



**Regulamin
zgłaszania informacji o
naruszeniach oraz ochrony osób
Zgłaszających(Sygnalistów),
innych osób oraz
podejmowania działań
następczych**

Regulamin zgłaszania informacji o naruszeniach oraz ochrony osób Zgłaszających (Sygnalistów), innych osób oraz podejmowania działań następnych został opracowany na podstawie:

- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa unii;
- 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);
- dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/943 z dnia 8 czerwca 2016 r. w sprawie ochrony niejawnego know-how i niejawnych informacji handlowych (tajemnic przedsiębiorstwa) przed ich bezprawnym pozyskiwaniem, wykorzystywaniem i ujawnianiem (Tekst mający znaczenie dla EOG);
- ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162;
- ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. 2024 poz. 928) (*Ustawy*).

Źródła prawa pracy, o których mowa w **art. 9 § 2 Kodeksu pracy**, tj. przepisy rangi ponadustawowej – układy zbiorowe pracy, inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty, określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy lub osób wykonujących pracę na rzecz Pracodawcy na innej podstawie prawnej nie mogą prowadzić do wyłączenia ochrony osób zgłaszających oraz innych osób podlegających ochronie.

Regulamin został ustalony przez Pracodawcę po konsultacji z przedstawicielami pracowników, wyłoniionymi w trybie przyjętym u danego Pracodawcy.

Konsultacje zostały wykonane w dniach 12.09.2024 r. – 18.09.2024 r. , co potwierdza **załącznik nr 1 – Potwierdzenie wykonania konsultacji**.

Regulamin zgłoszeń wewnętrznych wchodzi w życie po upływie 7 od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego Pracodawcy, tj. z dniem 25 września 2024 roku.

Pracodawca zobowiązany jest do zapoznania Pracownika z treścią Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych przed dopuszczeniem go do pracy. Osobie ubiegającej się o pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby podmiot prawny przekazuje informację o procedurze zgłoszeń wewnętrznych wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy (**załącznik nr 2 – oświadczenie Pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem**).

Wstęp

Regulamin określa zasady, prawa i obowiązki związane z zgłaszaniem naruszeń prawa, w tym przede wszystkim:

- 1) procedurę wewnętrzną zgłaszania naruszeń;
- 2) warunki objęcia ochroną Sygnalisty;
- 3) środki ochrony Sygnalistów oraz innych osób;
- 4) zasady podejmowania działań następnych;
- 5) zasady przetwarzania danych osobowych w związku ze zgłaszaniem naruszeń prawa;
- 6) wskazówki dotyczące dokonywania zgłoszeń zewnętrznych naruszeń.

Cel Regulaminu

Celem Regulaminu jest:

- stworzenie kompleksowej regulacji problematyki przypadków zgłaszania informacji o naruszeniach oraz ochrony Sygnalistów;
- poprawa społecznego postrzegania działań Sygnalistów informację o naruszeniach jako aktywności wątpliwej moralnie (tj. donosicielstwa);
- ochrona Sygnalistów;
- ochrona Pracodawcy poprzez wczesne wykrycie i usunięcie zgłoszonych przypadków naruszenia;
- upowszechnianie postawy obywatelskiej odpowiedzialności;
- określenie zasad podejmowania u Pracodawcy działań następnych, a więc stanowiących reakcję na zgłoszenie o naruszeniu;
- wskazówki dotyczące dokonywania zgłoszeń zewnętrznych naruszeń.

Regulamin wprowadza zasady, które:

- umożliwiają poufne dokonywanie zgłoszeń o naruszeniach;
- gwarantują rzetelne, obiektywne i terminowe weryfikowanie zgłoszeń;
- zapewniają ochronę osób Sygnalistów oraz innych osób;
- zapewniają rzetelne, obiektywne i terminowe podejmowanie u Pracodawcy działań następnych, a więc stanowiących reakcję na zgłoszenie o naruszeniu;
- zawierają wskazówki dotyczące dokonywania zgłoszeń zewnętrznych naruszeń.

1.Pracodawca

- 1.1.** Ilekroć w regulaminie jest mowa o Pracodawcy należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu **art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162)**, tj. **EURO-MEDICA SP. Z O.O. Centrum Psychologii i Psychoterapii, ul. Władysława Reymonta 2, 22-400 Zamość.**

