

# PROCEDURA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH



**Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie**  
**ul. Sienkiewicza 26**  
**63-600 Kępno**

Niniejszy dokument przeznaczony jest do wykorzystania w działalności Administratora Danych. Ujawnienie lub kopiowanie zawartości dokumentu wymaga pisemnej zgody.		
Zatwierdził	Data	Podpis
Zuzanna Puchalska	03.02.2025	/-/ Zuzanna Puchalska

## Spis treści

§ 1 PREAMBUŁA. ....	3
§2 CEL I ZAKRES PROCEDURY. ....	3
§3 PODSTAWOWE DEFINICJE. ....	3
§4 ZAKRES PRZEDMIOTOWY ORAZ WEWNĘTRZNE KANAŁY PRZYJMOWANIA ZGŁOSZEŃ.....	5
§ 5 UPRAWNIONY PODMIOT DO PRZYJMOWANIA ZGŁOSZEŃ.....	5
§6 WYKAZ OSÓB UPRAWNIONYCH DO ZGŁASZANIA NARUSZEŃ. ....	5
§7 POUFNOŚĆ DANYCH OSÓB ZGŁASZAJĄCYCH NARUSZENIA. ....	6
§8 ZADANIA ZESPOŁU DS. PRZYJMOWANIA ZGŁOSZEŃ O NARUSZENIACH. ....	6
§9 ZADANIA I OBOWIĄZKI SYGNALISTY.....	6
§10 ŚRODKI OCHRONY SYGNALISTY.....	7
§11 ZGŁASZANIE NARUSZEŃ. ....	9
§12 ZASADY OBSŁUGI ZGŁOSZEŃ. ....	10
§13 OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH. ....	11
§14 PRZEPISY KARNE. ....	11
§15 ZAŁĄCZNIKI. ....	12
Załącznik nr 1 – Zakres przedmiotowy podlegający zgłoszeniu. ....	123
Załącznik nr 2 - Wykaz osób fizycznych, które zgłaszają lub ujawniają publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą. ....	15
Załącznik nr 3 - Sposoby dokonywania zgłoszeń oraz przyjęte przez pracodawcę wewnętrzne kanały zgłoszeń. ....	16
Załącznik nr 4 - Klauzula informacyjna dot. przetwarzania danych osobowych w związku ze zgłaszaniem nieprawidłowości przez sygnalistów. ....	17
Załącznik nr 5 – Wzór formularza zgłoszenia ....	18

## **§ 1 PREAMBUŁA.**

1. Niniejsza procedura została opracowana i przyjęta zgodnie z wymogami Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U 2024 poz. 928).
2. Procedura zgłoszeń wewnętrznych została opracowana zgodnie z art. 25 Ustawy i wprowadzona zgodnie z art. 24 ust. 3 pkt. 2 po konsultacji z przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz podmiotu prawnego, wyłonionymi w trybie przyjętym w podmiocie prawnym.
3. Procedura zgłoszeń wewnętrznych wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania jej do wiadomości osób wykonujących pracę w sposób przyjęty w podmiocie.
4. Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią procedury zgłoszeń wewnętrznych przed dopuszczeniem go do pracy.

