

Rozdział I. Terminologia i znaczenie.

Konceptualizacja *whistleblowingu*

1. Co to jest informowanie o nieprawidłowościach?

Czym tak naprawdę jest *whistleblowing*? Kim jest *whistleblower*? Czy wprowadzenie reguł *whistleblowingu* w polskich przepisach prawa pracy/zatrudnienia przyniosłoby korzyści pracodawcy, pracownikowi, a może społeczeństwu? Tu od razu nasuwa się kolejne pytanie – jaki poziom ochrony trzeba zapewnić pracownikowi, który zdecyduje się ujawnić nieprawidłowości w miejscu pracy? Kontrowersje, jakie wzbudza zjawisko *whistleblowingu*, są ogromne i nieobce państwom o bardzo długiej tradycji ochrony „etycznych donosicieli”¹. Jak już zaznaczyłam, wątpliwości, jakie wzbudza *whistleblowing* w państwach posttotalitarnych, są ogromne, a to za sprawą podłoża historycznego. Już wtedy sam model działania sygnalistów, związany zazwyczaj z negatywnym donosicielstwem, był nieetyczny. Nie dziwi więc takie nastawienie, choć muszę przyznać, że nie odczuwam już dyskomfortu wynikającego z utożsamiania modelu działania i samego określenia z nieetycznymi zachowaniami sygnalisty. Ogromny wpływ na postrzeganie „etycznych donosów” miała historia Polski, przede wszystkim okupacja niemiecka podczas II wojny światowej, a następnie lata komunizmu. Tak zwani informatorzy postrzegani byli negatywnie i określano ich mianem „sprzedawczyków”, „kapusiów” czy „zdrajców narodu”. Niestety granica pomiędzy „bohaterstwem” a „zwykłym donosicielstwem” jest cienka i prawie niezauważalna, w konsekwencji trudna do rozróżnienia w świadomości społeczeństwa. Jak podkreśla się w literaturze, proces zmiany definiowania pojęć: *whistleblowing* i *whistleblower* jest możliwy w krajach posttotalitarnych, pod warunkiem że społeczeństwo zacznie postrzegać „etycznego donosiela”² poprzez rodzaj przekazanych informacji i motywację

¹ Np. Stany Zjednoczone Ameryki, Wielka Brytania, Republika Korei.

² S. Dasgupta, A. Kesharwani, Whistleblowing: A Survey of Literature, The IUP Journal of Corporate Governance 2010, t. 9, Nr 4, s. 57–70.

oraz wskazywanie różnic pomiędzy negatywnym „donosicielstwem” a „informowaniem w dobrej wierze”³, mającym obecnie istotny wpływ na sieć bezpieczeństwa w korporacjach, przedsiębiorstwach oraz miejscach pracy⁴. „Sygnalista” to słowo już używane w języku prawniczym, jest tłumaczeniem z języka angielskiego zwrotu *whistleblower*⁵. Jednak terminy „informator” lub *whistleblower* są powszechnie stosowane w doktrynie zagranicznej i prawodawstwie UE. Pojęcie „sygnalista” przyjęło się w polskiej przestrzeni prawnej i obecnie pojawia się w dyskusjach jako ważne i istotne zagadnienie⁶. „Informowanie o nieprawidłowościach” to wyrażenie używane na oznaczenie sytuacji, gdy dana osoba (sygnalista) przekazuje podmiotowi mającemu władzę do podjęcia działań interwencyjnych informacje dotyczące wykroczeń, takich jak np. korupcja, dyskryminacja czy mobbing w pracy⁷. Co do zasady osoba taka jest związana z organizacją, często jest pracownikiem czy zatrudnionym wykonującym pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej lub w ramach umowy o współpracę. Osoby te stają się sygnalistami, gdy obserwując zachowanie lub

³ Zob. także: A.K. *Vadera*, R.V. *Aguilera*, B. *Caza*, Making Sense of Whistle-Blowing’s Antecedents: Learning From Research on Identity and Ethics Programs, *Business Ethics Quarterly* 2009, Nr 4, s. 553–586.

⁴ W. *Rogowski*, Whistleblowing: bohaterstwo, zdrada czy interes?, *Przegląd Corporate Governance* 2007, Nr 1, s. 23–24, a także *Ł. Kbroń*, Czy Polskę czeka era etycznych donosów? Społeczno-prawne aspekty działania, *Zeszyty Naukowe Towarzystwa Doktorantów UJ. Nauki Społeczne* 2015, Nr 10, s. 82.

⁵ Angielskojęzyczna wersja słownika oxfordzkiego jest nieco inna: sygnalista to ktoś, kto „informuje o osobie lub organizacji uznawanej za zaangażowaną w bezprawną lub niemoralną działalność”.

⁶ *Ł. Kbroń-Gąsiorowska*, Poland on the Path towards Whistleblower Protection, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, clpj.law.illinois.edu/dispatches; *Ł. Kbroń*, Whistleblower – strażnik wartości czy donosiciel, *Pal* 2013, Nr 11–12, s. 296; *Ł. Kbroń*, Czy Polskę czeka, s. 81–92; *Ł. Kbroń-Gąsiorowska*, Whistleblower – w prawie europejskim. Ochrona whistleblowera czy informacji, *RAiP* 2018, Nr 2, s. 129–142; *M. Wujczyk*, Podstawy whistleblowingu w polskim prawie pracy, *Przegl. Sąd.* 2014, Nr 6, s. 114; *M. Derlacz-Wawrowska*, Whistleblowing a ochrona informacji poufnych pracodawcy, [w:] *G. Uścińska* (red.), *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, Warszawa 2013, s. 390; *H. Szewczyk*, 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, *PiZS* 2020, Nr 2, s. 3; *G. Makowski*, *M. Waszak*, Ustawa o ochronie sygnalistów w Polsce – o potrzebie i perspektywach jej wprowadzenia, batory.org.pl/wp-content/uploads/2020/09/Ustawa-o-ochronie-sygnalistow-w-Polsce_PP.pdf.

