

# Felietony COOPERANTE

Refleksje o prawie pracy i zabezpieczeniu społecznym

Numer 4(4)

*Drodzy Czytelnicy,*

zapraszamy do lektury kolejnego felietonu poświęconego zagadnieniom związanym z prawem pracy i zabezpieczeniem społecznym. Prezentowane opracowanie dotyczy problemu ochrony prawnej pracownika-sygnalisty w naszym kraju w perspektywie konieczności implementacji Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady(UE) 2019/1937 .

Osoby zainteresowane publikowaniem w Biuletynie zapraszamy do kontaktu:  
[cooperante@wpia.uni.lodz.pl](mailto:cooperante@wpia.uni.lodz.pl)

*Życzymy ciekawej lektury!*



Polska Sieć Naukowa Prawa Pracy  
i Zabezpieczenia Społecznego

COOPERANTE

Łucja Kobroń-Gąsiorowska

## **Polska na drodze do ochrony pracownika – sygnalisty**

### **Uwagi wstępne**

Zarówno w sektorze publicznym jak i prywatnym, korupcja czy inne dysfunkcje są często trudne do wykrycia. Pracownicy czy inne osoby zatrudnione są kluczowym elementem walce z ww. nieprawidłowościami, zwłaszcza wtedy, kiedy wiedzą o zachowaniach korupcyjnych czy innych anomaliach i dobrowolnie przekazują te informacje pracodawcom lub innym osobom do tego upoważnionym. Jednak pracownicy ujawniający informacje „wewnętrzne” są narażeni na działania odwetowe nie tylko ze strony pracodawcy, ale przede wszystkim ze strony swoich współpracowników. Bez ochrony przed odwetem wielu niedoszłych „sygnalistów” nigdy nie zdecyduje się ujawnić nieprawidłowości w miejscu pracy<sup>1</sup>. Dlatego ochrona prawna sygnalistów musi być częścią długofalowego planu ochronnego. Stworzenie takiego systemu jest jednak wyzwaniem dla każdego kraju, ponieważ skuteczna ochrona sygnalistów wymaga dobrze zsynchronizowanych ram prawnych dotyczących przepisów karnych, prawa pracy, administracyjnych i proceduralnych. Innymi słowy, ochrona sygnalistów wymaga

harmonizacji i pogodzenia różnych interesów i środków<sup>2</sup>. Korzyści wynikające z wprowadzenia przez pracodawców mechanizmów sygnalizowania różnego rodzaju nieprawidłowości przez np. pracowników bez względu na szczebel mogą okazać się nieporównywalnie większe niż potencjalne zagrożenie, którego się obawiają.

Jak pokazują dane raportu PwC „Global Economic Crime Survey 2020”, przygotowanym na podstawie dziewiętego badania przestępczości gospodarczej, zjawisko korupcji i łapownictwa w polskich przedsiębiorstwach jest znacznie częstsze niż w firmach na świecie. Z kolei w sondażu z 2019 r., w którym uczestniczyło 5018 respondentów, w tym 76 z Polski – aż 54% spośród polskich firm, które doświadczyły nadużyć przyznało, że było dotkniętych zjawiskiem korupcji. Dane te uległy niekorzystnej zmianie, bowiem w 2018 roku było to jedynie 17%. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest tzw. niska wykrywalność nadużyć spowodowana panującą w organizacji kulturą organizacyjną, której głównym zadaniem jest budowanie zaufania wśród pracowników. Aż 72% badanych przedsiębiorców nie wdrożyło programów antykorupcyjnych, a co więcej prawie połowa nie posiada formalnych procedur oraz nie przeprowadza formalnego procesu oceny ryzyka w tym zakresie. Jedynie 6% polskich firm

<sup>1</sup> Ł. Kobroń, *Whistleblower strażnik wartości czy donosiciel*, *Palestra*, nr 11-12/2013, s. 296; Ł. Kobroń, *Czy Polskę czeka era etycznych donosów*, *Zeszyty Naukowe Towarzystwa Doktorantów UJ. Nauki Społeczne*, nr 10/2015, s. 81-92. Ł. Kobroń-Gąsiorowska, *Whistleblower w prawie europejskim. Ochrona whistleblowera czy informacji*, *Roczniki Administracji i Prawa*, nr 2/2018, s. 129-142.