## **§2 CEL I ZAKRES PROCEDURY.**

1. Niniejsza procedura ma na celu wskazanie kanałów przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych, sposobów ich przyjmowania i rozpatrywania oraz wskazuje zastosowane przez pracodawcę środki pozwalające na zapewnienie poufności osobom zgłaszającym naruszenia.
2. Procedura ma zastosowanie w szczególności w przypadkach naruszenia zasad, wartości, procedur oraz przepisów prawa zawartych w szczególności w aktach prawa Unii Europejskiej oraz aktach prawa krajowego wydanych na ich podstawie.
3. Celem przyjętego przez pracodawcę dokumentu jest:
  - a. Kompleksowa regulacja problematyki ujawniania przypadków naruszeń oraz ochrony sygnalistów,
  - b. Poprawa społecznej percepcji działań osób zgłaszających przypadki naruszeń jako aktywności wątpliwej moralnie (donosicielstwo),
  - c. Ochrona osób sygnalistów,
  - d. Ochrona interesów oraz wizerunku podmiotu poprzez wczesne wykrycie i usunięcie zgłoszonych przypadków naruszeń prawa oraz innych przyjętych przez podmiot zasad,
  - e. Propagowanie postawy obywatelskiej odpowiedzialności.
4. Zapisów procedury nie stosuje się:
  - a. Jeżeli naruszenie prawa godzi wyłącznie w prawa zgłaszającego lub zgłoszenie naruszenia prawa następuje wyłącznie w indywidualnym interesie zgłaszającego - sygnalisty.
  - b. Do sprawcy naruszenia prawa, jeżeli na podstawie przepisów prawa osoba ta korzysta ze zwolnienia z odpowiedzialności lub złagodzenia kary w związku ze swoim zachowaniem po popełnieniu naruszenia prawa, w szczególności dobrowolnym ujawnieniem naruszenia prawa lub współpracą z organami ścigania lub innymi właściwymi organami.
  - c. Do zgłoszeń anonimowych.

## **§3 PODSTAWOWE DEFINICJE.**

1. W dokumencie przyjmuje się definicje terminów wynikające z treści art. 2 ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U 2024 poz. 928).
2. Jeśli mowa w dokumencie o:
  - a. działaniu następczym - należy przez to rozumieć działanie podjęte przez podmiot prawny 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;
  - b. działaniu odwetowym - należy przez to rozumieć 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;
- c. 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;
  - d. informacji zwrotnej - należy przez to rozumieć przekazaną sygnaliście informację na temat planowanych lub podjętych działań następnych i powodów takich działań;
  - e. kontekście związanym z pracą - należy przez to rozumieć przeszłe, obecne lub przyszłe działania związane z wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu, lub pełnienia służby w podmiocie prawnym, w ramach, których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych;
  - f. organie publicznym - należy przez to rozumieć naczelne i centralne organy administracji rządowej, terenowe organy administracji rządowej, organy jednostek samorządu terytorialnego, inne organy państwowe oraz inne podmioty wykonujące z mocy prawa zadania z zakresu administracji publicznej, właściwe do podejmowania działań następnych w dziedzinach wskazanych w Polityce;
  - g. osobie, której dotyczy zgłoszenie - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, wskazaną w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym jako osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, lub jako osoba, z którą osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, jest powiązana;
  - h. osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga sygnaliście w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona;
  - i. osobie powiązanej z sygnalistą - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub osobę najbliższą sygnalisty w rozumieniu art. 115 § 11 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny (Dz. U. z 2024 r. poz. 17);
  - j. podmiocie prawnym - należy przez to rozumieć podmiot prywatny lub podmiot publiczny;
  - k. podmiocie publicznym - należy przez to rozumieć podmiot wskazany w art. 3 ustawy z dnia 11 sierpnia 2021 r. o otwartych danych i ponownym wykorzystywaniu informacji sektora publicznego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1524);
  - l. postępowaniu prawnym - należy przez to rozumieć postępowanie toczące się na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności postępowanie karne, cywilne, administracyjne, dyscyplinarne lub o naruszenie dyscypliny finansów publicznych, albo postępowanie toczące się na podstawie regulacji wewnętrznych wydanych w celu wykonania przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności antymobbingowych;
  - m. ujawnieniu publicznym - należy przez to rozumieć podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;
  - n. zgłoszeniu - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne, przekazane zgodnie z wymogami określonymi w Procedurze.
  - o. zgłoszeniu anonimowe - oznacza przekazanie informacji o naruszeniach prawa, nieprawidłowościach czy niewłaściwych działaniach w organizacji przez osobę (sygnalistę), która nie ujawnia swojej tożsamości, w takim przypadku sygnalista pozostaje anonimowy,

co oznacza, że nie podaje swoich danych osobowych, a zgłoszenie jest składane bez możliwości ustalenia jego tożsamości.