⁷ Zob. także Does Type of Wrongdoing Affect the Whistle-Blowing Process?, *J.P. Near*, *M.T. Rehg*, *J.R. Van Scotter*, *M.P. Miceli*, *Business Ethics Quarterly* 2004, t. 2, s. 219–242; *W.E. Scheuerman*, What Edward Snowden can teach theorists of conscientious lawbreaking, *Philosophy & Social Criticism* 2016, vol. 42, Nr 10.

działania, które uważają za niewłaściwe, niezgodne z prawem i niezgodne z kodeksem postępowania firmy, decydują się na zgłoszenie nieprawidłowości. Ta luźna definicja ma zadanie wprowadzenia konceptualizacji definicji *whistleblowingu* zgodnie z duchem legislacji UE z uwzględnieniem specyficznych cech państwa postkomunistycznego, które jest zobowiązane do wdrożenia przepisów dyrektywy (UE) 2019/1937 Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa UE⁸. Nie będzie to łatwy proces, nie mam tu bowiem na myśli transpozycji przepisów, ale przede wszystkim nie będzie to łatwy proces społeczny.

Uzasadnienie informowania o nieprawidłowościach nie jest łatwym zadaniem, tym bardziej w kraju postkomunistycznym, któremu nieobce są negatywne doświadczenia „donosicielstwa”. Innymi trudnościami mogą być: tajemnica instytucjonalna, dysproporcja pomiędzy interesem prywatnym a interesem publicznym, czy nawet ograniczanie praw i wolności⁹. Do tego może dojść problem związany z traktowaniem informowania o nieprawidłowości w kontekście politycznym, który może mieć znaczenie nie tylko dla demokracji, bezpieczeństwa państwa, ale także dla podstawowych praw i wolności jednostek. Ważnym aspektem podczas procesu informowania o nieprawidłowościach są kontrowersje skupiające się wokół ujawnienia tajemnicy państwowej¹⁰ oraz tajemnicy pracodawcy¹¹, które zostają naruszone przez sygnalistę podczas procesu zgłoszenia nieprawidłowości¹². W moim przekonaniu różne formy *whistleblowingu* będą wpływać na ogólny społeczny odbiór działań sygnalistów. W niniejszej monografii zastanowię się nad tym, czy interes publiczny po części nie jest składową interesów prywatnych¹³. *B. Barry* twierdzi, że przy określaniu interesu publicznego powinniśmy brać pod uwagę tylko interesy postrzegane poprzez pryzmat interesów członków społeczeństwa. Jego zdaniem „to, co może służyć tym prywatnym interesom, niekoniecznie służy szerszemu interesowi publicznemu”, co samo w sobie może uzasadniać ujawnienie. W sprawie *E. Snowdena*, jak i w sprawie *B. Łopackiej* teoria *B. Barry’ego*

⁸ Dyrektywa (UE) 2019/1937 Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa UE, eur-lex.europa.eu/TodayOJ/.

⁹ Zob. serwisy.gazetaprawna.pl/zdrowie/artykuly/1463864,koronawirus-w-polsce-uciszanie-lekarzy.html?fbclid=IwAR0TugvIMeeqzlpb5vX7Rk_xqbGY8-8SmWbaB8bKujPfiVWYeZVFI76aHtE.

¹⁰ Sprawa *Snowdena*.

¹¹ Sprawa *Łopackiej*.

¹² *Ł. Kobroń-Gąsiorowska*, Whistleblower w prawie europejskim, s. 129–142.

¹³ Inaczej *B. Barry*, *The Public Interest*. Proceedings of the Aristotelian Society, 1964, vol. 38, s. 1–18 oraz 4–15; *B. Barry*, *Political Argument*, London, s. 224.

okaże się nieprzydatna z uwagi na fakt, iż to co może wydawać się ujawnieniem w interesie społeczeństwa, niekoniecznie będzie mieć znaczenie dla pojedynczych interesów. Tak samo w przypadku zgłoszenia w celu ochrony prywatnego interesu, nie zawsze takie zgłoszenie może mieć znaczenie dla całego społeczeństwa, ale może mieć wpływ na sytuację osób znajdujących się w podanej sytuacji, wobec których np. pracodawca dopuszcza się naruszenia praw pracowniczych.

Propozycja definicji *whistleblowingu* będzie szeroka, aby można ją było zastosować zarówno do informowania o nieprawidłowościach istotnych dla społeczeństwa, jak i zatrudnionych. *Whistleblowing* zawsze będzie wzbudzać kontrowersje i jako taki może nie doczekać się w pełni uzasadnienia¹⁴. W tym celu podczas analizy definicji *whistleblowingu* prezentowanych przez doktrynę zagraniczną zastanowię się nad np. naruszeniem obowiązków zawodowych, które podważa zaufanie pracodawcy¹⁵; czy jest to akt zdrady, który szkodzi pracodawcy, z drugiej strony rozważę, czy ujawnienie ważnych informacji państwowych służy bezpieczeństwu narodowemu (w przypadku pracowników sektora publicznego) i jest formą uzasadnienia takiego działania, w sytuacji gdy aparat państwowy zawodzi. Bez względu na to, kto jest sygnalistą: czy jest nim pracownik, czy funkcjonariusz publiczny mający uprzywilejowany dostęp do tych informacji, decydując się na ujawnienie gdy organizacja jest świadoma naruszeń i celowo nie udostępnia informacji do publicznej wiadomości lub jest świadoma naruszeń, ale w imię ochrony interesu publicznego ich nie ujawnia, uzasadnienie ujawniania nieprawidłowości będzie ograniczone zamiarem i interesem, jaki sygnaliści mają w ujawnieniu. Twierdzę, że pomimo metaforycznych i oceniających konotacji *whistleblowingu* będzie on postrzegany przez pryzmat nowej instytucji w prawie pracy jako element pozytywny.

¹⁴ D. Santoro, M. Kumar, Speaking Truth to Power, A Theory of Whistleblowing, Cham 2018; R.A. Lamer, Whistleblowing and Employee Loyalty, Journal of Business Ethics 1992, s. 125–128; H. Latan, Ch.J. Chiappetta Jabbour, A. Beatriz Lopes de Sousa Jabbour, Whistleblowing Triangle, Framework and Empirical Evidence, Journal of Business Ethics 2019, s. 189–204; A. Elliston, Anonymity and Whistleblowing, Journal of Business Ethics 1982, vol. 160, s. 167–177; E. Ceva, M. Bocchiola, Theories of Whistleblowing, Philosophy Compass 2020, vol. 15, Nr 1; Prediction of Whistleblowing or Non-Reporting Observation: The Role of Personal and Situational Factors, P.G. Cassematis, R. Wortley, Journal of Business Ethics 2013, Nr 117, s. 615–634; D. Santoro, M. Kumar, A Justification of Whistleblowing, Philosophy and Social Criticism 2017, vol. 42, s. 669–684; B. Culiberg, K.K. Mihelić, The Evolution of Whistleblowing Studies: A Critical Review and Research Agenda, Journal of Business Ethics 2017, s. 787–803.