<sup>2</sup> Ł. Kobroń-Gąsiorowska, *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 2019, s. 75-87; Ł. Kobroń-Gąsiorowska, *Interes Publiczny jako element podstawowy funkcji ochronnej prawa pracy - w kontekście ochrony sygnalistów*, *Roczniki Administracji i Prawa*, nr 2/2019, s. 333-343.

przyznało, że posiada dedykowanego eksperta compliance, a wdrożenie programów antyfraudowych uznaje jako istotny wydatek w budżecie<sup>3</sup>. Niestety wyniki jasno wskazują, że proces społeczny budowania informowania o nieprawidłowościach będzie bardzo trudny i długotrwały.

### Whistleblowing to nie donosicielstwo

Whistleblowing (dosłownie: informowanie)<sup>4</sup> w miejscu pracy to działanie polegające na ujawnieniu przez pracownika wszelkich nieprawidłowości w funkcjonowaniu zakładu pracy poprzez poinformowanie osób upoważnionych do pojęcia działania, mającego na celu zapobieżenie stwierdzonym nadużyciom. To najczęściej pracownicy stanowią najbardziej wiarygodne źródło informacji o nadużyciach w miejscu pracy. Ujawniając je, narażają się na duże ryzyko, takie jak: zwolnienie z pracy, szykany ze strony pracodawcy czy wreszcie wykluczenie przez samych współpracowników<sup>5</sup>. Z uwagi na zaszłości historyczne definicja whistleblowera w Polsce jest nacechowana bardzo negatywnymi skojarzeniami. W polskiej kulturze prawnej zagadnienie whistleblowingu jest nadal bardzo kontrowersyjne i krytykowane za brak zapewnienia odpowiednich zabezpieczeń prawnych dla sygnalisty, którym przecież może

być każdy, tj. pracownik, stażysta, praktykant, były pracownik, ale także osoba nie pozostająca w typowym stosunku pracy. Informowanie o nieprawidłowościach jest kluczowym mechanizmem w walce o uczciwość i interes publiczny<sup>6</sup>. Jego rola jako mechanizmu zgłaszania niewłaściwego postępowania, oszustwa i innych form nielegalnego lub nieetycznego zachowania pozwala społeczeństwu być świadomym naruszeń i naruszeń, które w przeciwnym razie zostałyby wykryte. Dotyczy to zwłaszcza państw demokratycznych, w których odpowiedzialność i przejrzystość, wzmocnione przez informowanie o nieprawidłowościach, są podstawowymi wartościami wspierającymi funkcjonowanie aparatów państwowych. W związku z tym ochrona pracownika-sygnalisty przed działaniami odwetowymi, nieproporcjonalnymi karami, niesprawiedliwym traktowaniem czy mobbingiem jest niezbędna, ponieważ umożliwia pracownikom korzystanie z odpowiednich kanałów w walce przeciwko nadużyciom.

Zauważa się, iż pracownicy-sygnaliści są poddawani znacznej presji ze strony organów nadzoru wewnętrznego, czyli bezpośredniego. Na przykład w Wielkiej Brytanii bardzo częstym zjawiskiem jest tzw. „gagging clause” tj. klauzula poufności, która jest stosowana zazwyczaj w tzw. umowach ugodowych rozwiązujących stosunek pracy. Klauzula poufności zabrania pracownikowi

<sup>3</sup><https://www.pwc.pl/pl/media/2020/2020-03-05-badanie-przestepczosci-gospodarczej-2020.html>, (dostęp 28.05.2020 – data aktualna dla wszystkich źródeł internetowych).

<sup>4</sup> Zob. *Słownik języka polskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/informator.html>.

<sup>5</sup> D. Banisar *Whistleblowing: International Standards and Developments*, [https://www.researchgate.net/publication/228124587\\_Whistleblowing\\_International\\_Standards\\_and\\_Development](https://www.researchgate.net/publication/228124587_Whistleblowing_International_Standards_and_Development)

D. Huseynova, K. Piperigos, *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](http://transparency.eu/wp-content/uploads/2018/04/WB_Transparency-Group-CoE-17-18.pdf).

<sup>6</sup> S. Wolfe, M. Worth, S. Dreyfus, A.J. Brown, *Whistle-blower protection laws in G20 countries: Priorities for action* (Melbourne, Transparency International Australia), 2014 s. 10, <https://blueprintforfreespeech.net>.

ujawniania wszelkich informacji na temat miejsca pracy i pracodawcy. Zazwyczaj towarzyszy temu forma gratyfikacji pieniężnej na rzecz pracownika<sup>7</sup>.

