

Rozdział 16

# Nietypowe stosunki zatrudnienia a status sygnalisty w świetle aksjologii whistleblowingu

## Atypical employment relationships and whistleblower status in terms of whistleblowing axiology

**Łukasz Łaguna**

Szkoła Doktorska Nauk Społecznych  
Uniwersytet Jagielloński  
<https://orcid.org/0000-0001-5692-5262>

### Streszczenie

Zawężając zjawisko nietypowych stosunków zatrudnienia do zatrudnienia cywilnoprawnego, autor stawia następujące hipotezy badawcze, które będą przedmiotem analizy niniejszego tekstu: „Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii nie rozróżnia uprawnień pracowników oraz osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż umowa o pracę” oraz „Aksjologia, a także prawa będące źródłem whistleblowingu i samej dyrektywy gwarantują prawo do zgłaszania naruszeń wszystkim osobom, niezależnie od podstawy zatrudnienia”. Co równie istotne, pomimo wprowadzenia analogicznych mechanizmów na poziomie materialno-prawnym ani dyrektywa, ani Kodeks postępowania cywilnego nie gwarantują niepracownikom preferencyjnych uprawnień dochodzenia roszczeń w porównaniu do praw procesowych pracowników. Z analizy przeprowadzonej w ramach opracowania wynika, że wszystkie powyższe hipotezy badawcze są prawdziwe.

**Słowa kluczowe:** whistleblowing, pracownik, niepracownik, sygnalista

### Abstract

Narrowing the phenomenon of atypical employment relations to civil law employment, the author poses the following research hypotheses, which will be analyzed in this text: “Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of October 23, 2019 on the protection of whistleblowers does not distinguish between the rights of employees and those providing paid work on a basis other than an employment contract” and “The axiology, as well as the laws that are the source of whistleblowing and the Directive itself guarantee the right to report violations to all

persons, regardless of the basis of employment.” Equally importantly, despite the introduction of analogous mechanisms at the substantive legal level, neither the Directive nor the Code of Civil Procedure guarantees non-employees preferential rights of redress compared to employees’ procedural rights. The study’s analysis shows that all of the above research hypotheses are true.

**Keywords:** whistleblowing, employee, non-employee, whistleblower

## Uwagi ogólne oraz hipotezy badawcze

Wprowadzenie Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii<sup>1</sup> (dalej dyrektywa lub dyrektywa o ochronie sygnalistów) stanowi pierwsze w Europie kompleksowe ujęcie tej problematyki. Stąd dotychczasowa literatura europejska, w tym krajowa, dotycząca tego tematu, będąca pochodną istniejących regulacji, również w znacznej części cechuje się partykularnością i nieaktualnością ze względu na tak fundamentalną zmianę prawną. Naturalnym zjawiskiem przy braku odpowiednich regulacji jest to, że dotychczasowe rozważania pozostawały w sferze *de lege ferenda* lub szukały podstaw whistleblowingu w obowiązujących przepisach. Tym samym wprowadzenie dyrektywy o ochronie sygnalistów tworzy zupełnie nowe problemy, które dotychczas nie doczekały się całościowych opracowań. Istniejące publikacje nie stanowią wystarczającej analizy tej problematyki. Niniejsze wywody mają w szczególności zastosowanie do polskiego kontekstu prawa zatrudnienia i jego specyfiki, z tzw. nietypowym zatrudnieniem czy zatrudnieniem cywilnoprawnym.

Aby zarysować skalę analizowanego zjawiska, wskazać należy, że orientacyjne wnioski na temat trudności z raportowaniem wśród sygnalistów można wyciągnąć z konkluzji uzyskanych na podstawie badań Eurobarometru z 2017 r., dotyczących korupcji<sup>2</sup>: 81% Europejczyków wskazało, że nie zgłosiło przypadków korupcji, których doświadczyło lub których było świadkiem. Jednocześnie 85% respondentów, którzy wzięli udział w konsultacjach publicznych zorganizowanych przez Komisję Europejską w 2017 r., uważało, że pracownicy bardzo rzadko lub rzadko zgłaszają obawy dotyczące potencjalnego zagrożenia lub potencjalnej szkody dla społeczeństwa ze strachu przed konsekwencjami prawnymi i finansowymi<sup>3</sup>.

