezgodne z prawem lub przykłady nadużywania prawa w wyżej wymienionych obszarach.

Ustawodawca unijny dość precyzyjnie określił zakres przedmiotowy dyrektywy, jednak ograniczył go jedynie do obszarów naruszenia prawa unijnego, które są szczególnie istotne dla ochrony interesu publicznego (interesu Unii Europejskiej). W związku z tym polska ustawa w dziedzinie whistleblowingu powinna rozszerzyć rodzaje nieprawidłowości, których zgłaszanie zostanie objęte ochroną prawną osób je sygnalizujących. Należy zauważyć, że pojęcie nieprawidłowości jest szersze niż pojęcie niezgodności z prawem (unijnym) i powinno ono swoim zakresem obejmować również kwestie etyczne (moralne), a także nieprawidłowości w zakresie zarządzania (*mismangement*).

Obecnie w literaturze pojęcie whistleblowingu definiowane jest jako ujawnienie w interesie publicznym, przez osobę znajdującą się wewnątrz organizacji, informacji o nieprawidłowościach w niej występujących, podmiotom zainteresowanym prawidłowym funkcjonowaniem tej organizacji (Banisar, 2011). Według M.P. Miceli i J.P. Near whistleblowing to ujawnienia dokonane przez członka organizacji (byłego lub obecnego) dotyczące bezprawnych, nielegalnych lub niemoralnych (nieetycznych) praktyk dokonywanych w tej organizacji (dotyczy to także praktyk dokonywanych przez pracowników za wiedzą pracodawcy). Polega on na informowaniu osób lub organizacji, które dysponują władzą umożliwiającą wpływanie na postępowanie krytykowanych osób lub organizacji (Miceli i Near, 1996, s. 507–526).

Dyrektywa przewiduje wdrożenie wewnętrznego (kanały wewnętrzne) i zewnętrznego (kanały zewnętrzne) procesu zgłaszania nieprawidłowości, który umożliwi pracownikom i osobom z zewnątrz, takim jak np. kandydaci do pracy czy wolontariusze, zgłaszanie naruszeń prawa. Whistleblowing internalny, czyli „zgłaszanie wewnętrzne”, oznacza przekazywanie informacji na temat naruszeń w obrębie publicznego lub prywatnego podmiotu prawnego, natomiast whistleblowing eksternalny, czyli „zgłaszanie zewnętrzne”, oznacza przekazywanie infor-

macji na temat naruszeń właściwym organom (na zewnątrz podmiotu) lub opinii publicznej.

Osoba zgłaszająca kwalifikuje się do objęcia ochroną na mocy dyrektywy, jeżeli ma uzasadnione podstawy do tego, by przypuszczać, że informacje zawarte w zgłoszeniu są prawdziwe w chwili jego dokonywania oraz że informacje te są objęte zakresem stosowania niniejszej dyrektywy. Dyrektywa w przeciwieństwie do rezolucji Parlamentu Europejskiego przyjęła metodę stopniowania (gradacji) sposobów zgłaszania nieprawidłowości, czego wyrazem jest dość precyzyjne sformułowanie jej art. 15, który wskazuje, że osoba, która dokonuje ujawnienia publicznego, kwalifikuje się do objęcia ochroną na mocy niniejszej dyrektywy, jeżeli spełniony jest którykolwiek z następujących warunków:

a) osoba ta dokonała w pierwszej kolejności zgłoszenia wewnętrznego i zewnętrznego lub od razu zgłoszenia zewnętrznego zgodnie z rozdziałami II i III dyrektywy, ale w odpowiedzi na jej zgłoszenie nie zostały podjęte żadne odpowiednie działania w ustawowym terminie lub

b) osoba ta ma uzasadnione podstawy, by sądzić, że:

— naruszenie może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, np. w przypadku sytuacji wyjątkowej lub ryzyka wystąpienia nieodwracalnej szkody lub

— w przypadku dokonania zgłoszenia zewnętrznego grozić jej będą działania odwetowe lub istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego zaradzenia naruszeniu z uwagi na szczególne okoliczności sprawy, takie jak możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów, możliwość istnienia zмовы między organem a sprawcą naruszenia lub udziału organu w naruszeniu.

Artykuł 15 dyrektywy nie stosuje się w przypadku, gdy dana osoba ujawnia informacje bezpośrednio do mediów publicznych, np. prasy, zgodnie ze szczególnymi przepisami krajowymi ustanawiającymi system ochrony w związku z wolnością wypowiedzi i informacji.