¹⁵ W polskim prawie pracy „utrata zaufania” jest jednym z podstawowych składowych uzasadniania wypowiedzeń umów z pracownikami.

Motywy przewodnim tego rozdziału będzie także próba połączenia dwóch przeciwstawnych pojęć, jakimi są: obowiązek i prawo zgłaszania nieprawidłowości. Pojęcia te są rozłączne, co jednak nie zmienia faktu, iż nie mogą pozostawać ze sobą we współzależności. Warto również z perspektywy poszukiwania odpowiedzi na pytanie o model *whistleblowingu* w Unii Europejskiej zastanowić się nad błędami w definiowaniu pojęcia *whistleblowing* oraz jego elementami składowymi, takimi jak: informowanie wewnętrzne, informowanie zewnętrzne, informowanie pracownicze o nieprawidłowościach w procesie świadczenia pracy oraz ujawnianie nieprawidłowości mediom. Te, jak i inne problemy powstają na kanwie braku konceptualizacji *whistleblowingu* w Unii Europejskiej, której członkami są państwa o różnych tradycjach ustrojów politycznych. *Whistleblowing* wymaga precyzyjnej analizy. Konceptualizacja definicji *whistleblowingu* musi zostać dokonana na podstawie doktryny zagranicznej, bowiem w literaturze polskiej brak jest lub są to szcążkowe próby podejmowania szerszej analizy definicji.

Konceptualizacja *whistleblowingu* jest niezbędna nie tylko z perspektywy wspomnianej dyrektywy o ochronie sygnalistów, która jest pierwszym etapem zmian w postrzeganiu sygnalistów w Polsce. Celem tego rozdziału jest udowodnienie, że *whistleblowing* to nowa instytucja ochronna, która instytucjonalnie i konceptualnie będzie niezależna, a tym samym spowoduje zmianę w postrzeganiu w Polsce sygnalizowania nieprawidłowości. Definicja *whistleblowingu* będzie odnosić się do znaczenia tego terminu na gruncie ww. dyrektywy oraz polskiego prawa pracy. Dostrzegam w tym miejscu dwa problemy, z jednej strony polska doktryna prawa pracy¹⁶ wskazuje, iż konieczna jest ochrona osób zgłaszających nieprawidłowości, bowiem ich zgłoszenia mogą służyć skutecznemu egzekwowaniu prawa Unii i wymaga szerokiej definicji odwetu, obejmującej wszelkie działania lub zaniechania mające miejsce w kontekście związanym z pracą, które przynoszą im szkodę. Z drugiej strony pojawia się pytanie o koncepcję ochrony i jej cel na gruncie wspomnianej dyrektywy. Zatem, jaką rolę ma odgrywać „sygnalizowanie nieprawidłowości” i jaki ostatecznie interes będzie podlegał ochronie¹⁷. Podstawową zasadą przyjętą

¹⁶ A. Dral, Ochrona pracowników przed działaniami odwetowymi pracodawcy w świetle międzynarodowego i polskiego prawa pracy, [w:] J. Wrątny, M.B. Rycak (red.), Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga Jubileuszowa Profesor Marii Matey-Tyrowicz, Warszawa 2011, s. 477.

¹⁷ 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, K. Walczak (red.), Różnorodność w jed-

w monografii jest traktowanie *whistleblowingu* jako odmiennej instytucji zgłaszania nieprawidłowości, w której osoby zgłaszające przypadki naruszenia ryzykują ogromne koszty osobiste, majątkowe, a nawet społeczne. Będzie to element różnicujący od innych form zgłaszania np. bezzasadnych zawiadomień o popełnieniu przestępstwa w rozumieniu przepisów prawa karnego. Ryzyko, jakie podejmie sygnalista będzie jednym z elementów podstawowych tej definicji.

W sprawie *E. Snowdena* pojawił się problem złamania tajemnicy państwowej, z kolei w ujawnieniu *B. Łopackiej* wyłoniły się zarzuty nie tylko zdrady pracodawcy, ale co gorsza, sama pracownica została „oskarżona” o przyczynienie się do praktykowania nieprawidłowości u pracodawcy. Najbardziej kontrowersyjne okazało się uzasadnienie ujawnienia tajemnicy państwowej w zderzeniu z prawem jednostek do informacji, tj. określenia momentu początkowego aktualizacji obowiązku ujawnienia. Publiczne ujawnienie np. mediom może podważyć zaufanie do państwa oraz zagrozić bezpieczeństwu społeczeństwa, ale już publiczne ujawnienie cenzury u pracodawcy w mediach nie będzie analogiczną sytuacją¹⁸. Europejski Trybunał Praw Człowieka już wielokrotnie wypowiadał się w kwestii wolności wypowiedzi w kontekście ujawniania nieprawidłowości przez funkcjonariusza publicznego oraz pracownika sektora prywatnego¹⁹. Tutaj jedynie wskażę na problem, który zostanie omówiony w jednym z rozdziałów. Posłużę się przypadkiem polskiej lekarki *B. Sosinowskiej*, która dokonała merytorycznej krytyki koleżanki z pracy. Trybunał zarzucił Polsce, że nie zbadano, czy lekarka broniła interesów ze społecznego punktu widzenia²⁰. W pierwszej sprawie dotyczącej ujawnienia, w której uczestniczył urzędnik, *Guja* przeciwko *Mołdawii*²¹, Trybunał stwierdził, że „sygnalizowanie przez urzędnika służby cywilnej lub pracownika sektora publicznego nielegalnego zachowania lub wykroczenia w miejscu pracy powinno w pewnych okolicznościach podlegać ochronie. Może to mieć miejsce w przypadku, gdy dany

ności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej, Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu, Warszawa 2019, s. 75–87.