1 Dz.U. UE. L. z 2019 r. Nr 305 ze zm., s. 17.

2 Badania Eurobarometru dotyczące korupcji, 2017 r. – Eurobarometr, *Corruption*, 2017, <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2176> (dostęp: 1.12.2023).

3 European Commission, *Public consultation on whistleblower protection*, 2017, <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/54254> (dostęp: 1.12.2023).

W badaniu przeprowadzonym przez Komisję w 2017 r.<sup>4</sup>, w którym przedstawiono powiązane z opisaną sytuacją czynniki wywierające negatywny wpływ na prawidłowe funkcjonowanie jednolitego rynku, oszacowano, że w samym obszarze zamówień publicznych brak ochrony sygnalistów naraża UE jako całość na straty rzędu 5,8–9,6 mld euro rocznie.

Odnosząc się do przedmiotu niniejszej pracy w kontekście prawa pracy, należy również podkreślić, że wedle zamierzeń projektodawcy unijnego<sup>5</sup> zapewnienie sygnalistom ochrony na wyższym poziomie przełoży się na wzrost ogólnego poziomu ochrony pracowników zgodnie z celami Europejskiego filaru praw socjalnych<sup>6</sup>, a w szczególności z jego zasadą uczciwych warunków pracy oraz ochroną w przypadku zwolnień. Jednocześnie, jak wynika z poniższego wprowadzenia, z dyrektywą o ochronie sygnalistów wiąże się bardzo duże oczekiwania prawodawcy unijnego. Wobec tego jednym z podstawowych celów badawczych niniejszego rozdziału jest rozstrzygnięcie problemu polegającego na tym, czy normy zawarte w dyrektywie poprawią poziom ochrony sygnalistów będących pracownikami w zakresie normatywnym.

Jednocześnie z racji ograniczeń w obszerności przedkładanej publikacji za nietypowe stosunki zatrudnienia będę uważał świadczenie pracy za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy. Analiza pozostałych kategorii osób wykonujących pracę zarobkową, które wchodzą w zakres nietypowych form zatrudnienia, wykroczy poza ramy niniejszej pracy.

Na podstawie tak zarysowanego kontekstu normatywnego w odniesieniu do nietypowych stosunków zatrudnienia, zawiązując to zjawisko do zatrudnienia cywilnoprawnego, stawiam następujące hipotezy badawcze, które będą przedmiotem analizy niniejszego tekstu:

1. Dyrektywa nie rozróżnia uprawnień pracowników oraz osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż umowa o pracę (dalej również jako niepracownicy).
2. Aksjologia, a także prawa będące źródłem whistleblowingu oraz samej dyrektywy gwarantują prawo do zgłaszania naruszeń wszystkim osobom, niezależnie od podstawy zatrudnienia.

4 European Commission, *Estimating the Economic Benefits of Whistleblower Protection in Public Procurement. Final Report*, 2017, <https://publications.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/8d5955bd-9378-11e7-b92d-01aa75ed71a1> (dostęp: 1.12.2023).

5 Wniosek Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii, COM(2018)218, s. 5, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX%3A52018PC0218> (dostęp: 1.12.2023).

6 European Commission, *The European Pillar of Social Rights in 20 principles*, b.r., [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_pl](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pl) (dostęp: 1.12.2023).

3. Pomimo wprowadzenia analogicznych mechanizmów na poziomie materialnoprawnym ani dyrektywa, ani ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego<sup>7</sup> nie gwarantują niepracownikom preferencyjnych uprawnień w dochodzeniu roszczeń w porównaniu do praw procesowych pracowników.