Unijny prawodawca zdecydował się na powszechne zobligowanie pracodawców do wdrożenia procedur whistleblowingu regulujących m.in. ścieżki zgłaszania nieprawidłowości i kolejność kanałów komunikacji, które powinny być wykorzystane, czyli tzw. stopniowe zgłaszanie nieprawidłowości. Dyrektywa reguluje zagadnienie kanałów przeznaczonych do przekazywania informacji przez sygnalistów. Mogą oni dokonać zgłoszenia w ramach własnego zakładu pracy, a także do właściwych instytucji państwowych bądź opinii publicznej (mediów). Wybór kanału zgłoszenia zależy jednak od oceny sprawy i decyzji samego sygnalisty, z tym zastrzeżeniem, iż może on sygnalizować omijając zakład pracy, gdy uzna, że zgłoszenie wewnętrzne nie przyniesie skutku. Procedura zawiadomienia o nadużyciach jest więc trzyetapowa: najpierw jednak ewentualne naruszenia mają być zgłaszane w ramach podmiotu zatrudniającego za pośrednictwem stworzonych do tego kanałów. Wszystko to powinno się odbywać z zachowaniem zasady poufności oraz przy zapewnieniu ochrony tożsamości sygnalisty. Na podmioty zatrudniające został nałożony także obowiązek udzielenia informacji zwrotnej whistleblowerowi w terminie trzech mie-

się od daty zgłoszenia o prowadzonych przez te podmioty działaniach. W myśl dyrektywy podmiot ten ma zatem obowiązek przesłać mu informację zwrotną, a przede wszystkim przeanalizować jego doniesienia w tzw. rozsądnym czasie (nie dłuższym niż trzy miesiące). Pracodawca jest z reguły pierwszym podmiotem, który poweźmie wiadomość o potencjalnych nieprawidłowościach. Jeśli nie zareaguje on na sygnalizację o nadużyciach, sygnalista powinien zwrócić się do właściwego w jego sprawie organu zewnętrznego. Oznacza to tym samym, że wszystkie publiczne urzędy będą musiały wprowadzić własne kanały odbierania zgłoszeń o naruszeniach i procedury ich rozpatrywania. Dopiero jeśli obie te ścieżki zawiodą, sygnalista będzie mógł przekazać swoje informacje opinii publicznej i mediom.

Niezależnie zatem od sektora duże i średnie firmy będą musiały stworzyć wewnętrzne mechanizmy zgłaszania oraz reagowania na tego typu nieprawidłowości. Firma będzie miała trzy miesiące, aby odpowiedzieć na zgłoszenie sygnalisty i podjąć działania zaradcze. Kanały wewnętrzne mają być podstawową ścieżką informowania o nadużyciach, ale jeżeli z jakichś powodów zawiodą, zawsze pozostanie możliwość zawiadomienia organów zewnętrznych i opinii publicznej. W tym miejscu należy podkreślić, że w polskich warunkach zapewnienie możliwości komunikacji zwrotnej przy jednoczesnym zachowaniu anonimowości nie będzie łatwe.

W świetle art. 7 dyrektywy informacje na temat naruszeń mają być co do zasady zgłaszane za pośrednictwem wewnętrznych kanałów i procedur dokonywania zgłoszeń w niej przewidzianych. Kraje członkowskie mają zachęcać do zgłaszania za pośrednictwem kanałów wewnętrznych dokonywania zgłoszeń przed dokonaniem zgłoszenia za pośrednictwem zewnętrznych kanałów w przypadku gdy naruszeniu można skutecznie zaradzić wewnątrz zakładu pracy, a osoba dokonująca zgłoszenia uważa, że nie zachodzi ryzyko działań odwetowych. W świetle art. 8 ust. 1 i 9 dyrektywy państwa członkowskie mają zapewnić, by podmioty prawne w sektorze prywatnym i publicznym ustanowiły kanały i procedury na potrzeby dokonywania zgłoszeń wewnętrznych i podejmowania działań następczych po konsultacji i w porozumieniu z partnerami społecznymi, jeżeli tak przewiduje prawo krajowe. W świetle art. 7 dyrektywy państwa członkowskie wyznaczają organy właściwe do przyjmowania zgłoszeń, przekazywania informacji zwrotnych na ich temat i podejmowania działań następczych w związku z nimi i zapewniają tym organom odpowiednie zasoby. Państwa członkowskie mają zapewnić, aby właściwe organy:

a) ustanowiły niezależne i autonomiczne zewnętrzne kanały dokonywania zgłoszeń w celu przyjmowania i przetwarzania informacji na temat naruszeń;