¹⁸ ETPCz, *Matúz* przeciwko *Węgrom*, Nr 73571/10, 21.10.2014 r.

¹⁹ Zob. ETPCz, *Sosinowska* przeciwko *Polsce*, Nr 10247/09, 1.10.2011 r.; *Guja* przeciwko *Mołdawii*, Nr 1085/10, 27.2.2018 r.; *Guja* przeciwko *Mołdawii*, Nr 14277/04, 12.2.2008 r.; *Marchenko* przeciwko *Ukrainie*, Nr 4063/04, 19.2.2009 r.; ETPCz, *Kudeshkina* przeciwko *Rosji*, Nr 29492/05, 26.2.2009 r.; ETPCz, *Heinisch* przeciwko *Niemcom*, Nr 28274/08, 21.7.2011 r.; ETPCz, *Bucur i Toma* przeciwko *Rumunii*, Nr 40238/02, 8.1.2013 r.; ETPCz, *Matúz* przeciwko *Węgrom*, Nr 73571/10, 21.10.2014 r.; ETPCz, *Pasko* przeciwko *Rosji*, Nr 69519/01, 22.10.2009 r.

²⁰ ETPCz, *Sosinowska* przeciwko *Polsce*, Nr 10247/09, 18.10.2011 r.

²¹ *Guja* przeciwko *Mołdawii*, Nr 14277/04, 12.2.2008 r.

pracownik lub urzędnik służby cywilnej jest jedyną osobą lub częścią niewielkiej grupy osób, która jest świadoma tego, co dzieje się w pracy, a zatem jest najlepiej przygotowana do działania w interesie publicznym, ostrzegając pracodawcę lub ogół społeczeństwa”.

Podobnie Zasady z *Tshwane*²² dotyczące bezpieczeństwa narodowego i prawa do informacji mają zapewnić sygnalistom pewną ochronę prawną poprzez odwołanie się do ogólnego prawa do informacji (w tym prawa do wolności wypowiedzi). Zasady z *Tshwane* to światowe standardy, które określają zasady ochrony prawa do informacji i zapewnienia dostępu do informacji rządowych, zapewniając jednocześnie odpowiednią ochronę ludzi przed wszelkimi zagrożeniami dla ich bezpieczeństwa. Stanowią wytyczne dla osób, które zajmują się „opracowywaniem, przeglądaniem i wdrażaniem” wszelkich aktów prawnych zawierających warunki i zasady do informacji niejawnych. Zgodnie z definicją osoba, która dokonuje ujawnienia chronionego – wewnętrznie lub przed niezależnym organem nadzoru – automatycznie implikuje obowiązek organu do:

- 1) zbadania domniemanego przestępstwa – organ ma podjąć niezwłoczne kroki w celu rozwiązania sprawy w wyznaczonym przez prawo terminie lub, po konsultacji z osobą, która dokonała ujawnienia, przekazać sprawę upoważnionemu i kompetentnemu organowi do zbadania;
- 2) ochrony tożsamości personelu publicznego, który stara się przekazywać poufne informacje (anonimowe zgłoszenia należy rozpatrywać pod względem merytorycznym);
- 3) ochrony ujawnionych informacji oraz faktów, że je ujawniono, z wyjątkiem zakresu, w jakim dalsze ujawnienie informacji jest konieczne w celu naprawienia wykroczenia;
- 4) zawiadomienia osoby dokonującej ujawnienia o przebiegu i zakończeniu dochodzenia oraz, w miarę możliwości, o podjętych krokach lub przedstawionych zaleceniach²³.

Zasady obejmują ochroną sygnalistów przed odwetem czy napiętnowaniem. W związku z tym urzędnik publiczny, który ujawnił jakkolwiek nieprawidłowość instytucji publicznej czy rządu, powinien być chroniony przed każdą formą retorsji. Zasady z *Tshwane* stanowią, że sygnalista, który ujawnia

²² The Global Principles on National Security and the Right to Information, The Tshwane Principles, justiceinitiative.org/publications/global-principles-national-security-and-freedom-information-tshwane-principles.

²³ Zasady 39 i 40.

niezgodne z prawem praktyki rządu bez szkody dla bezpieczeństwa narodowego i dobra publicznego, ma prawo do zachowania w poufności swojej tożsamości.

2. Definicja *whistleblowingu*

Debata dotycząca informowania o nieprawidłowościach nabiera tempa w krajach członkowskich UE głównie za sprawą nowej dyrektywy o ochronie sygnalistów²⁴, która, zdaniem *V. Abazi*, jest ważnym krokiem w zapewnieniu ochrony sygnalistom w UE, ale nie jest „przełomem”²⁵. Na potrzeby niniejszej monografii będę sięgać do dorobku doktryny zagranicznej z uwagi na brak praktyki oraz tradycji informowania w polskiej doktrynie. Definicje z całego świata różnią się od siebie i niezwykle trudno będzie stworzyć jedną definicję pojęcia „sygnalizowanie nieprawidłowości”. Dzieje się tak być może dlatego, że terminowi temu wciąż brakuje jednomyślnej definicji prawnej. *A.O. Hirschman* w 1970 r.²⁶ dokonał rozróżnienia między różnymi sposobami wyrażania sprzeciwu wobec naruszeń w danej organizacji. Jednym ze sposobów reakcji jest opuszczenie organizacji przez członka lub przejście do konkurencji. Drugi sposób polega na „agitacji” swoją postawą przeciwko nieprawidłowościom w organizacji przez wywieranie presji, a co za tym idzie, zmian. Należy zauważyć, że definicja ta zwraca uwagę na dwa różne dobra, tj. dobro publiczne i lojalność wobec pracodawcy. Osoba, która stosuje drugą metodę sprzeciwu, jest bardziej lojalna wobec pracodawcy niż osoba decydująca się na przenie-

²⁴ Dyrektywa (UE) 2019/1937 Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa UE, eur-lex.europa.eu/TodayOJ/Komunikat prasowy Komisji Europejskiej, Whistleblower protection: Commission sets new, EU-wide rules, 23.4.2018 r., ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_18_3441; Zob. także *D. Lewis*, The EU Directive on the Protection of Whistleblowers: A Missed Opportunity to Establish International Best Practices, E-Journal of Comparative and International Labour Studies 2019, ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/issue/view/73; *Ł. Kobroń-Gąsiorowska*, Whistleblower w prawie europejskim, s. 129–142; *Ł. Kobroń-Gąsiorowska*, Dyrektywa Parlamentu Europejskiego, s. 75–87; *Ł. Kobroń-Gąsiorowska*, Interes publiczny jako element podstawowy funkcji ochronnej prawa pracy – w kontekście ochrony sygnalistów, RAiP 2019, Nr 2; *D. Kafteranis*, Rethinking Financial Rewards for Whistleblowers Under the Proposal for a Directive on the Protection of Whistle-blowers Reporting Breaches of EU Law, Nordic Journal of European Law Issue 2019, vol. 2; *V. Abazi*, The European Union Whistleblower Directive, s. 640–656.

