

przekazuje informację o procedurze zgłoszeń wewnętrznych wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.

Prócz zapoznania osób wykonujących pracę z procedurą zgłoszeń wewnętrznych w momencie wdrażania w organizacji przepisów ustawy o ochronie sygnalistów warto rozważyć opracowanie dodatkowych materiałów informacyjnych dla pracowników lub zorganizowanie wewnętrznych szkoleń, aby wyjaśnić cel funkcjonowania wewnętrznych kanałów zgłoszeń i ewentualne skutki nieprawidłowego z nich korzystania.

371. Regulamin dotyczący przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następnych

Regulamin dotyczący przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następnych

obowiązujący w

§ 1

1. Regulamin określa zasady i tryb zgłaszania przez sygnalistów naruszeń prawa dotyczących korupcji, zamówień publicznych, usług, produktów i rynków finansowych, zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami, bezpieczeństwa transportu, ochrony środowiska, ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego, bezpieczeństwa żywności i pasz, zdrowia i dobrostanu zwierząt, zdrowia publicznego, ochrony konsumentów, ochrony prywatności i danych osobowych, bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych, interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej, rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych, konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela.
2. Regulamin określa również zasady i tryb zgłaszania naruszeń procedur i standardów obowiązujących w
3. Zastosowany system przyjmowania zgłoszeń umożliwia zgłaszanie nieprawidłowości za pośrednictwem łatwo dostępnych kanałów, w sposób zapewniający rzetelne i niezależne rozpoznanie zgłoszenia.
4. Niniejszy regulamin ustalony został po konsultacji z zakładową organizacją związkową (przedstawicielami pracowników).
5. Każdy z pracowników zobowiązany jest do zapoznania się z treścią regulaminu.

§ 2

Ileokroć w Regulaminie jest mowa o:

- a) pracodawcy – rozumie się przez to;
- b) komisji – rozumie się przez to komisję odpowiedzialną za prowadzenie postępowania wyjaśniającego dotyczącego zgłoszenia; zasady pracy komisji, jej ustanawiania określa odrębna procedura;
- c) regulaminie – rozumie się przez to niniejszy regulamin dotyczący przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następnych;

- d) sygnaliście – rozumie się przez to pracownika, byłego pracownika, osobę ubiegającą się o zatrudnienie, osobę świadczącą pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, przedsiębiorcę, akcjonariusza lub wspólnika, członka organu osoby prawnej, osobę świadczącą pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, stażysty, wolontariusza, który dokonuje zgłoszenia o naruszeniu prawa w kontekście związanym z pracą;
- e) zgłoszeniu – rozumie się przez to informacje, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie, lub dotyczące próby ukrycia takiego naruszenia prawa;
- f) osobie, której dotyczy zgłoszenie – rozumie się przez to osobę wskazaną w zgłoszeniu jako osobę, która dopuściła się naruszenia prawa;
- g) osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia – rozumie się przez to osobę fizyczną, która pomaga zgłaszającemu w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą;
- h) postępowaniu wyjaśniającym – rozumie się przez to postępowanie prowadzone w związku ze złożonym zgłoszeniem;
- i) ujawnieniu publicznym – rozumie się przez to podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;
- j) zgłoszeniu wewnętrznym – rozumie się przez to przekazanie informacji o naruszeniu prawa pracodawcy;
- k) zgłoszeniu zewnętrznym – rozumie się przez to przekazanie informacji o naruszeniu prawa Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu;
- l) działaniu odwetowym – rozumie się przez to bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę sygnaliście, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko sygnaliście;
- ł) działaniu następczym – rozumie się przez to działanie podjęte przez pracodawcę lub organ publiczny w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w szczególności przez postępowanie wyjaśniające, wszczęcie kontroli lub postępowania administracyjnego, wniesienie oskarżenia, działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury realizowanej w ramach wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych lub procedury przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych i podejmowania działań następczych;
- m) informacji o naruszeniu prawa – należy przez to rozumieć informację, w tym uzasadnione podejrzenie dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w podmiocie prawnym, w którym sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, lub w innym podmiocie prawnym, z którym sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;
- n) informacji zwrotnej – należy przez to rozumieć przekazaną sygnaliście informację na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań.