b) niezwłocznie, a w każdym razie w terminie siedmiu dni od otrzymania zgłoszenia, potwierdzały jego otrzymanie, chyba że osoba dokonująca zgłoszenia wystąpiła wyraźnie z odmiennym wnioskiem w tym zakresie lub właściwy organ ma uzasadnione powody, by sądzić, że potwierdzenie otrzymania zgłoszenia zagroziłoby ochronie tożsamości tej osoby;

c) podejmowały z zachowaniem należytej staranności działania następcze w związku ze zgłoszeniami;

d) przekazały osobie dokonującej zgłoszenia informacje zwrotne w rozsądnym terminie, nieprzekraczającym trzech miesięcy lub w należycie uzasadnionych przypadkach — w terminie sześciu miesięcy;

e) poinformowały osobę dokonującą zgłoszenia o ostatecznym wyniku postępowań wyjaśniających uruchomionych na skutek danego zgłoszenia, zgodnie z procedurami przewidzianymi w prawie krajowym;

f) przekazały w stosownych terminie, w odpowiednich przypadkach, właściwym instytucjom, organom lub jednostkom organizacyjnym UE informacje zawarte w zgłoszeniu w celu przeprowadzenia dalszego postępowania wyjaśniającego, jeśli jest to przewidziane w prawie Unii lub prawie krajowym.

Zakres prawnej ochrony pracownika-sygnalisty

Whistleblowers ujawniający przestępstwa i inne nadużycia popełniane w sektorze prywatnym czy publicznym ryzykują nie tylko utratą pracy, ale także kariery zawodowej, a w niektórych przypadkach cierpią z powodu poważnych i długotrwałych strat finansowych, zdrowotnych, wizerunkowych i społecznych (Kobroń-Gąsiorowska, 2018, s. 130). W świetle art. 3 pkt 12 dyrektywy „odwet” oznacza wszelką groźbę działania lub zaniechania wywołaną przez zgłoszenie wewnętrzne lub zewnętrzne, które ma miejsce w kontekście związanym z pracą i powoduje lub może spowodować nieuzasadnioną szkodę dla osoby zgłaszającej lub wszelkie faktyczne podjęcie tego rodzaju działania. Odwet wyraża bliski związek (przyczynowo-skutkowy), jaki musi istnieć między zgłoszeniem a doświadczeniem niekorzystnego traktowania, bezpośrednio lub pośrednio, przez osobę zgłaszającą, aby mogła ona skorzystać z ochrony prawnej.

Ochrona osób zgłaszających jako środek służący skutecznemu egzekwowaniu prawa Unii wymaga szerokiej definicji odwetu, obejmującej wszelkie działania lub zaniechania mające miejsce w kontekście związanym z pracą, które przynoszą im szkodę (Dral, 2011, s. 477). W związku z tym na podstawie art. 19 dyrektywy kraje członkowskie podejmują niezbędne środki, aby zakazać wszelkich form działań odwetowych wobec osób, o których mowa w art. 4, w tym groźb działań odwetowych i prób podejmowania działań odwetowych, w szczególności działań odwetowych podejmowanych w następujących formach:

a) zawieszenia, przymusowego urlopu bezpłatnego, zwolnienia lub równoważnych środków;

b) degradacji lub wstrzymania awansu;

c) przekazania obowiązków, zmiany miejsca pracy, obniżenia wynagrodzenia, zmiany godzin pracy;

d) wstrzymania szkoleń;

e) negatywnej oceny wyników lub negatywnej opinii o pracy;

f) nałożenia lub zastosowania jakiegokolwiek środka dyscyplinarnego, nagany lub innej kary, w tym finansowej;

g) przymusu, zastraszania, mobbingu lub wykluczenia;
h) dyskryminacji, niekorzystnego lub niesprawiedliwego traktowania;

i) nieprzekształcenia umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, w sytuacji gdy pracownik mógł mieć uzasadnione oczekiwania, że zostanie mu zaoferowane stałe zatrudnienie;

j) nieprzedłużenia lub wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę na czas określony;

k) szkody, w tym nadszarpnięcia reputacji danej osoby, zwłaszcza w mediach społecznościowych, lub strat finansowych, w tym strat gospodarczych i utraty dochodu;

l) umieszczenia na czarnej liście na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego, co może skutkować tym, że dana osoba nie znajdzie w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub danej branży;

m) wcześniejszego rozwiązania lub wypowiedzenia umowy dotyczącej towarów lub umowy o świadczenie usług;

n) odebrania licencji lub zezwolenia;

o) skierowania na badania psychiatryczne lub lekarskie.