## Aksjologia whistleblowingu

Rozważania dotyczące zasadności uznania za sygnalistów osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż umowa o pracę należy rozpocząć od analizy aksjologii instytucji whistleblowingu, w szczególności w kontekście praw człowieka. Wywody w zakresie relacji między prawami człowieka a whistleblowingiem należy zacząć od analizy fundamentalnej instytucji, tj. godności. W polskim porządku prawnym godność człowieka jest potwierdzona w art. 30 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.<sup>8</sup> Celem niniejszej pracy nie jest kompleksowe opracowanie pojęcia godności, stąd w dalszych wywodach ograniczę się do wpływu źródła praw i wolności w postaci godności na whistleblowing. Warto mieć na uwadze to, że rozważania poczynione w niniejszej części wymagają wyjścia poza ramy analizy prawnej – ku badaniom natury filozoficznej. Stąd dokonam tu ustaleń również na styku płaszczyzny prawnej i filozoficznej.

Jedynie dla porządku wywodu w początkowej fazie należy wskazać, że przepis w art. 30 Konstytucji RP określa samodzielną normę prawną. Wskazana norma rozstrzyga o uznaniu człowieka za podmiot prawa oraz o bezwzględnej i równej ochronie tej podmiotowości („nienaruszalność”). Obowiązkom tym odpowiada prawo podstawowe do uznania i poszanowania koniecznych atrybutów podmiotowości prawnej – przypisania i poszanowania minimum dóbr i praw osobistych, bez których wykluczona byłaby wszelka podmiotowość<sup>9</sup>. Jak zauważa Marek Piechowiak: „Godność jest pewną rzeczywistością niedającą się jednoznacznie ująć w formuły prawne, która jednak, jeżeli prawo ma być sprawiedliwe, musi być brana pod uwagę tak w procesie stanowienia prawa, jak i jego wykładni”<sup>10</sup>. Autor ten podkreśla, że jedyną konstytucyjną wartością autoteliczną jest godność, o której

7 Tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 1805 ze zm.

8 Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.

9 L. Bosek w: M. Safjan, L. Bosek (red.), *Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1–86*, Legalis 2016, nb. 1.

10 M. Piechowiak, *Godność i równość jako podstawy sprawiedliwości. Z perspektywy międzynarodowej ochrony praw człowieka*, „Toruński Rocznik Praw Człowieka i Pokoju” 1993, z. 1, s. 38.

stanowią preambuła i art. 30, lub raczej człowiek jako podmiot godności<sup>11</sup>. W tym miejscu warto jedynie wspomnieć o debacie, która toczy się w doktrynie w zakresie istoty godności jako najwyższej wartości porządku konstytucyjnego<sup>12</sup>. Marek Granat poddaje pod dyskusję kwestie pozostawania godności człowieka najwyższą wartością porządku konstytucyjnego, a to wobec znaczenia dobra wspólnego. W ocenie tego autora dylemat wskazany przez M. Piechowiaka w zakresie relacji dobra wspólnego i godności jest pozorny, są to bowiem wartości, które się wzajemnie warunkują. Zdaniem M. Granata godność człowieka jest pierwszą wartością spoza porządku konstytucyjnego, co podkreślają preambuła i art. 30 ustawy zasadniczej. Ponadto zarówno dobro wspólne pociąga za sobą godność, jak i godność pociąga za sobą dobro wspólne<sup>13</sup>.

Niezwykle ważną tezę z perspektywy niniejszego rozdziału postawił również Leszek Mitrus, wskazując, że uwzględnienie godności człowieka powinno stanowić aksjologiczny fundament działań ustawodawcy w sferze prawa pracy. Niezbędną przesłanką jest także upodmiotowienie pracownika<sup>14</sup>. Autor podkreśla, że oceniając prawidłowość standardów ochronnych, należy mieć na uwadze konieczność zbalansowania interesów obydwóch stron stosunku pracy. Stawiane przeze mnie tezy dotyczące źródła prawa do whistleblowingu w godności wpisują się w wyrażoną przez L. Mitrusa tezę, wedle której godność człowieka stanowi aksjologiczny fundament działań ustawodawcy w sferze prawa pracy. Oprócz walorów teoretycznoprawnych synergia przywołanych tez ma wymiar praktyczny. Mianowicie zarówno w sferze stanowienia prawa o ochronie sygnalistów, jak i jego stosowania prawodawca oraz interpretator powinni odwoływać się do podstawy aksjologicznej w postaci godności człowieka.