- p. zgłoszeniu wewnętrznym - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie podmiotowi prawnemu informacji o naruszeniu prawa;
- q. zgłoszeniu zewnętrznym - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu informacji o naruszeniu prawa.
- r. zespole ds. przyjmowania zgłoszeń dalej: „Zespół” – podmiot zewnętrzny lub osoba upoważniony/a do reprezentacji podmiotu prawnego, odpowiedzialny/a za przyjmowanie zgłoszeń oraz postępowanie zgodne z przyjętą w podmiocie prawnym wewnętrzną procedurą.

#### **§4 ZAKRES PRZEDMIOTOWY ORAZ WEWNĘTRZNE KANAŁY PRZYJMOWANIA ZGŁOSZEŃ.**

1. Ujawnianie naruszenia przez osobę dokonującą zgłoszenia może dotyczyć zakresu wskazanego w Załączniku nr 1 do niniejszej procedury.
2. Wewnętrzne kanały dokonywania zgłoszeń zostały wskazane w procedurze zgłoszeń wewnętrznych: Załącznik nr 3 - Sposoby dokonywania zgłoszeń oraz przyjęte przez pracodawcę wewnętrzne kanały zgłoszeń.
3. Przyjęte wewnętrzne kanały zgłoszeń obsługiwane są tylko przez osoby Zespołu ds. przyjmowania zgłoszeń z zachowaniem poufności zgłoszeń i obiektywizmem wyjaśniania zgłoszonych nieprawidłowości. Zgłoszenie o naruszeniu może mieć charakter:
  - jawny, gdy osoba dokonująca zgłoszenia zgadza się na ujawnienie swojej tożsamości osobom zaangażowanym w wyjaśnienie zgłoszenia;
  - poufny, gdy osoba dokonująca zgłoszenia nie zgadza się na ujawnienie swoich danych i dane podlegają utajnieniu.

#### **§ 5 UPRAWNIONY PODMIOT DO PRZYJMOWANIA ZGŁOSZEŃ.**

1. Uprawnionym przez pracodawcę podmiotem do przyjmowania zgłoszeń są osoby należące do Zespołu do spraw przyjmowania zgłoszeń o naruszeniach, wskazane w Załączniku nr 3 do niniejszej procedury.
2. Ponadto wskazany podmiot upoważniony jest do prowadzenia rejestru zgłoszeń wewnętrznych, podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia, w tym angażowanie osób upoważnionych do dokonania czynności sprawdzających, a także dalszą komunikację ze zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie zgłaszającemu informacji zwrotnej.

#### **§6 WYKAZ OSÓB UPRAWNIONYCH DO ZGŁASZANIA NARUSZEŃ.**

1. Niniejszy dokument stosuje się do osoby fizycznej, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą wskazanym w Załączniku nr 2 niniejszej procedury.

## **§7 POUFNOŚĆ DANYCH OSÓB ZGŁASZAJĄCYCH NARUSZENIA.**

1. Niniejszy dokument oraz przyjęte w nim procedury postępowania mają na celu zapewnienie poufności osobom zgłaszającym naruszenia – sygnalistom.
2. Zabronione są jakiekolwiek działania pracodawcy oraz pracowników działających w jego imieniu, lub innych osób zmierzające do odkrycia tożsamości sygnalisty. Wskazane zachowania traktowane będą na równi z naruszeniem oraz podlegać będą ocenie w ramach postępowania wyjaśniającego podobnie jak inne przypadki zgłoszonych naruszeń.
3. Informacje dotyczące lub pochodzące od sygnalistów mają charakter niejawni i objęte są całkowitą poufnością. Pracodawca zobowiązany jest do ochrony tożsamości sygnalisty oraz wszelkich szczegółów dotyczących zgłoszonych naruszeń.