Sygnaliści powinni mieć zapewnioną prawną ochronę przed odwetem bądź jego groźbą, w tym gwarancje prawne przed zwolnieniem oraz pozwami o naruszenie tajemnic przedsiębiorstwa. Prawnej ochronie będzie podlegać każda osoba fizyczna zgłaszająca lub ujawniająca naruszenia prawa, o których dowiedziała się w związku ze swoją pracą. Ustawodawca unijny precyzuje, iż może to dotyczyć zarówno aktualnych, jak i przeszłych działań. Bez znaczenia pozostaje rodzaj sektora, sygnaliści mogą informować zarówno o nieprawidłowościach w sektorze prywatnym, jak i sektorze publicznym. Do ochrony sygnalisty niezbędne jest prawdopodobieństwo zastosowania przeciw niemu odwetu z uwagi na dokonane zgłoszenie. Forma i charakter odwetu nie mają tu znaczenia: może to być dla przykładu groźba zwolnienia z pracy lub zaprzestania udzielania zamówień publicznych konkretnej firmie. Co więcej, jeśli pracodawca wytoczy sygnaliście powództwo o naruszenie dóbr osobistych lub złoży prywatny akt oskarżenia (zniesławienie), wówczas sam zainteresowany będzie mógł powołać się na fakt, że dokonał sygnalizacji na podstawie przepisów prawa. Obecnie nie ma do tego podstawy prawnej. Sądy cywilne co prawda od dawna mają możliwość analizowania, czy osoba zgłaszająca nieprawidłowości działała w interesie publicznym, ale to ona sama musiała do tej pory wykazać, że konkretne zarzuty znajdują potwierdzenie w faktach. Natomiast sygnalista nie zawsze ma możliwość przedstawienia takich dowodów.

Ochronie przed odwetem pracodawców mają służyć przepisy zakazujące wprost zawieszenia, degradowania i zastraszania osób zgłaszających przypadki nieprawidłowości oraz stosowania wobec nich innych form odwetu (retorsji). Za złamanie tego zakazu będą grozić sankcje karne. Ochronie będą też podlegać osoby pomagające sygnalistom, np. ich współpracownicy i krewni. Przepisy dyrektywy nakładają również dodatkowe obowiązki na kraje członkowskie UE. Będą one musiały zapewnić sygnali-

stom dostęp do wyczerpujących i niezależnych informacji i porad na temat dostępnych procedur i środków zaradczych, jak również bezpłatną pomoc prawną oraz wsparcie finansowe i psychologiczne w trakcie postępowania. Sygnalista będzie mógł więc uzyskać dostęp do bezpłatnej pomocy prawnej.

Obecnie tylko nieliczni polscy sygnaliści powiązani z sektorem finansowym mogą liczyć na kompleksową ochronę (Spytek-Bandurska, 2012, s. 190). Dyrektywa zapewnia wszystkim whistleblowerom (sygnalistom) zabezpieczenie przed wszelkimi możliwymi negatywnymi skutkami ze strony pracodawcy, w szczególności zwolnieniem, pominięciem przy awansie, degradacją, odmową zgody na szkolenie, wystawieniem negatywnej oceny rocznej, nieprzedłużeniem umowy, a nawet groźbami i ostracyzmem. Jeśli sygnalista dostanie mimo to wypowiedzenie, to na pracodawcę spadnie ciężar udowodnienia w sądzie, że nie był to środek odwetu za powiadomienie o nieprawidłowościach w firmie. W postępowaniu sądowym dotyczącym szkody poniesionej przez osobę zgłaszającą — z zastrzeżeniem, iż osoba ta przedstawiła uzasadnione powody, by sądzić, że szkoda ta stanowiła odwet za dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia — to na osobie, która dokonała odwetu, spoczywa ciężar udowodnienia, że do szkody nie doszło w wyniku zgłoszenia, lecz wyłącznie z uzasadnionych powodów. Osobom zgłaszającym nieprawidłowości przysługuje — w stosownych przypadkach — dostęp do środków ochrony prawnej w odpowiedzi na przypadki odwetu, w tym do tymczasowych środków zaradczych obowiązujących do zakończenia postępowania sądowego zgodnie z przepisami krajowymi.