Dla porządku wywodu należy zwrócić uwagę na klasyczną dyferencjację<sup>15</sup> między godnością osobową oraz osobowościową<sup>16</sup>. Pierwsza ze wskazanych kategorii godności związana jest z istotą człowieczeństwa i przysługuje niezależnie

11 M. Piechowiak, *Preambuła do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r. Aksjologiczne podstawy prawa*, Warszawa 2020, s. 64. Na temat roli preambuły przy wykładni norm z zakresu prawa pracy zob. A. Musiała, *Preambuła Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r. – czy polskie prawo pracy o niej „pamięta”?*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 9.

12 M. Granat, *Ukryte bogactwo preambuły Konstytucji*, „Państwo i Prawo” 2022, nr 2, *passim*.

13 Tamże, s. 12.

14 L. Mitrus, *Godność jako podstawa aksjologiczna praw pracowniczych*, [w:] M. Skąpski, K. Ślebzak (red.), *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Poznań 2014, s. 140. Argumentacja dotycząca powołanej tezy została rozwinięta tamże, s. 133 i nast.

15 Por. np. J. Zajadło, *Godność jednostki w aktach międzynarodowej ochrony praw człowieka*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1989, R. LI, z. 2, s. 111 i nast.; F. Mazurek, *Godność człowieka a prawa człowieka*, „Roczniki Nauk Społecznych” 1980, t. 8, s. 29 i nast.

16 W doktrynie stosowane są również inne konwencje terminologiczne, np. Tadeusz Styczeń stosuje termin „godność osobista”, a mianem „godności osobowej” określa to, co tu jest nazywane „godnością osobowościową” – T. Styczeń, *Prawda o osobie: godność osobista wobec godności osobowej*, „Ethos” 1997, t. 12, nr 1–2, s. 243 i nast.

od postawy i zachowania człowieka<sup>17</sup>. Natomiast godność osobowościowa zależy od własnego postępowania człowieka i jest związana z doskonałością moralną<sup>18</sup>. Innymi słowy, godność w takim przypadku pojmowana jest jako przedmiotowy korelat faktu uznawania czyjejs szlachetności lub przeciwnie – korelat faktu, że ktoś jest uznawany za niegodnego szacunku. W tym znaczeniu godność będzie dobrem osobistym chronionym na podstawie odpowiednich przepisów Kodeksu cywilnego. Jednakże to godność w znaczeniu osobowym uznaje się za źródło praw człowieka<sup>19</sup>. W niniejszej dysertacji będę używał pojęcia godności w rozumieniu osobowym, moje rozważania dotyczą bowiem fundamentalnych wartości, które są oparciem dla przyrodzonych praw człowieka.

W tak zakreślonym kontekście normatywnym należy postawić następujące pytanie badawcze: „Czy istnieje połączenie aksjologiczne (*ergo* normatywne) między godnością a whistleblowingiem?”. Należy rozważyć, czy prawo do zgłoszenia naruszeń wynika, bezpośrednio lub pośrednio, z przyrodzonej godności osobowej.

W celu rozstrzygnięcia tego problemu trzeba sprawdzić, w jakich prawach i wolnościach człowieka prawo do zgłaszania naruszeń znajduje oparcie. Częściowo na to pytanie odpowiada sama dyrektywa. W Motywie 31 potwierdzono, że osoby zgłaszające informacje na temat zagrożeń lub szkód dla interesu publicznego, pozyskane w związku z wykonywaną przez nie działalnością zawodową, korzystają z przysługującego im prawa do wolności wypowiedzi. Jednocześnie wskazano, że prawo do wolności wypowiedzi i informacji zagwarantowane w art. 11 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej<sup>20</sup> i w art. 10 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności<sup>21</sup> obejmuje prawo do otrzymywania i przekazywania informacji, a także wolność i pluralizm mediów. Analogicznie interpretuje się wolność słowa uregulowaną w art. 54 Konstytucji RP<sup>22</sup>.