### Ochrona prawna sygnalisty w prawie Unii Europejskiej

Obecne prawodawstwo Unii Europejskiej chroni informatorów w bardzo ograniczonym zakresie. Ochrona ta jest fragmentaryczna lub jej brak<sup>8</sup>. W niektórych przypadkach, na przykład w Polsce, ochrona opiera się na przepisach prawa pracy, których nie można w pełni wykorzystać w aspekcie ochrony sygnalisty<sup>9</sup>. Obecne prawodawstwo Unii Europejskiej dotyczące ochrony sygnalistów jest rozdrobnione, a jego stosowanie różni się znacznie w poszczególnych państwach członkowskich UE<sup>10</sup>. Swoistą drogą otwierającą drogę do kompleksowego prawodawstwa UE w zakresie ochrony sygnalisty następujące akty prawne:

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie nadużyć na rynku<sup>11</sup>;
- Dyrektywa wykonawcza Komisji (UE) 2015/2392 z dnia 17 grudnia 2015 r. w sprawie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 w odniesieniu do zgłaszania

właściwym organom rzeczywistych lub potencjalnych naruszeń tego rozporządzenia<sup>12</sup>;

- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 24 października 2017 r. w sprawie uzasadnionych środków ochrony sygnalistów działających w interesie publicznym podczas ujawniania poufnych informacji posiadanych przez przedsiębiorstwa i organy publiczne (2016/2224(INI))<sup>13</sup>.

Wdrożenie przepisów dyrektywy w sprawie ochrony sygnalistów w Unii Europejskiej przez państwa członkowskie<sup>14</sup> stanowi punkt kulminacyjny dla stworzenia powszechnych ram ochrony sygnalistów przez państwa członkowie UE. W dniu 26 listopada 2019 roku w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej opublikowana została dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii, potocznie zwana dyrektywą o ochronie sygnalistów. Począwszy od 17 grudnia 2019 roku, państwa członkowskie mają dwa lata na wdrożenie w krajowych porządkach prawnych regulacji przewidujących ochronę sygnalistów. Jak czytamy we wniosku Komisji uzasadniającym projekt ww. Dyrektywy, rola sygnalistów tj. osób zgłaszających (w ramach danej organizacji lub organowi zewnętrznemu) lub ujawniających (opinii publicznej) informacje

<sup>7</sup> D. Pyper, *Whistle-blowing and gagging clauses*, Briefing Paper No. CBP 7442 (London, House of Commons Library), 2016 s. 9, <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-7442/>.

<sup>8</sup> Zob. Łucja Kobroń, *Czy Polskę czeka...*, s. 82.

<sup>9</sup> Zob. D Huseynova, K. Piperigos, *Justice for justice...*el.

<sup>10</sup> Zob. *Komunikat Komisji Europejskiej*, <https://g8fip1kplyr33r3krz5b97d1-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2018/04/WhistleCommunication.pdf>.

<sup>11</sup><https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A32014R0596>.

<sup>12</sup><https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32015L2392>.

<sup>13</sup><https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/5c4565d3-c1ea-11e8-8bb4-01aa75ed71a1>.

<sup>14</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady(UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937&from=en>.

o nieprawidłowościach uzyskanych w kontekście świadczenia pracy, przyczynia się do zapobiegania szkodom i wykrywania niebezpieczeństw i zagrożeń dla interesu publicznego, które w przeciwnym wypadku pozostałyby niewykryte. Osoby te często niechętnie zgłaszają nieprawidłowości z obawy przed odwetem. Sygnaliści ujawniający naruszenia popełnione zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym ryzykują nie tylko utratą pracy, ale także karierą zawodową, a w niektórych przypadkach cierpią z powodu poważnych i przedłużających się konsekwencji finansowych, zdrowotnych

i społecznych<sup>15</sup>. Często zdarza się, że osobami zgłaszającymi nieprawidłowości są pracownicy-dziennikarze, których funkcją co do zasady jest informowanie.<sup>16</sup> Dyrektywa przewiduje wdrożenie wewnętrznego (kanały wewnętrzne) i zewnętrznego (kanały zewnętrzne) procesu zgłaszania nieprawidłowości, który umożliwi pracownikom i osobom zewnętrznym takim jak np. kandydatom do pracy czy nawet wolontariuszom zgłaszanie naruszeń prawa UE i zapewni monitorowanie takich sprawozdań. Obowiązek wdrożenia tego informacyjnego procesu zgłaszania nieprawidłowości będzie miał