²⁵ *V. Abazi*, The European Union Whistleblower Directive, s. 640–656.

²⁶ *A.O. Hirschman*, Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States. Cambridge, Harvard 1970, s. 1–21.

2. Definicja whistleblowingu

sienie do konkurencyjnej firmy. Jednocześnie dla A.O. Hirschmana lojalność jest postrzegana jako funkcja opóźniania wyjścia i umożliwienia pracownikowi odegrania właściwej roli. Zgodnie z definicją R. Nadera²⁷ z 1971 r. reakcją pracownika na nieprawidłowości jest świadomość, że interes publiczny przeważa nad interesem organizacji, a tym samym sygnalizacja jest uzasadniona, bowiem organizacja jest zaangażowana w działania korupcyjne, które są nielegalne i szkodliwe. J.P. Near i M.P. Miceli opisują sygnalizowanie nieprawidłowości jako „ujawnianie przez członków organizacji (byłych lub obecnych) nielegalnych, niemoralnych lub nielegalnych praktyk osobom lub organizacjom, które mogą być w stanie podjąć działania w tym zakresie”. Ich definicja jest precyzyjna i jasno wskazuje, że pracownik, informując, wykracza poza swoje miejsce pracy i zgłasza te nieprawidłowości osobom trzecim lub odpowiednim instytucjom. Te osoby lub instytucje muszą być w stanie zareagować, tj. muszą podjąć odpowiednie działania zapewniające sygnalistom ochronę. Nie ulega wątpliwości, że w prawie pracy nadal mamy do czynienia z silną aksjologią ochrony „słabszego” przed „silniejszym” w imię „równości” stron stosunku pracy. W tym przypadku uzasadnione jest stwierdzenie, że pozycja „pracownika” lub „niepracownika” w podmiocie zatrudniającym jest słabsza w stosunku do pracodawcy²⁸. Na decyzję pracownika o poinformowaniu o nieprawidłowościach wpływa wiele zmiennych: charakter wykroczenia, sytuacja w miejscu pracy, potencjalne zagrożenia, obawa przed odwetem. Wielu przedstawicieli doktryny zagranicznej poparło apel o możliwość informowania tylko kanałami zewnętrznymi. Na przykład D. Farrell i J.C. Petersen²⁹ postrzegali sygnalizowanie nieprawidłowości tylko jako proces ujawniania informacji stronom spoza organizacji. Zdaniem G. Kinga³⁰ sygnalista może także informować podmioty zwykle niezajmujące się ochroną sygnalistów, np. media.

J. Boatright i J. Smith zaproponowali podobną definicję, która koncentruje się na zewnętrznej sprawozdawczości w interesie publicznym. Ich zdaniem *whistleblowing* to „dobrowolne ujawnianie niepublicznych informacji o niele-

²⁷ R. Nader, [w:] R. Nader, P.J. Petkas, K. Blackwell, *Whistle Blowing: The Report of the Conference on Professional Responsibility*, New York 1972, s. 7.

²⁸ A. Sobczyk, *Różnicowanie praw (ochrony) zatrudnionych – wybrane kryteria i ich ocena*, [w:] *Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności*, M. Bosak (red.), Warszawa 2014, s. 1; T. Liszcz, *Ogólna charakterystyka prawa pracy*, [w:] *Zarys prawa pracy*, R. Borek-Buchajczuk (red.), Lublin 2005, s. 22.

²⁹ D. Farrell, J.C. Petersen, *Patterns of Political Behavior in Organizations*, *Academy of Management Review* 1982, vol. 7, s. 402–412.

³⁰ G. King, *The Implications of an Organization's Structure on Whistleblowing*, *Journal of Business Ethics* 1999, vol. 20, Nr 4, s. 315–326.

galnym i niemoralnym postępowaniu w organizacji lub zachowaniu w organizacji sprzecznym z interesem publicznym członka lub byłego członka organizacji bez korzystania ze standardowych kanałów wewnętrznych komunikacji³¹. W tej definicji *J. Boatright* oraz *J. Smith* wyróżnili siedem najważniejszych elementów tworzących definicję *whistleblowingu*. Po pierwsze zgłoszenia nieprawidłowości może dokonać tylko członek organizacji. Nie jest sygnałem zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa policji przez świadka zdarzenia. Taka sama zasada dotyczy reportera, który ujawnia nielegalne praktyki w organizacji. W przypadku pracowników sytuacja się komplikuje, ponieważ wobec pracodawcy powinni wykazać się lojalnością i działaniem dla dobra firmy. Dlatego sygnalizowanie nieprawidłowości jest działaniem jednostki mającym na celu ujawnienie złego postępowania osobom poza organizacją. Po drugie sygnalizowanie nieprawidłowości z konieczności wiąże się z ujawnieniem informacji, które nie są dostępne dla obserwatorów z zewnątrz. Po trzecie ujawnione informacje są dowodem znaczącego rodzaju uchybienia ze strony organizacji lub niektórych jej członków. Po czwarte informacje muszą zostać ujawnione poza normalnymi kanałami komunikacji. W tym miejscu uzasadniona będzie konstatacja, iż autorzy reprezentujący doktrynę amerykańską wskazują, że w większości organizacji pracownicy wiedzą, jak i gdzie zgłaszać przypadki nielegalnego lub niewłaściwego postępowania swoim bezpośrednim przełożonym. Niektóre korporacje mają ogłoszoną politykę zachęcania pracowników do zgłaszania wszelkich podejrzeń dotyczących niewłaściwego postępowania na piśmie do przełożonego czy pracodawcy, z zapewnieniem poufności. Dla nich pracownik, który przestrzega ustalonych procedur zgłaszania nieprawidłowości, nie jest sygnalistą. Zgodnie z tym założeniem polska sygnalistka *B. Łopacka* nie zostałaby zaliczona w krąg „sygnalistów”³². Po piąte można racjonalnie oczekiwać, że zarówno ujawnienie wewnętrzne, jak i zewnętrzne doprowadzi do pożądanej zmiany. Po szóste ujawnienie informacji musi być dobrowolne, a nie wymagane przez prawo. Siódmym i ostatnim warunkiem jest uznanie sygnalizowania nieprawidłowości za akt moralnego protestu. Motywacją *whistleblowera* nie może być dążenie do zemsty lub osobistego zysku. Istotne jest wyznaczenie granicy między prawdziwym sygnalistą a intrygantem. Wskazana przez autorów motywacja, jako element zgłoszenia