W mojej ocenie do powyższego zestawienia dokonanego przez prawodawcę unijnego należy dołączyć również prawo do pracy, odwołując się w szczególności do art. 15 i 30 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz art. 23 ust. 1 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, a także art. 6 Międzynarodowego Paktu

17 M. Piechowiak, *Godność i równość jako podstawy sprawiedliwości...*, s. 41; S. Zieliński, *Rozumienie godności człowieka i jej znaczenie w procesie stanowienia i stosowania prawa. Propozycja testu zgodności regulacji prawnych z zasadą godności człowieka*, „Przegląd Sejmowy” 2019, nr 4(153), s. 107–127; L. Bosek, *Gwarancje godności ludzkiej i ich wpływ na polskie prawo cywilne*, Warszawa 2012, s. 35.

18 M. Piechowiak, *Godność i równość jako podstawy sprawiedliwości...*, s. 38; M. Ossowska, *Normy moralne w obronie godności człowieka*, „Etyka” 1969, nr 5, s. 12.

19 M. Piechowiak, *Godność i równość jako podstawy sprawiedliwości...*, s. 38; M. Piechowiak, *Preambuła do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej...*, *passim*.

20 Dz.U. UE. C. z 2007 r. Nr 303 ze zm., s. 1.

21 Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.

22 Zob. m.in. J. Sadowski, *Komentarz do art. 54*, [w:] M. Safjan, L. Bosek (red.), *Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1–86*, Legalis 2016; W. Sokolewicz, *Wolność prasy i jej konstytucyjne ograniczenia*, „Państwo i Prawo” 2008, nr 6, s. 22–37.

Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych<sup>23</sup>. Z racji tego, że Konstytucja RP nie ustanawia prawa do pracy, w dalszych rozważaniach w tym zakresie opieram się na prawie UE, regulacjach ONZ oraz przepisach Międzynarodowej Organizacji Pracy<sup>24</sup>. Tematyka niniejszego rozdziału determinuje rozważania w zakresie prawa pracy w kontekście whistleblowingu, stąd analiza instytucji prawa do pracy wydaje się naturalna.

W konsekwencji powyższych rozważań należy wysnuć wniosek, iż prawo do zgłaszania naruszeń (whistleblowing) znajduje oparcie aksjologiczne na płaszczyźnie prawa do wolności wypowiedzi oraz prawa do pracy. Jednocześnie należy mieć na uwadze, że pierwsze ze wskazanych praw obejmuje prawo do otrzymywania i przekazywania informacji, a także wolność i pluralizm mediów.

Mając świadomość, że oparcie prawa do zgłaszania naruszeń tylko na godności byłoby znacznym uogólnieniem i zabiegiem powodującym spłylenie problematyki, podkreślenia wymaga, iż prawo do zgłaszania naruszeń opiera się przede wszystkim na wolności wypowiedzi oraz prawie do pracy. W tak ustalonym stanie prawnym, tj. w sytuacji, w której podstawy aksjologiczne prawa do zgłaszania naruszeń zostały zidentyfikowane, należy dokonać kolejnej, głębszej analizy, która pozwoli odpowiedzieć na pytanie o to, jaki jest rdzeń aksjologiczny prawa do zgłaszania naruszeń. Innymi słowy, przeprowadzone badania rozstrzygają problem prawny w postaci pierwotnych podstaw aksjologicznych prawa do zgłaszania naruszeń, które mogą zostać zidentyfikowane dopiero po przeprowadzeniu badań w zakresie bezpośrednich ram prawnych dla prawa do zgłaszania naruszeń.

Podsumowując powyższy fragment, należy postawić tezę, że z istoty i źródeł prawa do whistleblowingu wynika, iż jest on niezależny od podstawy wykonywania pracy. W konsekwencji osoby wykonujące pracę w ramach nietypowych form zatrudnienia także mają pełne prawo do zgłaszania naruszeń prawa w ramach dyrektywy.