Bezpieczeństwo ewentualnych sygnalistów, jak i poufność ujawnianych przez nich informacji ma zapewnić sposób złożenia doniesienia: wewnętrznie zainteresowanemu podmiotowi bądź bezpośrednio właściwym zewnętrznym organom krajowym czy też instytucjom, urzędom i agencjom UE. Ochronie będzie też podlegała osoba, która o nieprawidłowościach poinformuje publicznie, np. bojąc się odwetu po zgłoszeniu wewnętrznym lub widząc, że mimo jej doniesień w sprawie nie podjęto odpowiednich działań. Decydujące znaczenie ma przy tym przekonanie sygnalisty o prawdziwości zgłaszanej informacji. Jeśli informacje sygnalisty się nie potwierdzą, to nie zostanie on pociągnięty do odpowiedzialności, jeśli działał w dobrej wierze i miał uzasadnione podstawy, aby podejrzewać istnienie sygnalizowanych nadużyć.

Podczas prac nad dyrektywą największe kontrowersje dotyczyły tego, czy sygnaliści będą objęci ochroną także w przypadku, gdy od razu ujawnią informację na zewnątrz zakładu pracy. W przyjętym tekście dyrektywy uznano, że nie mają oni obowiązku zgłaszania ich najpierw wewnątrz zakładu, aby otrzymać prawną ochronę. Kraje członkowskie powinny jednak stworzyć mechanizmy zachęcające do takiego postępowania. Ochronę przed odwetem jako środek chroniący wolność wypowiedzi i wolność mediów należy więc zapewnić zarówno osobom przekazującym informacje o działaniach lub zaniechaniach w obrębie zakładu pracy (zgłaszanie wewnętrzne) lub organowi zewnętrznemu (zgłaszanie zewnętrzne), jak i osobom ujawn-

niającym takie informacje opinii publicznej (np. za pośrednictwem platform internetowych lub mediów społecznościowych lub mediom, urzędnikom wybieranym, organizacjom społeczeństwa obywatelskiego, związkom zawodowym lub organizacjom zawodowym oraz organizacjom pracodawców). Przez publiczne ujawnienie informacji należy rozumieć zarówno opublikowanie ich w mediach (tradycyjnych lub społecznościowych), jak również np. przekazanie ich parlamentarzystom.

Zgodnie z dyrektywą, kraje członkowskie podejmują niezbędne środki, aby zapewnić ochronę osób zgłaszających, które spełniają warunki określone w jej art. 21, przed odwetem. Takie środki obejmują w szczególności środki określone w ust. 2–8 tego przepisu. Poza wyraźnym, ustanowionym w przepisach zakazem prowadzenia działań odwetowych kluczowe znaczenie ma zapewnienie osobom zgłaszającym, które doświadczyły odwetu, dostępu do środków ochrony prawnej. Odpowiedni środek ochrony prawnej w każdym przypadku będzie uzależniony od rodzaju zastosowanego środka odwetowego. Może on przybrać formę działań mających na celu przywrócenie do pracy (np. w przypadku zwolnienia, przeniesienia czy degradacji, wstrzymania szkolenia lub awansu) albo przywrócenia unieważnionego zezwolenia, unieważnionej licencji lub ponownego zawarcia wypowiedzianej umowy, odszkodowania za rzeczywiste i przyszłe straty finansowe (za utracone w przeszłości zarobki, ale także za przyszłą utratę dochodów, koszty związane ze zmianą zawodu), odszkodowania za inne szkody gospodarcze, takie jak koszty sądowe i koszty leczenia, oraz zadośćuczynienia za szkody niemajątkowe (ból i cierpienie).

W art. 23 dyrektywy ustanowiono dodatkowo skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje, które należy stosować, aby z jednej strony zapewnić skuteczność przepisów dotyczących ochrony osób zgłaszających, by karać odpowiednie osoby za podejmowanie działań utrudniających zgłaszanie nieprawidłowości, za branie odwetu, wszczynanie uciążliwych postępowań przeciwko osobom zgłaszającym i dopuszczanie się naruszeń zawodowego obowiązku zachowania poufności ich tożsamości oraz aktywnie zniechęcać te osoby do podejmowania takich działań, a z drugiej strony zniechęcać do dokonywania zgłoszeń w złej wierze lub zgłoszeń stanowiących nadużycie, które wywierają wpływ na skuteczność i wiarygodność całego systemu ochrony sygnalistów, oraz zapobiegać nieuzasadnionemu narażaniu na szwank reputacji osób, których dotyczy zgłoszenie.