## **§8 ZADANIA ZESPOŁU DS. PRZYJMOWANIA ZGŁOSZEŃ O NARUSZENIACH.**

1. Do podstawowych zadań Zespołu ds. przyjmowania zgłoszeń o naruszeniach należy:
  - a. Organizacja przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń;
  - b. Inicjowanie i podejmowanie działań następczych;
  - c. Ochrona danych osobowych osoby sygnalisty, osoby, której zgłoszenie dotyczy oraz danych innych osób wskazanych w zgłoszeniu;
  - d. Zapewnienie ochrony poufności tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia i osoby, której dotyczy zgłoszenie.
  - e. Potwierdzenie zgłaszającemu o przyjęciu zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że zgłaszający nie podał adresu lub innej formy kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie oraz o ile przyjęte przez pracodawcę wewnętrzne kanały zgłoszeń umożliwiają wykonanie takiej czynności;
  - f. Przekazanie zgłaszającemu informacji zwrotnej, w terminie nie przekraczającym 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia zgłaszającemu, 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia;
  - g. Zapewnienie bezstronności podczas prowadzonych postępowań;
  - h. Na wniosek zgłaszającego zorganizowanie bezpośredniego spotkania w dogodnym dla obu stron terminie nie dłuższym niż 14 dni.

## **§9 ZADANIA I OBOWIĄZKI SYGNALISTY.**

1. Osoby wykonujące pracę dla podmiotu lub utrzymujące z nim kontakt w związku ze swoją działalnością zawodową niejednokrotnie jako pierwsze dowiadują się o zagrożeniach lub szkodach dla interesu publicznego, do jakich dochodzi w tym kontekście. Zgłaszając naruszenia prawa osoby takie działają jako sygnaliści.
2. Do obowiązków sygnalisty należy udzielanie niezbędnych wyjaśnień w trakcie wszczętego i prowadzonego postępowania wyjaśniającego związanego z naruszeniem.
3. Dokonywanie nieprawdziwych zgłoszeń o wystąpieniu naruszenia, wykorzystywanie zgłaszania naruszeń w złej wierze w szczególności dla celowego zaszkodzenia innej osobie jest całkowicie niedopuszczalne i nie korzysta z jakiejkolwiek ochrony prawnej, jak również powoduje określone konsekwencje dyscyplinarne i prawne w stosunku do zgłaszającego.
4. Tryb zgłaszania naruszeń określony w Procedurze nie posiada zastosowania w stosunku do przypadków obejmujących sferę prywatnego życia pracowników lub ich konfliktów pracowniczych, pod warunkiem, że wskazane przypadki nie wiążą się bezpośrednio z działalnością pracodawcy lub nie stanowią źródła powstawania naruszeń.

## **§10 ŚRODKI OCHRONY SYGNALISTY.**

1. Osoba zgłaszająca naruszenie jak również osoby pomagające w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązane ze zgłaszającym, jeżeli również pozostają w stosunku pracy z pracodawcą zatrudniającym zgłaszającego, nie mogą być traktowane niekorzystnie przez pracodawcę z powodu dokonania zgłoszenia.
2. Sygnaliście przysługuje prawo do ochrony, gdy istniały uzasadnione powody, aby uważać, że zgłaszane informacje są prawdziwe oraz pod warunkiem, że zgłoszono informacje zgodnie z procedurami przewidzianymi w przepisach prawa. Aby korzystać z ochrony na mocy obowiązujących przepisów, osoba dokonująca zgłoszenia powinna mieć uzasadnione podstawy, by sądzić, iż informacje, jakimi dysponuje w momencie zgłaszania są prawdziwe. Wymóg ten stanowi niezbędne zabezpieczenie przed zgłoszeniami dokonywanymi w złej wierze lub stanowiącymi nadużycie, ponieważ zapewnia, aby osoba, która w momencie zgłaszania celowo i świadomie przekazała błędne lub wprowadzające w błąd informacje, nie korzystała z ochrony prawnej.
3. Wobec zgłaszającego – sygnalisty, nie mogą być podejmowane działania odwetowe:
  - a. Jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe, polegające w szczególności na:
    - odmowie nawiązania stosunku pracy;
    - wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy;
    - niezawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony - w przypadku, gdy sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;
    - obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę;
    - wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu;
    - pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
    - przeniesieniu na niższe stanowisko pracy;
    - zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
    - przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty;
    - niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
    - negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy;
    - nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
    - przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;
    - mobbingu;
    - dyskryminacji;
    - niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;
    - wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
    - nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
    - działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
    - spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej lub utraty dochodu;
    - wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.