---

<sup>15</sup> Wyrok ETPC z dnia 18 października 2011 r. w sprawie *Sosinowska p. Polsce*, nr skargi 10247/09; wyrok ETPC z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie *Frankowicz p. Polsce*, nr skargi 53025/99; Barbara Sosinowska była specjalistką z zakresu chorób płuc w szpitalu w Rudzie Śląskiej. Kilka lat temu (w 2004 r.) krytycznie oceniła decyzje swojej przełożonej dotyczące diagnoz i terapii pacjentów. Napisała w tej sprawie m.in list do regionalnego konsultanta medycznego w dziedzinie chorób płuc. Przeciwko lekarce wszczęto postępowanie dyscyplinarne, zarzucając jej naruszenie zasad etyki zawodowej. Miało do tego dojść przez otwartą krytykę decyzji diagnostycznych i terapeutycznych przełożonej w obecności innych kolegów ze szpitala – tak uznały sądy lekarskie, skazując B. Sosinowską na karę nagany. Na tę decyzję lekarka wniosła skargę do ETPC. Trybunał uznał, że doszło do naruszenia swobody wypowiedzi lekarki. Zdaniem Trybunału jej krytyka była merytoryczna, a działanie zmierzało do zwrócenia uwagi właściwych organów na poważną, w jej przekonaniu, dysfunkcję w pracy jej zwierzchniczki. Trybunał zauważył, że sądy lekarskie nie wzięły w ogóle pod uwagę, czy opinia lekarki była uzasadniona i wyrażona w dobrej wierze oraz czy zmierzała do ochrony interesu publicznego. Sądy dyscyplinarne skupiły się wyłącznie na fakcie skrytykowania innego lekarza, co Kodeks Etyki Lekarskiej uznawał za wykroczenie dyscyplinarne. Taka interpretacja, jak stwierdził Trybunał, rodzi ryzyko, że lekarze będą rezygnowali z udzielania pacjentom obiektywnych informacji o stanie ich zdrowia w obawie przed sankcjami dyscyplinarnymi

<sup>16</sup> Ł. Kubroń, *Czy Polskę czeka...*, s. 82 i nast. Stan faktyczny, będący podstawą skierowania skargi do ETPCz był

skomplikowany. Sprawa dotyczyła zwolnienie dziennikarza telewizyjnego, Gábor Matúz, pracującego dla państwowej telewizji Magyar Televízió Zrt. W tym samym czasie skarżący, był przewodniczącym Związku Zawodowego Publicznej Usługi Nadawczej (Közzolgálati Műsorkészítők Szakszervezete). Skarżący skontaktował się z prezesem spółki telewizyjnej i wysłał list do zarządu informując ich, że zachowanie reżysera programu kulturalnego polegające na modyfikowaniu i cięciu pewnych treści z Éjjeli Menedék ma cechy cenzury przekazywanych informacji. Niedługo potem ukazał się artykuł w wersji online węgierskiego dziennika (Magyar Nemzet Online), zawierający pismo redaktora naczelnego, jak również oświadczenie Magyar Elektronikus Újságírók Szövetsége (Węgierskiego Związku Dziennikarzy publikujących online), „zapraszające” do zniesienia cenzury w przedsiębiorstwie telewizyjnym. Kilka miesięcy później Matúz opublikował książkę zatytułowaną „Az antifasiszta és a hungarista - Titkok a Magyar Televízióból” (Antyfaszysta i Hungarysta - Tajemnice telewizji węgierskiej), zawierające szczegółowe dowody - cenzury, dokonywane w państwowej telewizji. W książce skarżący wezwał czytelników aby zdecydowali, czy działania reżysera programu kulturalnego ingerują w wolność wypowiedzi. Wkrótce potem telewizja zwolniła skarżącego ze skutkiem natychmiastowym. Powodem zwolnienia był fakt, iż publikując książkę, Matúz naruszył klauzulę poufności zawartą w jego umowie o pracę. Trybunał uznał, iż doszło do naruszenia art. 10 Konwencji z dnia 4 listopada 1950 r. o Ochronie Praw i Podstawowych Wolności, a środek zastosowany względem skarżącego w postaci zwolnienia z pracy był nieproporcjonalny względem dwóch dóbr chronionych prawem tj. wolności wypowiedzi oraz interesu publicznego.