Zgodnie z zasadą poufności tożsamości osób zgłaszających przypadki naruszenia — system sygnalizacji musi chronić tożsamość osoby zgłaszającej, a osoby nieuprawnione nie mogą mieć dostępu do ich tożsamości. Pracodawcy będą musieli nie tylko zareagować na dochodzące do nich sygnały o nieprawidłowościach, lecz także zagwarantować ochronę tożsamości informatorów, ochronę trwałości ich zatrudnienia oraz ochronę przed niekorzystnym traktowaniem ich w pracy. Pod warunkiem zapewnienia poufności tożsamości osoby zgłaszającej każdy prywatny i publiczny podmiot prawny sam powinien określić rodzaj kanałów zgłaszania nieprawidłowości, które

należy utworzyć, na przykład zgłaszanie osobiste, zgłaszanie drogą pocztową, zgłaszanie za pomocą fizycznych skrzynek skarg, zgłaszanie drogą telefoniczną (przez tzw. gorącą linię) lub za pośrednictwem platformy internetowej (intranetowej lub internetowej). Kanały zgłaszania nieprawidłowości nie powinny się ograniczać do takich narzędzi, jak zgłoszenia osobiste i za pomocą skrzynek skarg, które nie gwarantują w pełni poufności tożsamości osoby zgłaszającej.

Wszelkiego przetwarzania danych osobowych zgodnie z omawianą dyrektywą, w tym wymiany lub przekazywania danych osobowych przez właściwe organy, należy dokonywać zgodnie z rozporządzeniem 2016/679/UE z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119/1) i dyrektywą 2016/680/UE z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez właściwe organy do celów zapobiegania przestępczości, prowadzenia postępowań przygotowawczych, wykrywania i ścigania czynów zabronionych i wykonywania kar, w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchyłającą decyzję ramową Rady 2008/977/WSiSW (Dz. Urz. UE L 119/89) Ponadto wszelka wymiana i wszelkie przekazywanie informacji przez właściwe organy na szczeblu unijnym powinny odbywać się zgodnie z rozporządzeniem nr 45/2001/WE z 18 grudnia 2000 r. o ochronie osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje i organy wspólnotowe i o swobodnym przepływie takich danych⁵. Dane osobowe, które nie mają znaczenia w kontekście rozpatrywania konkretnej sprawy, są niezwłocznie usuwane.

Uwagi końcowe

Obecnie w Polsce nie ma kompleksowych regulacji zapewniających sygnalistom gwarancje przed odwetem i represjami (Świątkowski, 2015, s. 6–25; Wujczyk, 2014, s. 114 i n.). Funkcjonują jedynie mechanizmy ochrony sektorowej, także będące efektem przepisów przyjętych na poziomie unijnym (m.in. zgłaszanie nadużyć na rynku kapitałowym). *De lege lata* przepisy kodeksu pracy nie mają większego znaczenia dla ochrony sygnalistów, są one bowiem pozbawione cechy poufności, co powoduje u ewentualnych sygnalistów obawy przed upublicznieniem takich informacji. Żadna z regulacji prawa pracy nie gwarantuje bowiem poufności takiej osobie czy nawet ograniczenia ryzyka zarzucania jej ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa. Taki stan rzeczy powoduje, że pracownicy-sygnaliści faktycznie są pozbawieni ochrony prawnej (Lewicka-Strzałecka, 2011, s. 171).

Należy mieć nadzieję, że przyjęcie nowej unijnej dyrektywy 2019/1937 dotyczącej szczegółowego statusu prawnego whistleblowerów, powiązanej z dyrektywą nr 2016/943/UE, zapewni sygnalistom realną ochronę i ułatwi implementację do prawa polskiego tych ważnych rozwiązań. Nowa dyrektywa chroni przede wszystkim interes

publiczny (Unii Europejskiej). Gwarantuje ona również znaczny zakres ochrony sygnalistów oraz szeroki wachlarz środków prawnych, za pomocą których ochrona ta jest realizowana. Nie ulega wątpliwości, iż prawa i interesy pracownicze (zawodowe) sygnalistów należy chronić przed odwetem i innym niekorzystnym traktowaniem. Zwiększenie poziomu ochrony sygnalistów w prawie UE wywrze bez wątpienia pozytywny wpływ przede wszystkim na takie ich prawa podstawowe jak wolność wypowiedzi i prawo do informacji, prawo do należytych i sprawiedliwych warunków pracy, prawo do poszanowania życia prywatnego, ochrona danych osobowych oraz ochrona zdrowia i środowiska pracy. Następnie w procesie stosowania prawa Trybunał Sprawiedliwości UE oraz sądy krajowe staną przed koniecznością wyboru pomiędzy takimi wartościami jak skuteczność ochrony pracowników, ochrona interesu publicznego i interesu pracodawcy w systemie prawa krajowego. Nie ma wątpliwości, że wartością wyższą jest ochrona praw pracowników, zasługująca na uwzględnienie, nawet jeśli wiąże się to z obciążeniem pracodawców pewnymi powinnościami (Kułak, 2019, s. 33–37).