- b. Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także próbę lub groźbę zastosowania środka określonego powyżej.
  - c. Na podmiocie spoczywa ciężar dowodu, że podjęte działanie, o którym mowa, nie jest działaniem odwetowym.
  - d. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innej niż stosunek pracy §10. ust.3 pkt. a) stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy lub usług lub pełnionej funkcji, nie wyklucza zastosowania wobec sygnalisty takiego działania.
  - e. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innej niż stosunek pracy dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy działań odwetowych ani próby lub groźby zastosowania działań odwetowych, obejmujących w szczególności:
    - wypowiedzenie umowy, której stroną jest sygnalista, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, odstąpienie od takiej umowy lub rozwiązanie jej bez wypowiedzenia;
    - nałożenie obowiązku lub odmowę przyznania, ograniczenie lub odebranie uprawnienia,
  - f. Sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emerytalnych w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, lub prawo do zadośćuczynienia.
  - g. Osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji przez sygnalistę, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych od sygnalisty, który dokonał takiego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.
  - h. Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy odpowiedzialności, w tym odpowiedzialności dyscyplinarnej lub odpowiedzialności za szkodę z tytułu naruszenia praw innych osób lub obowiązków określonych w przepisach prawa, w szczególności w przedmiocie zniesławienia, naruszenia dóbr osobistych, praw autorskich, ochrony danych osobowych oraz obowiązku zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa, pod warunkiem, że sygnalista miał uzasadnione podstawy sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z ustawą.
  - i. W przypadku wszczęcia postępowania prawnego dotyczącego odpowiedzialności, o której mowa powyżej, sygnalista może wystąpić o umorzenie takiego postępowania.
  - j. Uzyskanie informacji będących przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub dostęp do takich informacji nie mogą stanowić podstawy odpowiedzialności, pod warunkiem, że takie uzyskanie lub taki dostęp nie stanowią czynu zabronionego.
  - k. Przepisy stosuje się odpowiednio do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej z sygnalistą.
  - l. Przepisy stosuje się odpowiednio do osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej pomagającej sygnaliście lub z nim powiązanej, w szczególności stanowiącej własność sygnalisty lub go zatrudniającej.
- 4. Jeżeli praca jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, zgłaszający nie może być niekorzystnie traktowany z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.
  - 5. Od dnia powzięcia informacji na temat naruszenia bądź możliwości jego popełnienia, podmiot zapewnia Sygnalistom oraz osobom, wobec których popełniono naruszenie ochronę przeciwko potencjalnym działaniom odwetowym. Do czasu zakończenia postępowania wyjaśniającego niezbędnymi środkami ochrony objęci są również pracownicy, wobec których dokonano zgłoszenia naruszenia.
  - 6. Sygnalista nie jest uczestnikiem ani stroną wszczętego postępowania.
  - 7. Dane sygnalisty nie są ujawniane w żadnym z dokumentów związanych z postępowaniem.



8. Każdemu sygnaliście przyznane zostają środki ochrony wskazane w przepisach prawa, pod warunkiem, że:
  - a. istniały uzasadnione podstawy do uznania, że będące przedmiotem zgłoszenia naruszenia informacje są prawdziwe w momencie jego dokonywania;
  - b. informacje zawarte w zgłoszeniu objęte są zakresem naruszeń wskazanych w procedurze,
  - c. zgłoszenie dokonane zostało w trybie określonym procedurą.
9. Zgłaszający dokonujący ujawnienia publicznego podlega ochronie, jeżeli:
  - a. dokona zgłoszenia wewnętrznego, a następnie zgłoszenia zewnętrznego i w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w procedurze zgłoszeń wewnętrznych, następnie zaś w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w procedurze zgłaszania naruszeń organowi publicznemu pracodawca, a następnie organ publiczny nie podejmą odpowiednich działań następnych lub nie prześlą zgłaszającemu informacji zwrotnej, lub
  - b. dokona od razu zgłoszenia zewnętrznego i w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w procedurze zgłaszania naruszeń organ publiczny nie podejmie odpowiednich działań następnych lub nie prześle zgłaszającemu informacji zwrotnej.