23 Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169.

24 W sprawie prawa do pracy w polskim prawie pracy zob. w szczególności: T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018, s. 58; Z. Góral, *Prawo do pracy. Studium prawa polskiego w świetle porównawczym*, Łódź 1994; tenże, *Prawo do pracy, [w:] Zarys systemu prawa pracy. Tom I. Część ogólna prawa pracy*, s. 538 i nast.; tenże, *O aktualności traktowania prawa do pracy jako zasady prawa pracy, [w:] tenże (red.), Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009, s. 51 i nast.; J. Wratny, *Prawo do pracy – pojęcie, ocena, propozycje, [w:] A. Patulski, K. Chojnacka (red.), Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa 2009, s. 87 i nast.

## Zatrudnienie cywilnoprawne a prawo do whistleblowingu

W kontekście zatrudnienia cywilnoprawnego na szczególną uwagę zasługuje instytucja osoby świadczącej pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy.

Jest to nowa instytucja prawna, wprowadzona nowelizacją ustawy o związkach zawodowych, która weszła w życie 1 stycznia 2019 roku<sup>25</sup>. *De lege lata* stanowi wraz z pracownikiem w znaczeniu materialnym całość zbioru instytucji osoby wykonującej pracę zarobkową ustanowioną na gruncie art. 11 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy należy do podzbioru osób wykonujących pracę zarobkową jedynie w sytuacji, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy. W dalszej kolejności należy przeprowadzić syntetyczną analizę czterech przesłanek konstytuujących osobę świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, tj.: świadczenie pracy za wynagrodzeniem; świadczenie pracy na innej podstawie niż stosunek pracy; posiadanie interesów związanych z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy; niezatrudnianie innych osób. Rozważanie wszystkich powyższych przesłanek konstytuujących osobę świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy wykracza poza zakres tematyczny niniejszych wywodów.

Przechodząc na grunt dyrektywy, w pierwszej kolejności należy zauważyć, że zgodnie z jej art. 5 pkt 7 za „osobę dokonującą zgłoszenia” należy uznać osobę fizyczną, która zgłasza lub ujawnia publicznie informacje na temat naruszeń, uzyskane w kontekście związanym z wykonywaną przez nią pracą. Jednocześnie zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy analizowany akt prawny stosuje się do osób dokonujących zgłoszenia, pracujących w sektorze prywatnym lub publicznym, które uzyskały informacje na temat naruszeń w kontekście związanym z pracą, w tym co najmniej do:

- 1) osób mających status pracownika w rozumieniu art. 45 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej<sup>26</sup>, w tym urzędników służby cywilnej;
- 2) osób mających status osób prowadzących działalność na własny rachunek w rozumieniu art. 49 TFUE;

25 Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17 stycznia 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. poz. 263).

26 Dz.U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2 ze zm. – dalej TFUE.

- 3) 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;
- 4) osób pracujących pod nadzorem i kierownictwem wykonawców, podwykonawców i dostawców.

Z perspektywy nietypowych stosunków zatrudnienia kluczowe znaczenie mają podmioty wskazane w pkt 2 oraz 4, w tym zakresie będą bowiem mieściły się nietypowe formy zatrudnienia, w szczególności odnoszące się do zatrudnienia cywilnoprawnego. Wobec powyższego osoby zatrudnione w ramach nietypowych stosunków pracy podlegają w pełni pod regulacje dyrektywy. Odnosząc tę regulację do krajowej specyfiki, można wskazać, że osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych są adresatami dyrektywy i mają uprawnienia do dokonywania zgłoszeń.

W tym kontekście należy zwrócić uwagę na zakreślone w dyrektywie uprawnienia tych osób w odniesieniu do krajowych regulacji. Wedle art. 19 dyrektywy obowiązkiem państwa członkowskiego jest podjęcie niezbędnych środków, aby zakazać wszelkich form odwetowych wobec sygnalistów, także tych świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Przykładowy katalog zakazów został wskazany w art. 19 pkt a–o dyrektywy, niemniej nie wszystkie zakazy znajdują zastosowanie w stosunku do osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na podstawie umów cywilnoprawnych.