Aby jednak nie doszło do wypaczenia samej instytucji sygnalizacji, istotne jest, aby stworzyć krajową regulację prawną dotyczącą prawidłowo zaprojektowanego i wdrożonego wewnętrznego systemu sygnalizacji, który przyniesie wymierne korzyści. Brak takiego systemu to rezygnacja z szansy wczesnego wykrycia niepożądanych zjawisk i rozwiązania problemu wewnątrz zakładu pracy, bez ujawniania go na zewnątrz (Kobroń-Gąsiorowska, 2015, s. 81–92; 2013, s. 296–300; 2019, s. 86). W związku z tym konieczne jest wprowadzenie w Polsce specjalnej ochrony pracowników-sygnalistów, która będzie uzupełniać oraz rozszerzać zakres ochrony sygnalistów wynikającej z nowej dyrektywy UE. Kraje członkowskie mogą bowiem przyjąć lub utrzymać w mocy przepisy

przysługujące osobom zgłaszającym (wśród nich jest najwięcej pracowników) szersze uprawnienia niż określone w dyrektywie, o czym stanowi sama dyrektywa. Moim zdaniem należy więc w naszym kraju przyjąć wyższe standardy ochronne niż zapewni nam Unia Europejska. *Prima facie* wydaje się, że wtedy interesy pracowników nie tylko nie zostaną naruszone, ale ich poziom zostanie znacząco podwyższony, pod warunkiem prawidłowej implementacji nowej dyrektywy. Ochrona pracowników-sygnalistów polega przede wszystkim na ochronie pracownika nie tylko przed wykluczeniem zawodowym, ale również przed wykluczeniem ze społeczeństwa. Zapewnienie skutecznej ochrony będzie wymagało udzielenia pomocy wszystkim zgłaszającym nieprawidłowości, zwłaszcza zaś pracownikom. Dotyczy to przede wszystkim pełnej ochrony ich tożsamości, ochrony przed pogorszeniem ich warunków pracy i płacy oraz przed zwolnieniem z pracy. Taka ochrona powinna być uwarunkowana spełnieniem pewnych ustawowych przesłanek, a głównie dobrej wiary oraz działania w interesie publicznym (Bolesta, 2019, s. 45).

Właściwe reprezentacje pracownicze, związkowe i pozazwiązkowe, powinny aktywnie uczestniczyć — w ramach swych uprawnień ustawowych — w procesie tworzenia nowego polskiego prawa stanowiącego efekt wdrożenia unijnej dyrektywy 2019/1937. Właściwe przedstawicielstwa pracowników i pracodawców powinny również stać na straży równowagi między zbiorową ochroną praw i interesów pracowniczych a ochroną interesu pracodawcy, m.in. przed ujawnieniem tajemnicy przedsiębiorstwa i działalnością konkurencyjną pracownika (Łaga, 2017, s. 473 i n.). W tym celu należy w prawie krajowym wyraźnie określić granice prawnej ochrony pracowników-sygnalistów działających w dobrej wierze przy uwzględnieniu ochrony interesu publicznego oraz interesu pracodawcy (Latos-Miłkowska, *passim*).

Przypisy/Notes

¹ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/com-2018-218_en (dostęp: 30.12.2019).

² Zob. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady i Europejskiego Komitetu Społeczno-Ekonomicznego w sprawie wzmocnienia ochrony demaskatorów na poziomie Unii Europejskiej z 2018 r., <https://g8fip1kplyr33r3krz5b97d1-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2018/04/WhistleCommunication.pdf> (dostęp: 30.12.2019).

³ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2017-0402+0+DOC+PDF+V0//PL> (dostęp: 30.12.2019).

⁴ Zob. wyroki TSUE z 14 października 2010 r., Union Syndicale Solidaires Isere, C-428/09, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-428/09>; z 9 lipca 2015 r., Balkaya, C-229/14, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-229/14&language=PL>; z 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten, C-413/13, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-413/13&language=PL> oraz z 17 listopada 2016 r., Ruhrländische, C-216/15, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-216/15> (dostęp: 30.12.2019).

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex%3A32001R0045>, (dostęp: 30.12.2019).