## **§11 ZGŁASZANIE NARUSZEŃ.**

1. Osoby, posiadające wiedzę o istotnych naruszeniach w obszarach wskazanych niniejszym dokumentem powinny bezzwłocznie dokonać zgłoszenia naruszenia wskazując na fakty, zdarzenia i okoliczności im wiadome.
2. Osoba posiadająca informacje o naruszeniach ma możliwość zgłoszenia tej informacji nie tylko wewnątrz organizacji, ale również na zewnątrz organizacji. W pierwszej kolejności zgłoszenie należy dokonać w ramach kanałów wewnętrznych. Zwłaszcza w przypadku, gdy jest możliwość skutecznego zaradzenia problemowi w ramach organizacji i nie zachodzi ryzyko działań odwetowych.
3. Kanały zgłaszania naruszeń – umożliwiają przyjęcie zgłoszenia naruszenia, które dzielą się na wewnętrzny kanał zgłoszeń i zewnętrzny kanał zgłoszeń, które wyjaśnia się w następujący sposób:
  - a. Wewnętrzny kanał zgłoszeń to przyjęte przez pracodawcę środki za pomocą, których sygnaliści mogą zgłaszać Zespołowi naruszenia;
  - b. Zewnętrzny kanał zgłoszeń – przyjęte przez Organ Centralny oraz Organy publiczne środki, za pomocą których sygnalista z pominięciem wewnętrznych kanałów zgłoszeń ustanowionych przez pracodawcę może dokonać zgłoszenia naruszenia bezpośrednio do w/w organów.
4. Sygnalista może zgłosić naruszenie do właściwego organu w następujących przypadkach:
  - a. Jeśli uprzednio dokonał zgłoszenia za pośrednictwem wewnętrznego kanału, ale mimo tego, problem nie został rozwiązany.
  - b. Jeśli sygnalista ma uzasadnione powody by sądzić, że w wyniku wewnętrznego zgłoszenia doświadczy działań odwetowych lub że właściwe organy byłyby bardziej odpowiednie do podjęcia działań wyjaśniających. Może wtedy dokonać zgłoszenia bezpośrednio w ramach kanału zewnętrznego. Taka sytuacja będzie miała miejsce, zwłaszcza gdy istnieje ryzyko ukrycia, naruszenia lub zniszczenia dowodów wewnątrz organizacji.
5. Dokonanie zgłoszenia w ramach kanału publicznego. Ostatnim kanałem informowania o naruszeniach jest podanie do wiadomości publicznej informacji o naruszeniach np. poprzez media społecznościowe, dziennikarzy, organizacje pozarządowe, czy związki zawodowe. Osoba dokonująca ujawnienia publicznego kwalifikuje się do objęcia ochroną po spełnieniu jednego z poniższych warunków:
  - a. Osoba ta dokonała wcześniej zgłoszenia wewnętrznego i zewnętrznego lub od razu zgłoszenia zewnętrznego, ale w odpowiedzi na jej zgłoszenie nie zostały podjęte żadne działania w terminie.