³¹ *J.R. Boatright, J.D. Smith, Ethics and the Conduct of Business*, Upper Saddle River, s. 65–69.

³² Pogląd autora jest podobny do sprawy *S. Watkins*, zob. także whistleblowersblog.org/2020/08/articles/whistleblower-of-the-week/i-am-a-person-of-faith-whistleblower-of-the-week-she-ron-watkins/.

w dobrej wierze, może mieć kluczowe znaczenie dla Polski – państwa postkomunistycznego³³.

*P.B. Jubb*³⁴ zwraca uwagę, że sygnalizowanie nieprawidłowości jest „opcjonalnym aktem ujawnienia”, który jest „dokonywany przez osobę, która ma lub miała dostęp do danych lub informacji w organizacji”. Jednocześnie, co ciekawe, odróżnia zgłaszanie nieprawidłowości od informowania o zauważonych naruszeniach tradycyjnymi kanałami informacyjnymi w miejscu pracy. Kontynuuje potwierdzając, że informowanie o nieprawidłowościach różni się od niektórych rodzajów zgłaszania, bowiem sygnalizowanie nieprawidłowości jest rodzajem oskarżenia przeciwko pracodawcy tj. zarzutem niewłaściwego postępowania, niekompetencji lub oszustwa. *J.P. Near, M. Rehg, J.R. Van Scotter, M.P. Miceli*³⁵ podzielili *whistleblowing* na tzw. zewnętrzny (dokonanie ujawnienia poza organizację) i wewnętrzny (informowanie wewnątrz organizacji). *R. Johnson* opisuje *whistleblowing* jako formę sprzeciwu, która ma następujące cechy: ujawnienie informacji do wiadomości publicznej jest indywidualnym działaniem sygnalisty poza organizacją, tj. powiadomieniem osoby lub instytucji zewnętrznej, która je upublicznia i stanowi część rejestru publicznego. Ujawnione informacje dotyczą poważnych uchybień w tej organizacji. Osoba ujawniająca jest członkiem tej organizacji. Krótko mówiąc, sygnalista to ktoś, kto ujawnia niewłaściwe postępowanie w organizacji³⁶. Definicja *R. Johnson* nie obejmuje np. kwestii związanych z tzw. informowaniem wewnątrz organizacji.

W monografii zakładam, że sygnalista to osoba, która ujawnia informacje lub praktyki danej organizacji poza nią, które są racjonalnie nielegalne, nieetyczne lub w inny sposób niewłaściwe, niezależnie od tego, czy ujawnienie dotyczy sektora publicznego czy prywatnego³⁷. Dla *whistleblowingu* znaczenie ma wartość przekazanej informacji, a nie motywacja sygnalisty. Stoję na stanowisku, że sygnalistami są najczęściej pracownicy i członkowie danej organizacji. Jednak każdy, kto ujawni nieprawidłowości w miejscu pracy lub instytucji

³³ *J.R. Byington*, Blowing the whistle: Accountants in industry, CPA Journal, Nr 2, archives.cpajournal.com/old/16641852.htm.

³⁴ *P.B. Jubb*, Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation, Journal of Business Ethics 1999, vol. 21, s. 77–94.

³⁵ *J.P. Near, M.T. Rehg, J.R. Van Scotter, M.P. Miceli*, Does Type of Wrongdoing Affect the Whistle-Blowing Process?, Source: Business Ethics Quarterly 2004, Nr 2, s. 2.

³⁶ *R. Johnson*, Whistle-blowing: when it works – and why Lynne Rienner, Boulder 2003, s. 3.

³⁷ *Ł. Kobroń*, Whistleblower – strażnik wartości czy donosiciel, Pal. 2013, Nr 11–12, s. 296; *Ł. Kobroń*, Czy Polskę czeka, s. 75–85; *Ł. Kobroń-Gąsiorowska*, Whistleblower w prawie europejskim, s. 129–142.

publicznej, może zostać sygnalistą³⁸. W związku z powyższym powiadamianie o nieprawidłowościach jest kluczowym mechanizmem walki o sprawiedliwość i interes publiczny. Jego rola jako mechanizmu zgłaszania wykroczeń, oszustw i innych form nielegalnego lub nieetycznego zachowania pozwala opinii publicznej być świadomym naruszeń, które w przeciwnym razie pozostałyby ukryte. Dotyczy to w szczególności krajów demokratycznych, w których rozliczalność i przejrzystość, wzmocnione zgłaszaniem nieprawidłowości, są podstawowymi wartościami wspierającymi funkcjonowanie aparatu państwowego³⁹.