Bibliografia/References

- Banisar, D. (2011). *Whistleblowing: International Standards and Developments*. World Bank 2011. <http://www.sec.gov/news/press/2012/2012-162.htm>. (dostęp: 30.12.2019).
- Bolesta, Ł. (2018). Sygnalizacja jako przejaw obowiązku lojalności wobec pracodawcy? *Annales Universitatis Mariae Curie Skłodowska, LXV*(2).

- Dral, A. (2011). Ochrona pracowników przed działaniami odwetowymi pracodawcy w świetle międzynarodowego i polskiego prawa pracy. W: J. Wrątny i M. B. Rycak (red.), *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga Jubileuszowa Profesor Marii Matey-Tyrowicz*. Warszawa.
- Huseynova, D. Piperigos, K. (2018). *Justice for justice: Protecting whistleblowers in the EU protection of whistleblowers — the why and the how*, http://transparency.eu/wp-content/uploads/2018/04/WB_Transparency-Group-CoE-17-18.pdf (dostęp: 30.02.2019).
- Kobroń, Ł. (2013). Whistleblower strażnik wartości czy donosiciel. *Palestra*, (11–12).
- Kobroń, Ł. (2015). Czy Polskę czeka era etycznych donosów. *Zeszyty Naukowe Towarzystwa Doktorantów UJ. Nauki Społeczne*, (10).
- Kobroń-Gąsiorowska, Ł. (2018). Whistleblower w prawie europejskim. Ochrona whistleblowera czy informacji. *Roczniki Administracji i Prawa*, XVIII(2). <https://doi.org/10.5604/01.3001.0013.1774>
- Kobroń-Gąsiorowska, Ł. (2019). Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii (whistleblowing) — jej wpływ na polskie prawo pracy — wybrane uwagi. W: B. Godlewska-Bujok i K. Walczak (red.), *Różnorodność w jedności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*. Warszawa.
- Kulak, M. (2019). Skutek bezpośredni zasady niedyskryminacji w relacjach horyzontalnych. Glosa do wyroku Trybunału Sprawiedliwości z 22.01.2019 r., C 193/17, Cresco Investigation. *Europejski Przegląd Sądowy*, (6).
- Latos-Miłkowska, M. (2013). *Ochrona interesu pracodawcy*. Warszawa.
- Lewicka-Strzalecka, A. (2011). Whistleblowing at work. The Polish Perspective. W: M. Arszulowicz i W. W. Gasparski (red.), *Whistleblowing, in Defense of Proper Action*, (18).
- Łaga, M. (2017). Unormowania dotyczące sygnalizacji — wzmacnianie demokracji w zakładzie pracy. W: *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*. Warszawa.
- Miceli, M. P. i Near, J. P. (1996). Whistle-Blowing: Myth and Reality. *Journal of Management*, 22(3). <https://doi.org/10.1177/014920639602200306>
- Spytek-Bandurska, G. (2012). Wybrane problemy pracodawców z ochroną danych osobowych. W: T. Wyka i A. Nerka (red.), *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy*. Warszawa.
- Szewczyk, H. (2017). Ochrona informacji poufnych pracodawcy w świetle dyrektywy nr 2016/943/UE z 8 czerwca 2016 roku. *Studia Prawnicze*, (1).
- Świątkowski A. M. (2015). Sygnalizacja (whistleblowing) a prawo pracy. *Przegląd Sądowy*, (5).
- Wujczyk, M. (2014). Podstawy whistleblowingu w polskim prawie pracy. *Przegląd Sądowy*, (6).

Dr hab. Helena Szewczyk, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Socjalnej na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Katowicach. Jest absolwentką Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach oraz Uniwersytetu Śląskiego. Jej zainteresowania naukowe związane są z prawem pracy, prawem urzędniczym oraz europejskim prawem pracy. Jest autorką ponad 150 publikacji naukowych (książek, studiów, artykułów, glos itp.). Publikacje dotyczą przede wszystkim zagadnień związanych z indywidualnym prawem pracy, zatrudnianiem w sektorze publicznym oraz zabezpieczeniem społecznym. Czynnie wykonuje zawód radcy prawnego.

Dr hab. Helena Szewczyk, assistant professor at the Department of Labour Law and Social Policy at the Faculty of Law of the University of Katowice. She is a graduate of the University of Economics in Katowice and the University of Silesia. Her scientific interests are related to labour law, clerical law and European labour law. She is the author of over 150 scientific publications (books, studies, articles, votes, etc.). The publications mainly concern issues related to individual labour law, employment in the public sector and social security. Actively practices the profession of legal advisor.

Praca i Zabezpieczenie Społeczne

www.pizs.pl

tel. 795 145 873

ul. Podwale 17

00-252 Warszawa