- b. Z taką sytuacją będziemy mieli do czynienia np. gdy naruszenie nie zostało odpowiednio ocenione, zbadane lub nie podjęto żadnych odpowiednich działań zaradczych.
- c. Osoba ta ma uzasadnione podstawy by sądzić, że:
  - Naruszenie może stanowić zagrożenie dla interesu publicznego;
  - W przypadku zgłoszenia zewnętrznego grozić jej będą działania odwetowe lub istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego rozwiązania problemu. Z taką sytuacją możemy mieć do czynienia w sytuacji udziału organu w naruszeniu, zmowy organu ze sprawcą, czy też możliwości ukrycia lub zniszczenia dowodów.
- 6. Zgłoszenia nie mogą być dokonywane w sposób anonimowy. Zgłoszenie powinno być udokumentowane i szczegółowo opisane w celu umożliwienia zbadania zasadności zgłoszonych faktów także w sytuacji braku możliwości dalszego kontaktu ze zgłaszającym.
- 7. Zgłoszenie może w każdym przypadku nastąpić również do organu publicznego lub organu centralnego z pominięciem procedury przewidzianej w procedurze zgłoszeń wewnętrznych, w szczególności, gdy:
  - a. w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w procedurze zgłoszeń wewnętrznych podmiot nie podejmie działań następnych lub nie przekaże zgłaszającemu informacji zwrotnej;
  - b. zgłaszający ma uzasadnione podstawy by sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub dokonanie zgłoszenia wewnętrznego narazi zgłaszającego na działania odwetowe;
  - c. 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 zmowy między pracodawcą a sprawcą naruszenia prawa lub udziału pracodawcy w naruszeniu prawa.

## **§12 ZASADY OBSŁUGI ZGŁOSZEŃ.**

- 1. Każde zgłoszenie o naruszeniu rejestrowane jest w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych.
- 2. Zespół ma obowiązek potwierdzenia zgłaszającemu przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania.
- 3. Zespół ma obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, działań następnych.
- 4. Działania następne podejmowane są w celu zweryfikowania informacji o naruszeniach prawa oraz wskazania i wdrożenia środków, jakie mogą zostać zastosowane w przypadku stwierdzenia naruszenia prawa.
- 5. W przypadku potwierdzenia wiarygodności zgłoszenia o naruszeniach podmiot ma obowiązek powiadomienia stosownych organów w przypadku zgłoszeń mających znamiona przestępstwa lub wykroczenia (stosownie do art. 304 Kodeksu postępowania karnego) lub podjęcia postępowania dyscyplinarnego w stosunku do naruszeń niemających znamion przestępstwa lub wykroczenia.
- 6. Maksymalny termin na przekazanie zgłaszającemu informacji zwrotnej, nieprzekraczający 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia zgłaszającemu, 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.

### **§13 OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH.**

1. Wobec danych osobowych zawartych w zgłoszeniach naruszeń, ujawnionych danych osobowych sygnalisty oraz danych osobowych uzyskanych lub wykorzystanych w prowadzonych postępowaniach wyjaśniających następujące przepisy prawa:
  - a. Rozporządzenie 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;
  - b. Ustawę o ochronie danych osobowych z dnia 10 maja 2018 roku.
2. W celu zapewnienia zabezpieczenia i ochrony danych osobowych pozyskanych w trakcie stosowania Zespół stosuje takie kanały zgłoszeń, które gwarantują poufność danych sygnalisty, ochronę danych osobowych zgodną z postanowieniami RODO, obiektywizm w postępowaniach wyjaśniających i działaniach następnych.
3. Zakres przetwarzanych danych osobowych uzależniony jest od zakresu podanego przez sygnalistę w zgłoszeniu naruszenia i może zawierać katalog danych osobowych wskazanych w ustawie w tym przede wszystkim dane identyfikujące sygnalistę, dane świadków, dane osób udzielających pomocy sygnaliście w zgłoszeniu.
4. Informacje dotyczące przetwarzania danych osobowych zawarte są w Załączniku nr 4 do niniejszej procedury.
5. Zgromadzone i przetwarzane dane osobowe są udostępniane wyłącznie uprawnionym podmiotom wskazanym w prawie powszechnym (np. prokuraturze, sądom) osobom w rozumieniu niniejszego w zakresie w jakim jest konieczne do wykonywania przez nich obowiązków określonych w procedurze.
6. Zgromadzone i przetwarzane dane osobowe mogą być udostępniane innym odbiorcom wyłącznie w celu realizacji przez te podmioty zadań związanych z zapobieganiem i zwalczaniem przestępczości lub realizacji zadań związanych z koniecznością zapewnienia przestrzegania obowiązujących przepisów prawa, to jest w szczególności sądom, prokuraturze, policji lub innym organom realizującym zadania zwalczania przestępczości oraz organom administracji państwowej.
7. Każda osoba, której dane osobowe są gromadzone i przetwarzane ma prawo do żądania od administratora danych dostępu do swoich danych osobowych w celu ich sprostowania, ograniczenia przetwarzania, a także prawo do wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