Słuszne jest wskazanie, że *whistleblowing* to element podstawowy wolności słowa, jest prawem człowieka chronionym przez różne konwencje międzynarodowe. Co do zasady, czy to pracownik, czy inny członek organizacji, każdy z nich ma ograniczone prawo wypowiedzenia się, bowiem to pracodawca lub inna upoważniona przez niego osoba reprezentuje organizację na zewnątrz. Obowiązek lojalności pracowników zapewnia jedynie ochronę przed oświadczeniami, które naruszają uczciwe i obiektywne interesy pracodawcy w nielojalny sposób; nie pociąga za sobą karania pracowników za wypowiedzi, a tym bardziej za ujawnienie nieprawidłowości, które poniekąd może być ujawnieniem w interesie pracodawcy. Oświadczenia nieobjęte obowiązkiem zachowania poufności, które w dużej mierze wyrażają własne poglądy pracownika, są zwykle dozwolone. Mając na uwadze powyższe, pracownik ma prawo i może zgłosić nieprawidłowości kanałami wewnętrznymi w organizacji, organom nadzorczym lub innym organom publicznym. W przypadku zgłoszeń np. do mediów, nawet mediów społecznościowych, pracownik musi działać w dobrej wierze, zgłoszenie musi dotyczyć nagannych okoliczności, które są w interesie publicznym lub dotyczą dóbr publicznych⁴⁰, a pracownik nie ma

³⁸ Ł. Kobrań, Czy Polskę czeka, s. 81–92; Ł. Kobrań-Gąsiorowska, Dyrektywa Parlamentu Europejskiego, s. 75–87.

³⁹ S. Wolfe, M. Worth, S. Dreyfus, A.J. Brown, Whistleblower Protection Rules in G20 Countries: The Next Action Plan, news.griffith.edu.au/wp-content/uploads/2014/06/Whistleblower-Protection-Rules-in-G20-Countries-Action-Plan-June-2014.pdf.

⁴⁰ Zob. więcej: P. Pettit, The common good, [w:] K. Dowding, R.E. Goodin, C. Pateman (red.), Justice and democracy. Essays for Brian Barry, Cambridge 2004, s. 150–169; Por. M.J. Thompson, Autonomy and Common Good, Interpreting Rousseau's General Will International Journal of Philosophical Studies 2017, Nr 2, s. 266–285; A.J.G. Sison, J. Fontrodona, The Common Good of the Firm in the Aristotelian-Thomistic Tradition, Business Ethics Quarterly 2012, Nr 2, s. 211–246; K. Simm, The Concepts of Common Good and Public Interest: From Plato to Biobanking, Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics 2011, Nr 4, s. 554–562; B. Douglass, Political Theory,

innych możliwości zgłoszenia wiarygodnym organom wewnętrznym w danej organizacji.

Czy motywacja ma znaczenie? Zdaniem E. Ceva nie musi mieć znaczenia dla *whistleblowingu*. Z tym argumentem mogę się zgodzić, gdyż rzeczywiście może być tak, że pobudki sygnalisty mogą być czasami samolubne, a ujawnione nieprawidłowości – prawdziwe⁴¹. Z perspektywy państwa postkomunistycznego przyjmuję, że motywy działania sygnalisty mogą mieć znaczenie na początkowym etapie wdrażania tej instytucji dla uzasadnienia jego ujawnienia.

Uważam, że wewnętrzne procedury zgodności mają za zadanie jedynie ograniczenie zgłaszania nieprawidłowości poza organizację. Możemy je nazywać wewnętrznymi kanałami zgłaszania nieprawidłowości. Wskazać należy, że sama dyrektywa UE o sygnalistach wprowadza pierwszeństwo dla kanałów wewnętrznych, które z dużym prawdopodobieństwem mogą przejąć rolę standardowych metod zgłaszania niewłaściwego postępowania w organizacji. W związku z tym, chroniąc sygnalistę przed odwetem, nieproporcjonalnymi karami, złym traktowaniem lub innymi formami, niezbędne jest stosowanie odpowiednich kanałów zgłaszania nadużyć, także tych typowo pracowniczych. Konieczne jest określenie formy raportowania preferencyjnej oraz warunków zgłaszania, ponieważ pracownicy dokonujący ujawnienia wewnętrznego lub zewnętrznego są narażeni na odwet, co może przybrać formę mobbingu, molestowania lub naruszenia dóbr osobistych⁴². Co więcej, ujawnienie zewnętrzne będzie postrzegane przez pracodawcę i współpracowników jako akt niełojalności wobec pracodawcy.

3. Przypadki E. Snowdena i B. Łopackiej

Zrozumienie, czym kierują się sygnaliści, ma kluczowe znaczenie z punktu oceny sygnalisty nie tylko przez pracodawcę, ale także przez społeczeństwo. Głównymi czynnikami, które biorą udział w procesie decyzyjnym sygnalisty,

1980, Nr 1, s. 103–117; B. Jennings, D. Callahan, S.M. Wolf, The Professions: Public Interest and Common Good, Hastings Center Report 1987, Nr 1, s. 3–10.

⁴¹ E. Ceva, M. Biocchiola, Theories of whistleblowing, Philosophy Compass 2020, vol. 15, Nr 1, s. 2–10.

⁴² Wyr. SN z 15.11.2001 r., II UKN 620/00, OSNP 2003, Nr 15, poz. 367.

to: szeroko pojęta moralność⁴³, niedosyt sprawiedliwości⁴⁴, interes publiczny⁴⁵, lojalność wobec pracodawcy/organizacji⁴⁶, charakter naruszenia⁴⁷, ale także zachęta finansowa⁴⁸. Jednak czynniki te mogą się zmieniać w miarę rozwoju procesu informowania, co udowodniła choćby sprawa słynnej sygnalistki z Polski – byłej pracownicy znanej sieci supermarketów „Biedronka”. Zgłoszenie nieprawidłowości bez względu na to, czy proces decyzyjny był zaplanowany przez sygnalistę, czy będzie rozwijał się w miarę rozwoju wydarzeń, na każdym etapie będzie poparty ww. czynnikami. Poprzedni podrozdział pozwolił na wyodrębnienie wielu definicji *whistleblowingu*, które pojawiły się na przestrzeni lat w literaturze zagranicznej. Szereg tych definicji ukazuje *whistleblowing* jako akt publicznego ujawnienia wykroczenia lub przestępstwa. Taką definicję dostarczył nam *P.B. Jubb*, który opisuje zgłaszanie nieprawidłowości jako „umyślny, nieobowiązkowy akt ujawnienia zewnętrznemu podmiotowi, który ma potencjał do naprawienia wykroczenia, dokonywany przez osobę, która ma lub miała uprzywilejowany dostęp do danych lub informacji w organizacji o wykroczeniach, które są pod kontrolą tej organizacji”⁴⁹. Ta definicja wyraźnie oddaje szerokie ujęcie *whistleblowingu*. Jednak w kontekście badań pojęcie to wydaje się być rozumiane nieco szerzej, tak aby nie ograniczało się do ujawnienia

⁴³ *M. Bouville*, Whistle-blowing and morality, *Journal of Business Ethics* 2008, Nr 3, s. 79–585; Zob. także, *C.K. Gunsalus*, How to Blow the Whistle and Still have a Career Afterwards, *Science and Engineering Ethics* 1998, Nr 4, s. 51–64; *N. Bowie*, *R.F. Duska*, *Business Ethics*, Englewood Cliffs, 1990.