§ 3

1. Jednostką odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń oraz sprawującą całościowy nadzór nad przyjmowaniem zgłoszeń jest
2. Zgłoszenia rozpoznawane są przez komisję, której członkowie nie mogą być w jakikolwiek sposób negatywnie zaangażowani w działanie lub zaniechanie stanowiące przedmiot zgłoszenia. Zasady wyboru składu komisji oraz zasady wyłączenia członka komisji określa odrębna procedura.

3. Sygnalista może dokonywać zgłoszeń:
 - a) za pomocą poczty elektronicznej na adres: w zaszyfrowanym pliku; szyfr do pliku należy przekazać jednostce (osobie) wyznaczonej do przyjmowania zgłoszeń w osobnym mailu, osobiście lub telefonicznie;
 - b) w formie listownej na adres pracodawcy z dopiskiem na kopercie „Zgłoszenie nieprawidłowości”;
 - c) poprzez wrzucenie pisma do skrzynki na listy zamieszczonej przy drzwiach w pokoju nr
4. Przykładowy wzór zgłoszenia stanowi załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.
5. W przypadku, gdy zgłoszenie dotyczy osoby pełniącej funkcję kierowniczą, sygnalista może dokonywać zgłoszenia bezpośrednio do
6. Składane zgłoszenie powinno zawierać pełne wyjaśnienie przedmiotu zgłoszenia oraz powinno zawierać co najmniej następujące informacje: datę oraz miejsce zaistnienia naruszenia prawa lub datę i miejsce pozyskania informacji o naruszeniu prawa, opis konkretnej sytuacji lub okoliczności stwarzających możliwość wystąpienia naruszenia prawa, wskazanie podmiotu, którego dotyczy zgłoszenie, wskazanie ewentualnych świadków naruszenia prawa, wskazanie wszystkich dowodów i informacji, jakimi dysponuje sygnalista, które mogą okazać się pomocne w procesie rozpatrywania zgłoszenia, wskazanie preferowanego sposobu kontaktu zwrotnego.
7. Pracodawca co do zasady nie będzie rozpoznawał zgłoszeń anonimowych, przy czym zastrzega się możliwość prowadzenia postępowania wyjaśniającego w przypadku kiedy zgłoszenie, choć anonimowe, będzie dobrze udokumentowane i wysoce uprawdopodobniające naruszenia obowiązujących przepisów prawa czy procedur.
8. Zgłoszenie może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze. Zakazuje się świadomego składania fałszywych zgłoszeń. Osoba dokonująca zgłoszenia nieprawdziwych informacji podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do lat 2.
9. W przypadku ustalenia w toku postępowania wyjaśniającego, że w zgłoszeniu świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę, dokonujący zgłoszenia może zostać pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej określonej w przepisach Kodeksu pracy. Zachowanie takie może być również zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. W stosunku do świadczącego pracę, usługi lub dostarczającego towary na podstawie umowy cywilnoprawnej dokonanie fałszywego zgłoszenia skutkować może rozwiązaniem umowy i zakończeniem współpracy.

§ 4

1. Dostęp do kanałów zgłaszania posiadają jedynie osoby odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń zgodnie ze stosownym upoważnieniem według wzoru stanowiącego załącznik nr 3 do regulaminu.
2. Po otrzymaniu zgłoszenia jednostka odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń przekazuje je do komisji odpowiedzialnej za podejmowanie działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację z dokonującym zgłoszenia, w tym występowanie o dodatkowe informacje dotyczące zgłoszenia i przekazywanie informacji zwrotnej dotyczącej zgłoszenia. Sygnalista otrzymuje w terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia, chyba że nie wskazał on adresu, na który należy przekazać potwierdzenie, lub brak jest takiej funkcjonalności kanału do dokonywania zgłoszeń.
3. Jeżeli zgłoszenie pozwala na przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego, następuje jego niezwłoczne wszczęcie.
4. Komisja może podjąć decyzję o odstąpieniu od przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w sytuacji, gdy:
 - a) zgłoszenie jest w oczywisty sposób nieprawdziwe,
 - b) zgłoszenie nie dotyczy informacji o naruszeniu prawa,
 - c) sprawa była już przedmiotem wcześniejszego zgłoszenia, a w zgłoszeniu nie zawarto istotnych nowych informacji na temat naruszeń w porównaniu z wcześniejszym zgłoszeniem wewnętrznym,