### **§14 PRZEPISY KARNE.**

1. Wyciąg z ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U.2024.928 z dnia 2024.06.24).

#### **Art. 54. [Przepisy karne dotyczące uniemożliwienia lub istotnego utrudnienia zgłoszenia].**

1. Kto, chcąc, aby inna osoba nie dokonała zgłoszenia, uniemożliwia jej to lub istotnie utrudnia, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.
2. Jeżeli sprawca czynu określonego w ust. 1 stosuje wobec innej osoby przemoc, groźbę bezprawną lub podstęp, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

#### **Art. 55. [Przepisy karne dotyczące działania odwetowego].**

1. Kto podejmuje działania odwetowe wobec sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.
2. Jeżeli sprawca czynu określonego w ust. 1 działa w sposób uporczywy, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

**Art. 56. [Przepisy karne dotyczące ujawniania tożsamości sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej].**

Kto wbrew przepisom ustawy ujawnia tożsamość sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

**Art. 57. [Przepisy karne dotyczące zgłoszenia lub ujawnienia publicznego w przypadku równoczesnego posiadania wiedzy, że do naruszenia prawa nie doszło].**

Kto dokonuje zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

**Art. 58. [Przepisy karne dotyczące braku ustanowienia procedury zgłoszeń wewnętrznych].**

Kto, będąc odpowiedzialnym za ustanowienie procedury zgłoszeń wewnętrznych, wbrew przepisom ustawy procedury tej nie ustanawia lub ustanawia ją z istotnym naruszeniem wynikających z ustawy wymogów, podlega karze grzywny.

2. Odpowiedzialność karna – wyciąg z ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz.U.2024.17 t.j. z dnia 2024.01.04)

**Art. 234. [Fałszywe oskarżenie]**

Kto, przed organem powołanym do ścigania lub orzekania w sprawach o przestępstwo, w tym i przestępstwo skarbowe, wykroczenie, wykroczenie skarbowe lub przewinienie dyscyplinarne, fałszywie oskarża inną osobę o popełnienie tych czynów zabronionych lub przewinienia dyscyplinarnego, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

**Art. 212. [Zniestawienie]**

1. Kto pomawia inną osobę, grupę osób, instytucję, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niemającą osobowości prawnej o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.
2. Jeżeli sprawca dopuszcza się czynu określonego w pkt. 1 za pomocą środków masowego komunikowania, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.
3. W razie skazania za przestępstwo określone w pkt. 1 lub 2 sąd może orzec nawiązkę na rzecz pokrzywdzonego, Polskiego Czerwonego Krzyża albo na inny cel społeczny wskazany przez pokrzywdzonego.
4. Ściganie przestępstwa określonego w pkt. 1 lub 2 odbywa się z oskarżenia prywatnego.

**§15 ZAŁĄCZNIKI.**

1. Załącznik nr 1 - Zakres przedmiotowy podlegający zgłoszeniu.
2. Załącznik nr 2 - Wykaz osób fizycznych, które zgłaszają lub ujawniają publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą.
3. Załącznik nr 3 - Sposoby dokonywania zgłoszeń oraz przyjęte przez pracodawcę wewnętrzne kanały zgłoszeń.
4. Załącznik nr 4 - Klauzula informacyjna dot. przetwarzania danych osobowych w związku ze zgłaszaniem nieprawidłowości przez sygnalistów.
5. Załącznik nr 5 – Wzór formularza zgłoszenia.