



# PRZEGLĄD PIERWSZYCH ORZECZEŃ NA GRUNCIE NIEMIECKIEJ USTAWY O OCHRONIE WYGNALISTÓW

Wyroki: Sądu Pracy w Hamm z dn. 16.02.2024 – 2 Ca 1229/23; Sądu Pracy w Brunzwicku z dn. 24.06.2025 – 6 Ca 303/24; Krajowego Sądu Pracy w Düsseldorfie z dn. 14.1.2025 – 3 SLa 537/24; Krajowego Sądu Pracy w Hesji z dn. 30.5.2025 – 10 GLa 337/25.



1

## Właściwy kanał zgłoszeń wewnętrznych

- W sprawie rozpatrywanej przez Sąd Pracy w Hamm pracownik podczas rozmowy personalnej wskazał na nieprawidłowości w klinice, w której był zatrudniony. W chwili udzielenia tej „informacji” pracodawca nie posiadał jeszcze wewnętrznego kanału zgłoszeń. Sąd uznał, że takie zgłoszenie dokonane w trakcie rozmowy personalnej nie stanowi chronionego zgłoszenia w rozumieniu niemieckiej ustawy o ochronie sygnalistów.
- W podobnej sprawie rozpoznawanej przez Sąd Pracy w Braunschweigu pracownik najpierw wielokrotnie zwracał się bezpośrednio do przełożonego (przed wejściem w życie ustawy), a następnie – już po jej wejściu w życie – do prezesa zarządu i przewodniczącego rady nadzorczej, mimo że u pracodawcy istniał specjalnie utworzony kanał zgłoszeń. Sąd uznał, że zakres ochrony ustawy nie znajduje zastosowania i podkreślił, że warunkiem ochrony jest skorzystanie z ustanowionych kanałów zgłoszeń, a zgłoszenia kierowane do „innych podmiotów zdolnych do podjęcia działań naprawczych” nie są objęte ochroną.



## Jaki problem może wystąpić?

Obydwie sprawy pokazują, jak trudne bywa dla sygnalistów zidentyfikowanie właściwego kanału wskazanego przez pracodawcę. Orzeczenia przypominają sygnalistom, by upewniali się, czy wybrana przez nich droga rzeczywiście spełnia wymogi wewnętrznego kanału zgłoszeń zgodnego z ustawą. Jednocześnie pracodawcy powinni jasno określać właściwość poszczególnych kanałów zgłoszeń. Choć stanowisko sądu co do rozróżnienia między wewnętrznymi kanałami zgłoszeń w oparciu o ustawę a innymi drogami zgłaszania wydaje się trafne, nie jest ono jedynym możliwym. Im silniejsze wrażenie, że różne podmioty mogą pełnić funkcję wewnętrznego kanału, tym większe ryzyko, że pracodawca zostanie związany takim przekazem.





## Ujawnienie publiczne bez wcześniejszego zgłoszenia? – Brak ochrony!

- Krajowy Sąd Pracy w Düsseldorfie orzekł, że e-mail pracownika miejskiego urzędu ds. cudzoziemców, skierowany do zewnętrznych organizacji społecznych, w którym pod nagłówkiem „Rasizm w administracji miejskiej” zwracał uwagę na wewnętrzne zdarzenia w urzędzie, nie stanowi ujawnienia publicznego w rozumieniu ustawy o ochronie sygnalistów.
- Z uzasadnienia wynika, że – przynajmniej według twierdzeń powoda – materialny zakres zastosowania ustawy był spełniony. W sprawie zabrakło jednak wcześniejszego, bezskutecznego zgłoszenia zewnętrznego, które ma pierwszeństwo, a także brak było zaistnienia okoliczności ustawowych dających możliwość dokonania ujawnienia z pominięciem zgłoszenia zewnętrznego.
- Rozstrzygnięcie należy ocenić pozytywnie, jeśli uwzględni się nieodwracalne konsekwencje, jakie może wywołać ujawnienie.



## Dokonanie zgłoszenia za pośrednictwem adwokata

- Sąd Pracy w Brunszwiku uznał, że „przypisaniu zgłoszenia powodowi nie stoi na przeszkodzie fakt, iż nie złożył go osobiście, lecz za pośrednictwem umocowanego adwokata”.
- Również Krajowy Sąd Pracy w Hesji przyjął jako oczywiste, że osoba zgłaszająca „za pośrednictwem swojego pełnomocnika procesowego złożyła zgłoszenie”.
- Ustawa o ochronie sygnalistów wyraźnie stanowi, że sygnalista może korzystać ze wsparcia, a osoby udzielające mu poufnej pomocy są również chronione przed działaniami odwetowymi. Stanowisko sądów w Hesji i Brunszwiku idzie o krok dalej – rozszerza pojęcie „dokonania zgłoszenia” na sytuacje, w których sygnalista nie kontaktuje się bezpośrednio z kanałem zgłoszeń, lecz przekazuje zgłoszenie za pośrednictwem pełnomocnika.