zastosowanie w sektorze prywatnym do przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 50 pracowników lub o rocznym obrocie wynoszącym co najmniej 10 mln EUR, a także do wszystkich przedsiębiorstw w sektorze finansowym, niezależnie od ich wielkości. Tu pojawia się podstawowe zagrożenie dla realnej ochrony informatorów tj. ograniczenia liczbowego zakładów pracy w sektorze prywatnym.

Dyrektywa przyjęła metodę gradacji sposobów zgłaszania nieprawidłowości, na co wskazuje redakcja art. 13; osoba dokonująca zgłoszenia zewnętrznego kwalifikuje się do objęcia ochroną na mocy niniejszej dyrektywy, jeżeli spełniony jest jeden z następujących warunków:

- a) osoba ta najpierw zgłosiła naruszenie wewnętrznie, ale w odpowiedzi na jej zgłoszenie nie podjęto żadnych odpowiednich działań w rozsądnym terminie;
- b) osoba zgłaszająca nie miała dostępu do wewnętrznych kanałów zgłaszania nieprawidłowości lub nie można było racjonalnie oczekiwać, że będzie świadoma dostępności takich kanałów;
- c) zgodnie z art. 4 ust. 2 osoba zgłaszająca nie miała obowiązku korzystania z wewnętrznych kanałów zgłaszania nieprawidłowości;
- d) w świetle przedmiotu zgłoszenia nie można było racjonalnie oczekiwać, że będzie korzystała z wewnętrznych kanałów zgłaszania nieprawidłowości;
- e) osoba ta miała uzasadnione podstawy, aby przypuszczać, że wykorzystanie wewnętrznych

kanałów zgłaszania nieprawidłowości może zagrozić skuteczności działań dochodzeniowych prowadzonych przez właściwe organy;

f) na mocy prawa Unii osoba ta była uprawniona do bezpośredniego zgłaszania naruszeń właściwemu organowi za pośrednictwem zewnętrznych kanałów zgłaszania nieprawidłowości<sup>17</sup>. Co istotne sama Dyrektywa nie przewiduje negatywnych konsekwencji prawych za przekazanie nieprawdziwych informacji<sup>18</sup>. Pełna analiza dyrektywy nie będzie przedmiotem niniejszego opracowania.

### **Sytuacja prawna polskich „sygnalistów”**

Polski pracownik-sygnalista, bez względu na zajmowane stanowisko w strukturze organizacyjnej firmy, tylko pozornie może liczyć na szeroką ochronę, którą zapewnia mu polski Kodeks pracy<sup>19</sup>. Jak pokazuje praktyka Polscy pracownicy-sygnaliści w większości przypadków informują o dostrzeżonych nieprawidłowościach właśnie przełożonych, którzy z niechęcią podejmują radykalne i poufne działania. W polskiej praktyce można spotkać się również z nietypowym rodzajem zgłoszenia nieprawidłowości, jakim może być odwołanie się do sądu pracy od wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę czy od kary porządkowej przez pracownika, który zdecydował się bronić swoich praw<sup>20</sup>. Sytuacje tego typu mają miejsce w dużych korporacjach, gdzie mogą być stosowane

<sup>17</sup> Zob. więcej: Ł. Kobrań-Gąsiorowska, *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego...*, s. 75-87.

<sup>18</sup> Odwrotnie np. w Stanach Zjednoczonych, gdzie przewidziano konsekwencje prawne za zgłoszenie nieprawidłowości w złej wierze lub nieprawdziwych, zob. więcej: Ł. Kobrań-Gąsiorowska, *Ochrona prawna*

*informatorów na przykładzie Stanów Zjednoczonych*, *Roczniki Administracji i Prawa*, Nr 2/2019, s. 241-251.

<sup>19</sup> *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy*, (tj.Dz.U. 2019 poz. 1040 ze zm.).

<sup>20</sup> Przepisy te są niewystarczające i niedostosowane do odpowiedniej ochrony pracownika-sygnalisty.