- d) niemożliwe jest uzyskanie informacji niezbędnych do prowadzenia postępowania wyjaśniającego.
- W przypadku odstąpienia od przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego przyjmujący zgłoszenie odnotowuje ten fakt wraz z uzasadnieniem w rejestrze, o którym mowa w § 7.
5. Komisja rozpoznaje zgłoszenie, podejmuje działania następcze, przekazuje informacje zwrotne bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia. W uzasadnionych przypadkach komisja może zaangażować innych przedstawicieli/pracowników pracodawcy lub niezależnych konsultantów do udziału w postępowaniu wyjaśniającym.
 6. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego komisja podejmuje decyzję co do zasadności zgłoszenia. W przypadku zgłoszenia zasadnego komisja wydaje rekomendacje o stosownych działaniach naprawczych lub dyscyplinujących w stosunku do osoby, która dokonała naruszenia prawa, oraz rekomendacje mające na celu wyeliminowanie i zapobieganie podobnym naruszeniom w przyszłości.
 7. Komisja, uwzględniając materiał dowodowy, sporządza protokół z przeprowadzonego postępowania, który przedstawia pracodawcy (osobie działającej w imieniu pracodawcy) w terminie nie dłuższym niż 2,5 miesiąca od dnia przyjęcia zgłoszenia.
- W protokole należy wskazać w szczególności:
- a) opis przedmiotu zgłoszenia,
 - b) osobę, której dotyczy zgłoszenie,
 - c) czynności podjęte w postępowaniu wyjaśniającym,
 - d) ustalenie stanu faktycznego,
 - e) rekomendowane działania naprawcze.
8. W przypadku negatywnej weryfikacji zgłoszenia komisja przekazuje niezwłocznie sygnaliście oraz osobie, której zgłoszenie dotyczy, informacje o dokonanym zgłoszeniu oraz przeprowadzonej weryfikacji. Ponadto informuje o środkach, które zostały lub zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie prawa. W ww. informacji wskazuje się również przyczyny podjęcia danego działania. Powyższa informacja zwrotna jest przekazywana osobie zgłaszającej naruszenie w terminie nieprzekraczającym 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub – w przypadku nieprzekazania potwierdzenia zgłaszającemu – w terminie 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia.

§ 5

1. Wprowadza się bezwzględny zakaz podejmowania działań odwetowych wobec sygnalisty, który dokonał zgłoszenia, a także ujawnienia publicznego. Niedopuszczalne w stosunku do sygnalisty są w szczególności: odmowa nawiązania stosunku pracy, wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy, niezawarcie umowy o pracę na czas określony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w sytuacji gdy pracownik miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa, obniżenie wynagrodzenia za pracę, wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu, pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą, przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy, zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych, przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych, niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy, negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy, nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze, wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badanie psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie, działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

2. Za niekorzystne traktowanie z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także groźbę lub próbę zastosowania środka określonego w ust. 1, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
3. Podejmowanie jakichkolwiek działań o charakterze represyjnym, dyskryminacyjnym lub innego rodzaju niesprawiedliwe traktowanie sygnalisty będą uznawane za naruszenie niniejszego regulaminu i mogą skutkować odpowiedzialnością porządkową lub ustaniem zatrudnienia z osobą dokonującą działań odwetowych.