Jak wynika z powyższego wyliczenia, jedynie poszczególne zakazy znajdują zastosowanie do osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, pozostałe dotyczą bowiem zatrudnienia pracowniczego. W odniesieniu do osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych zastosowanie znajdują takie zakazy, jak:

- 1) zakaz degradacji lub wstrzymania awansu;
- 2) zakaz wstrzymania szkoleń;
- 3) zakaz negatywnej oceny wyników lub negatywnej opinii o pracy;
- 4) zakaz przymusu, zastraszania lub wykluczenia;
- 5) zakaz szkody, w tym nadszarpnięcia reputacji danej osoby, zwłaszcza w mediach społecznościowych, lub strat finansowych, w tym strat gospodarczych i utraty dochodu;
- 6) zakaz 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;
- 7) zakaz wcześniejszego rozwiązania lub wypowiedzenia umowy dotyczącej towarów lub umowy o świadczenie usług;
- 8) zakaz odebrania licencji lub zezwolenia.

W konsekwencji należy postawić tezę, iż dyrektywa normatywnie obejmuje osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz wyposaża je w określone uprawnienia materialnoprawne. Jednakże nadal pozostaje aktualne pytanie o narzędzia procesowe, które mogłyby posłużyć osobom świadczącym pracę na podstawie wyżej wymienionych umów do dochodzenia uprawnień materialnych.

## Brak narzędzi procesowych

Dyrektywa nie wyposaża osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w odpowiednie narzędzia procesowe. Dlatego też należy opierać się na dotychczasowych przepisach Kodeksu postępowania cywilnego. W takim układzie należy dokonać ustaleń dotyczących charakteru roszczeń procesowych niepracowników. Skoro ich pozycja procesowa niczym nie różni się w istocie od statusu „typowego” wykonawcy umowy cywilnoprawnej, należy dokonać analizy możliwości procesowych niepracowników w kontekście ich uprawnień materialnoprawnych.

Ponadto *de lege lata* ustawodawca *explicite* nie określa normy, która pozwalałaby na zastosowanie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego dotyczących spraw z zakresu prawa pracy w stosunku do sygnalistów niebędących pracownikami. Jednocześnie ponieważ przepisy procesowe stanowią *ius cogens*, strony nie mogą ich modyfikować umownie lub na gruncie swoistych źródeł prawa pracy. *De lege lata* odpowiednie normy Kodeksu postępowania cywilnego nie przewidują w tym zakresie wyjątków, stąd niedopuszczalne są wszelkie modyfikacje podstaw procesowych dochodzenia roszczeń.

Jednocześnie Kodeks postępowania cywilnego nie wyposaża sygnalisty-niepracownika w narzędzia procesowe analogiczne jak te przysługujące pracownikom. W konsekwencji powstaje sytuacja prawna, w której z jednej strony dochodzi do zrównania sytuacji materialnoprawnej pracowników oraz niepracowników, przy jednoczesnej dyferencjacji statusu procesowego. Sygnalistom, którzy mają status pracownika, będą bowiem przysługiwały takie uprawnienia, jak m.in. zwolnienie z opłaty sądowej, możliwość wniesienia ustnego powództwa czy żądanie przywrócenia do pracy. Natomiast sygnalistom-niepracownikom nie przysługują takie uprawnienia, co oznacza, iż będą zmuszeni dochodzić swych roszczeń na podstawie ogólnych przepisów Kodeksu postępowania cywilnego.

## Podsumowanie

Podsumowując powyższe wywody, należy ocenić postawione w początkowej fazie tekstu hipotezy. Jak wynika z rozważań przeprowadzonych w niniejszym rozdziale, wszystkie hipotezy badawcze znajdują potwierdzenie w stanie normatywnym. Oznacza to, że *de lege lata* dyrektywa nie rozróżnia uprawnień pracowników oraz osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż umowa o pracę. Co więcej, aksjologia, a także prawa będące źródłem whistleblowingu oraz sama dyrektywy gwarantują prawo do zgłaszania naruszeń wszystkim osobom, niezależnie od podstawy zatrudnienia. Opierając się na powyższych wnioskach, należy podkreślić, że pomimo wprowadzenia analogicznych mechanizmów na poziomie materialnoprawnych ani dyrektywa, ani Kodeks postępowania cywilnego nie gwarantują niepracownikom preferencyjnych uprawnień dochodzenia roszczeń w porównaniu do praw procesowych pracowników.