„zbiorowe kary” wobec pracowników<sup>21</sup>. Konsekwencje dla takiego pracownika mogą drastyczne właśnie w dużych korporacjach, bowiem odchodzi on z pracy z tzw. wilczym biletem i często jest zmuszony do podjęcia pracy poniżej swoich kwalifikacji lub wręcz ma problemy z jej znalezieniem. Tego wszystkiego można przecież uniknąć właśnie poprzez wprowadzenie odpowiednich przepisów prawnych chroniących sygnalistów przed tak negatywnymi konsekwencjami. Nawet jeżeli pracownik-sygnalista nie zostanie zwolniony z pracy, to niestety musi on liczyć się z potencjalnymi, negatywnymi konsekwencjami nie tylko ze strony pracodawcy, ale przede wszystkim ze strony pracowników, którzy swoim zachowaniem mogą mobbingować sygnalistę, w a końcu go z niej wykluczyć.

Warto również zasygnalizować, iż moim zdaniem jedyną instytucją ochronną pracownika-sygnalisty w polskim kodeksie pracy mógłby zostać rozszerzony zakres przedmiotowy zakazu mobbingu tj. obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi określony w art. 94(3) § 1 k.p., czyli niedozwolonym działaniom lub zachowaniom dotyczącym pracownika lub skierowanym przeciwko

pracownikowi. Zdaję sobie sprawę z tego, że zakres podmiotowy ograniczony byłby jedynie do pracowników świadczących pracę na podstawie umowy o pracę. Gdyby ustawodawca już wcześniej rozszerzył zakres przedmiotowy definicji mobbingu, zdecydowanie lepiej przygotowałby polski system prawny na nową instytucję w dużej mierze prawa pracy. Do tego dochodzi rola społecznej inspekcji pracy oraz państwowej inspekcji pracy, ale także praktycznie nieaktywnych w tym zakresie związków zawodowych. Korzyści wynikające z wprowadzenia przez pracodawców mechanizmów sygnalizowania różnego rodzaju nieprawidłowości przez np. pracowników mogą okazać się bardzo korzystne. Niestety w dalszym ciągu w świadomości pracodawców i samych pracowników oraz innych zatrudnionych pokutuje przekonanie o negatywnym charakterze działań sygnalisty często postrzeganego jako donosiela i równie „bolesnych” konsekwencjach dla samego pracodawcy. Jedno jest pewne, zmiany w przepisach prawa są nieuchronne, ale nie liczymy ma to, że dwa lata wystarczą na wprowadzenie „nowej tradycji” zgłaszania nieprawidłowości.

---

<sup>21</sup> Autorka powołuje się na przykłady z praktyki adwokackiej.

## O autorce:



**dr Łucja Kobroń-Gąsiorowska**

Doktor nauk prawnych, adwokat w Katedrze Prawa Sądowego w Instytucie Prawa, Administracji i Ekonomii na Uniwersytecie Pedagogicznym w Krakowie. Autorka licznych publikacji z zakresu zbiorowego prawa pracy, whistleblowingu, ochrony prawnej pracownika sygnalisty w międzynarodowym i polskim prawie pracy. Autorka licznych artykułów eksperckich oraz wywiadów dla Dziennik Gazeta Prawna, Rzeczpospolita, Pulsnr oraz prawo.pl. Członek: Polskiego Stowarzyszenia Ubezpieczenia Społecznego; International Labour and Employment Relations Association; European Lawyers for Workers; Labour Law Research Network; Komitetu Organizacyjnego cyklicznych konferencji *Legalność zatrudnienia - szanse i zagrożenia*; Koordynator Polskiej Sekcji Academic Network on the European Social Charter and Social Rights; Rady Ekspertów Fundacji Business Boutique (sekcja prawo pracy). Ekspert Polskiej Izby Motoryzacji.

Adres email: [l.kobron@nckg.pl](mailto:l.kobron@nckg.pl)

### Sugerowane cytowanie:

Kobroń-Gąsiorowska Ł. (2020), *Polska na drodze do ochrony pracownika-sygnalisty*. „Feliety COOPERANTE. Refleksje o prawie pracy i zabezpieczeniu społecznym”, 4(4), [www.cooperante.uni.lodz.pl](http://www.cooperante.uni.lodz.pl)

Opracowanie redakcyjne: Izabela Florczak, Krzysztof Stefański

