

Informowanie o nieprawidłowościach przez pracowników jest jednym z najbardziej skutecznych sposobów wykrywania oszustw, działań nielegalnych i nieetycznych. Ujawnianie nadużyć jest jednym z kluczowych elementów budowy społeczeństwa obywatelskiego i walki z korupcją. Jednak badania opinii publicznej pokazują, że większość Polaków nie zgłasza nieprawidłowości w miejscu pracy, ponieważ boi się zwolnienia z pracy, ostracyzmu społecznego lub innych negatywnych konsekwencji związanych z dokonaniem zgłoszenia. W Polsce możemy wyróżnić co najmniej dwa podłoża, z których wynika społeczna niechęć do informowania o nieprawidłowościach. Po pierwsze, na przeszkodzie stoi brak kompleksowego ustawodawstwa, które chroniłoby sygnalistów przed działaniami odwetowymi. Po drugie, nie mniej istotne są przyczyny natury społecznej i kulturowej. Sygnalista jest często kojarzony z donosicielem, który jest postrzegany pejoratywnie.

Celem projektu jest analiza zjawiska sygnalizacji (ang. *whistleblowing*) w polskim prawie pracy oraz odpowiedź na pytanie jak powinien wyglądać polski model ochrony sygnalisty w świetle standardów międzynarodowych, doświadczeń państw obcych oraz polskich uwarunkowań społeczno-kulturowych. Pierwszym etapem projektu badawczego będzie analiza standardów unijnych i prawa międzynarodowego mających zastosowanie do zjawiska sygnalizacji. W szczególności dyrektywy w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa UE, której przepisy mają być transponowane do polskiego porządku prawnego do 17 grudnia 2021 r. Drugim etapem będzie weryfikacja tezy, wykazującej że polskie regulacje mające zastosowanie do sygnalizacji są niewystarczające i nieskuteczne. W ostatniej części projektu, w oparciu o badania prawnoporównawcze, ankiety z pracownikami i pogłębione wywiady z osobami zarządzającymi systemami zgłaszania nieprawidłowości, zostaną przeanalizowane mechanizmy ochrony sygnalistów.