## Bibliografia

- Bosek L., *Gwarancje godności ludzkiej i ich wpływ na polskie prawo cywilne*, Warszawa 2012.
- Eurobarometr, *Corruption*, 2017, <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2176> (dostęp: 1.12.2023).
- European Commission, *Estimating the Economic Benefits of Whistleblower Protection in Public Procurement. Final Report*, 2017, <https://publications.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/8d5955bd-9378-11e7-b92d-01aa75ed71a1> (dostęp: 1.12.2023).
- European Commission, *Public consultation on whistleblower protection*, 2017, <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/54254> (dostęp: 1.12.2023).
- European Commission, *The European Pillar of Social Rights in 20 principles*, b.r., [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_pl](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pl) (dostęp: 1.12.2023).
- Góral Z., *O aktualności traktowania prawa do pracy jako zasady prawa pracy*, [w:] Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009.
- Góral Z., *Prawo do pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Zarys systemu prawa pracy. Tom I. Część ogólna prawa pracy*, Warszawa 2010.
- Góral Z., *Prawo do pracy. Studium prawa polskiego w świetle porównawczym*, Łódź 1994.
- Granat M., *Ukryte bogactwo preambuły Konstytucji*, „Państwo i Prawo” 2022, nr 2.
- Liszczy T., *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018.

- Mazurek F., *Godność człowieka a prawa człowieka*, „Roczniki Nauk Społecznych” 1980, t. 8.
- Mitrus L., *Godność jako podstawa aksjologiczna praw pracowniczych*, [w:] M. Skąpski, K. Ślęzak (red.), *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Poznań 2014.
- Musiąła A., *Preambuła Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r. – czy polskie prawo pracy o niej „pamięta”?*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 9.
- Ossowska M., *Normy moralne w obronie godności człowieka*, „Etyka” 1969, nr 5.
- Piechowiak M., *Godność i równość jako podstawy sprawiedliwości. Z perspektywy międzynarodowej ochrony praw człowieka*, „Toruński Rocznik Praw Człowieka i Pokoju” 1993, z. 1.
- Piechowiak M., *Preambuła do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r. Aksjologiczne podstawy prawa*, Warszawa 2020.
- Sadomski J., *Komentarz do art. 54*, [w:] M. Safjan, L. Bosek (red.), *Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1–86*, Legalis 2016.
- Safjan M., Bosek L. (red.), *Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1–86*, Legalis 2016.
- Sokolewicz W., *Wolność prasy i jej konstytucyjne ograniczenia*, „Państwo i Prawo” 2008, nr 6.
- Styczeń T., *Prawda o osobie: godność osobista wobec godności osobowej*, „Ethos” 1997, t. 12, nr 1–2.
- Wrątny J., *Prawo do pracy – pojęcie, ocena, propozycje*, [w:] A. Patulski, K. Chojnacka (red.), *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa 2009.
- Zajadło J., *Godność jednostki w aktach międzynarodowej ochrony praw człowieka*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1989, R. LI, z. 2.
- Zieliński S., *Rozumienie godności człowieka i jej znaczenie w procesie stanowienia i stosowania prawa. Propozycja testu zgodności regulacji prawnych z zasadą godności człowieka*, „Przegląd Sejmowy” 2019, nr 4(153).

### Akty prawne

- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.U. UE. C. z 2007 r. Nr 303 ze zm.).
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).
- Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.).
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17 stycznia 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. poz. 263).
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Paryż, 10 grudnia 1984 r., <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html> (dostęp: 1.12.2023).
- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2 ze zm.).
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1550 ze zm.).