⁴⁴ *M.P. Miceli*, *J.P. Near*, *M.T. Rehg*, *J.R. Van Scotter*, Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: Demoralization, justice, proactive personality, and whistle-blowing, *Human Relations* 2012, Nr 8, s. 923–954. Zob. także *Ł. Kbroń*, Whistleblower – strażnik, s. 296–302; *Ł. Kbroń*, Czy Polskę czeka, s. 81–92.

⁴⁵ *Ł. Kbroń-Gąsiorowska*, Interes publiczny jako element podstawowy funkcji ochronnej prawa pracy w kontekście ochrony sygnalistów, *RAiP* 2019, Nr 2, s. 333–343; *G. Schubert*, *The Public Interest*, Glencoe 1960, s. 22; *V. Held*, *The Public Interest and Individual Interests*, New York 1970, s. 42–46; *J. Mansbridge*, On the Contested Nature of the Public Good, [w:] *W.W. Powell*, *E.S. Clemens* (red.), *Private Action and the Public Good*, New Haven 1998, s. 9–11.

⁴⁶ *R.A. Larmer*, Whistleblowing and employee, s. 125–128; *I. Varelius*, Whistle-Blowing Compatible with Employee Loyalty?, *Journal of Business Ethics* 2009, Nr 2, s. 263–275; *B.A. Grosman*, Corporate Loyalty, Does It Have a Future?, *Journal of Business Ethics* 1989, Nr 7, s. 565–568; *B. Schrag*, The Moral Significance of Employee Loyalty, *Business Ethics Quarterly* 2001, Nr 1, s. 41–66.

⁴⁷ *M.P. Miceli*, *J.P. Near*, *C.R. Schwenk*, Who blows the whistle and why? *Industrial and Labor Relations Review* 1991, Nr 1, s. 113–130.

⁴⁸ Wspólne m.in. w USA.

⁴⁹ *P.B. Jubb*, Whistleblowing: A Restrictive Definition, s. 77–94.

danych podmiotowi wewnętrznemu, ale wyszło również poza organizację⁵⁰. Sygnałistą się jest nie tylko, gdy zawiadamia się swojego pracodawcę, klientów, policję o wykroczeniach, ryzyku lub nadużyciach, o których dowiedział się podczas świadczenia pracy, ale gdy dokonuje ujawnienia mediom⁵¹. Przyjmuje się w literaturze, że pracownicy mogą używać nawet mediów jako zewnętrznego kanału informowania o nieprawidłowościach, gdy wewnętrzne kanały raportowania okazują się niewystarczające⁵². Dzieje się tak np. w sytuacji zaangażowania kierownictwa w niewłaściwe postępowanie lub gdy pracownik obawia się odwetu ze strony pracodawcy czy przełożonych⁵³. Od dawna w literaturze próbuje się utożsamiać ujawnienie poza organizację z naruszeniem zasady lojalności wobec pracodawcy. *E.R. Boot* podaje trzy warunki, jakie musi charakteryzować publiczne ujawnienie. Publiczne informowanie o nieprawidłowościach może być moralnie usprawiedliwione, jeśli dotyczy ważnego interesu publicznego, spełniony jest warunek *ultimum remedium*⁵⁴ i minimalizacji szkody. Podkreśla jednocześnie, że ochrona prawna pracownika informującego o nieprawidłowościach – mianowicie ochrona oparta na prawach jednostki – jest problematyczna⁵⁵.

⁵⁰ *R. Lacayo, A. Ripley*, Persons of the Year, content.time.com/time/magazine/article/0,9171,1003998,00.html, s. 32–33.,

⁵¹ Public Concern at Work (PCAW), FAQ answers, PCAW 2013, pcaw.org.uk/faq-answers.

⁵² Zob. także *E.R. Boot*, Classified Public Whistleblowing, Social Theory and Practice 2017, Nr 3, s. 541–567; *C. Delmas*, The Ethics of Government Whistleblowing, Social Theory and Practice 2015, Nr 1, s. 77–105; *D. Santoro, M. Kumar*, A Justification of Whistleblowing, Philosophy and Social Criticism 2017, Nr 7, s. 669–684; *M. Davis*, Rewarding Whistleblowers: A Conceptual Problem?, International Journal of Applied Philosophy 2012, Nr 2, s. 269–277; *J.R. Mesmer-Magnus, Ch. Viswesvaran*, Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation, Journal of Business Ethics 2005, Nr 3, s. 277–297; *G. Smit, R. Van Es*, Whistleblowing and Media Logic: A Case Study, Business Ethics: A European Review 2003, Nr 2, s. 144–150.

⁵³ *M. Davis*, Whistleblowing, [w:] *H. LaFollette* (red.), Oxford handbook of practical ethics, New York 2003, s. 539–563.

⁵⁴ Inaczej zasada środka ostatecznego, sjp.pwn.pl/slowniki/ultima%20ratio.html.

⁵⁵ Zob. *E.R. Boot*, The Ethics of Whistleblowing, Abingdon 2019, s. 25; *R.K. Chiu*, Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control, Journal of Business Ethics 2003, Nr 1–2, s. 65–74; *A. Lopes de Sousa Jabbour, Ch. Chiappetta Jabbour, H. Latan*, Ethical Awareness, Ethical Judgment and Whistleblowing: A Moderated Mediation Analysis, Journal of Business Ethics 2019, Nr 1, s. 289–304; *C. Delmas*, The Ethics of Government Whistleblowing, Social Theory and Practice 2015, Nr 1, s. 77–105; *R.W. Bellaby*, The Ethics of Whistleblowing: Creating a New Limit on Intelligence Activity, Journal of International Political Theory 2018, Nr 29, s. 60–84; *J.R. Mesmer-Magnus, Ch. Viswesvaran*, Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions and Retaliation, Journal of Business Ethics 2005, Nr 3, s. 277–297.