§ 6

1. Zachowanie poufności ma na celu zagwarantowanie poczucia bezpieczeństwa oraz minimalizację prawdopodobieństwa wystąpienia działań odwetowych lub represyjnych wobec sygnalisty. Osoba, która dokonała zgłoszenia, a której dane osobowe zostały w sposób nieuprawniony ujawnione, powinna niezwłocznie o zaistniałej sytuacji powiadomić komisję, ta zaś zobowiązana jest podjąć działania mające na celu ochronę sygnalisty.
2. Tożsamość sygnalisty, jak również wszystkie informacje umożliwiające jego identyfikację, nie będą ujawniane podmiotom, których dotyczy zgłoszenie, osobom trzecim ani innym pracownikom i współpracownikom podmiotu. Tożsamość sygnalisty, jak również inne informacje umożliwiające jego identyfikację mogą zostać ujawnione jedynie wtedy, gdy takie ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa w kontekście prowadzonych przez organy krajowe postępowań.
3. Tożsamość podmiotów, których dotyczy zgłoszenie, podlega wymogom zachowania poufności w analogicznym zakresie, co tożsamość sygnalisty.

§ 7

1. Każde zgłoszenie podlega zarejestrowaniu w rejestrze zgłoszeń, niezależnie od dalszego przebiegu postępowania wyjaśniającego.
2. Za prowadzenie rejestru zgłoszeń odpowiada
3. Rejestr zgłoszeń zawiera co najmniej: dane kontaktowe sygnalisty, wszystkie szczegółowe informacje posiadane na temat zgłoszenia, przebieg procesu analizy i rozpatrzenia zgłoszenia, osoby i organy biorące udział w procesie analizy i rozpatrzenia zgłoszenia, informacje o podjętych i zastosowanych działaniach następczych i zapobiegawczych. Rejestr prowadzony jest według wzoru stanowiącego załącznik nr 4 do regulaminu.
4. Rejestr zgłoszeń prowadzony jest z zachowaniem zasad poufności, a dokumenty i informacje zebrane w toku analizy oraz informacji dotyczących rozpatrzenia zgłoszenia przechowywane są przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym przekazano zgłoszenie zewnętrzne do organu publicznego właściwego do podjęcia działań następczych lub zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

§ 8

1. Zgłoszenie może w każdym przypadku nastąpić również do organu publicznego lub organu centralnego z pominięciem procedury przewidzianej w niniejszym regulaminie, w szczególności gdy:
 - a) w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w regulaminie pracodawca nie podejmie działań następczych lub nie przekaze informacji zwrotnej,
 - b) sygnalista ma uzasadnione podstawy, by sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody,
 - c) dokonanie zgłoszenia wewnętrznego narazi sygnalistę na działania odwetowe,
 - d) w przypadku dokonania zgłoszenia wewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu prawa przez pracodawcę z uwagi na szczególne okoliczności

sprawy, takie jak możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów lub możliwość istnienia zмовы między pracodawcą a sprawcą naruszenia prawa lub udziału pracodawcy w naruszeniu prawa.

2. Zgłoszenie dokonane do organu publicznego lub organu centralnego z pominięciem zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem sygnalisty ochrony gwarantowanej przepisami ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa.

§ 9

1. Za skuteczność funkcjonowania regulaminu odpowiada
2. Ocena adekwatności i skuteczności regulaminu dokonywana jest przez
3. Przeglądu regulaminu dokonuje się systematycznie, nie rzadziej niż
4. W sprawach nieuregulowanych zastosowanie znajdują odpowiednie przepisy ustawy oraz inne przepisy prawa powszechnie obowiązującego.
5. odpowiedzialny jest za zapoznanie wszystkich podległych sobie pracowników z postanowieniami regulaminu oraz za szkolenia z zakresu objętego regulaminem.
6. Regulamin wchodzi w życie z dniem
7. Pracownicy potwierdzają fakt zapoznania się z treścią regulaminu na piśmie, zgodnie z wzorem stanowiącym załącznik nr 5 do regulaminu.
8. Przetwarzanie danych osobowych sygnalisty odbywa się na podstawie przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO).

.....
(podpis pracodawcy
lub osoby reprezentującej pracodawcę)

Załącznik nr 1

.....
(oznaczenie osoby zgłaszającej)
.....
(adres osoby zgłaszającej)

.....
(miejscowość i data)

Zgłoszenie naruszenia prawa w trybie ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa

Pan (Pani)

.....
W

Zgłaszam naruszenie prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą.

Naruszenie polegało na
.....
.....
(opis naruszenia)

Załączam dowody potwierdzające przedstawione zgłoszenie w postaci
.....
.....