2.Zgłaszający i inne osoby

- 2.1.** Ilekroć w Regulaminie jest mowa o Sygnaliście należy przez to rozumieć Pracownika, która zgłasza u Pracodawcy informację o naruszeniu uzyskaną w kontekście związanym z pracą u Pracodawcy.
- 2.2.** Zgłoszenia, zgodne z Regulaminem, może dokonać: 1) pracownik; 2) pracownik tymczasowy; 3) osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej; 4) przedsiębiorca; 5) prokurent; 6) akcjonariusz lub wspólnik; 7) członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej; 8) osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy; 9) stażysta; 10) wolontariusz; 11) praktykant; 12) funkcjonariusz 13) żołnierz 14) osoba fizyczna w przypadku zgłoszenia informacji o naruszeniu prawa uzyskanej w kontekście związanym z pracą przed nawiązaniem 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 lub już po ich ustaniu.
- 2.3.** Sygnalista podlega ochronie określonej od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, pod warunkiem że miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że stanowi informację o naruszeniu prawa.
- 2.4.** Środki ochrony stosuje się również, do osób pomagających w dokonaniu zgłoszenia oraz osób trzecich powiązanych z osobami dokonującymi zgłoszenia, które mogą doświadczyć działań odwetowych w kontekście związanym z pracą, takich jak współpracownicy lub krewni osób dokonujących zgłoszenia, związanych zawodowo z pracodawcą. Dotyczy to, między innymi, obok innych osób pomagających zgłaszającemu, przedstawicieli związków zawodowych i innych przedstawicieli pracowników, którym, bez uszczerbku dla ochrony, jaka przysługuje na mocy innych przepisów unijnych i krajowych, zarówno gdy dokonują zgłoszenia jako pracownicy, jak i gdy udzielają porad i wsparcia dokonującemu zgłoszenia.
- 2.5.** Ochrona obejmuje Pracowników Sygnalistów i osób pomagających, w tym osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy, osoby zatrudnione na podstawie

umowy o pracę na czas określony, a także osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę lub na podstawie stosunku pracy z agencją pracy tymczasowej.

- 2.6. Osoby, o których mowa powyżej podlegają ochronie wyłącznie w zakresie dokonanych zgłoszeń, co nie dotyczy sytuacji, w ramach której Sygnalista lub pomagająca w dokonaniu zgłoszenia naruszyła prawo w zakresie nie objętym lub nie dotyczącym bezpośrednio zgłoszenia o naruszeniu.
- 2.7. Zgłaszający podlega ochronie pod warunkiem że miał uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia informacja o naruszeniu jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia i, że informacja taka stanowi informację o naruszeniu.
- 2.8. Jeżeli informacja o naruszeniu została zgłoszona anonimowo Pracodawcy, i doszło następnie do ujawnienia tożsamości Sygnalisty, który doświadczył działań odwetowych, Sygnalista, którego dane zostały ujawnione podlega ochronie przed działaniami odwetowymi wyłącznie w przypadku określonym od Punktu 2.3. do Punktu 2.7. Regulaminu.

3. Definicje

Ilekoć w Regulaminie jest mowa o:

- 3.1. **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;
- 3.2. **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;
- 3.3. **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;
- 3.4. **informacji zwrotnej** – należy przez to rozumieć przekazaną sygnaliście informację na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań;

- 3.5. 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;
- 3.6. 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 następczych w dziedzinach wskazanych w **art. 3 ust. 1 ustawy o ochronie sygnalistów**;
- 3.7. 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;
- 3.8. 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;
- 3.9. 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)**;
- 3.10. podmiocie prawnym** – należy przez to rozumieć podmiot prywatny lub podmiot publiczny;
- 3.11. podmiocie prywatnym** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, lub pracodawcę, jeżeli nie są podmiotami publicznymi;
- 3.12. 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)**;
- 3.13. 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;
- 3.14. ujawnieniu publicznym** – należy przez to rozumieć podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;
- 3.15. zgłoszeniu** – należy przez to rozumieć ustne lub pisemne zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne, przekazane zgodnie z wymogami określonymi w ustawie;

- 3.16. zgłoszeniu wewnętrznym** – należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie podmiotowi prawnemu informacji o naruszeniu prawa;
- 3.17. zgłoszeniu zewnętrznym** – należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu informacji o naruszeniu prawa.

4. Przedmiot zgłoszenia

- 4.1.** Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące: 1) korupcji; 2) zamówień publicznych; 3) usług, produktów i rynków finansowych; 4) przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu; 5) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami; 6) bezpieczeństwa transportu; 7) ochrony środowiska; 8) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego; 9) zdrowia publicznego; 10) ochrony konsumentów; 11) ochrony prywatności i danych osobowych; 12) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych; 13) interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej; 14) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych; 15) konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi w pkt 1–14.
- 4.2.** Pracodawca dodatkowo ustanawia zgłaszanie innych naruszeń tj. dotyczących obowiązujących u tego Pracodawcy regulacji wewnętrznych i standardów etycznych.

[Załącznik numer 3 – Wyciąg dotyczący przedmiotu zgłoszeń wewnętrznych u Pracodawcy]

- 4.1.** Procedury wewnętrznych zgłoszeń naruszeń nie stosuje się do informacji objętych: 1) przepisami o ochronie informacji niejawnych oraz innych informacji, które nie podlegają ujawnieniu z mocy przepisów prawa powszechnie obowiązującego ze względów bezpieczeństwa publicznego; 2) tajemnicą zawodową zawodów medycznych oraz prawniczych; 3) tajemnicą narady sędziowskiej; 4) postępowaniem karnym – w zakresie tajemnicy postępowania przygotowawczego oraz tajemnicy rozprawy sądowej prowadzonej z wyłączeniem jawności.
- 4.2.** Procedury wewnętrznych zgłoszeń naruszeń prawa nie stosuje się we wskazanych powyżej przypadkach z uwagi, na to, że dotyczą one dóbr prawnych o szczególnym znaczeniu, w związku z naruszeniem których należy stosować tryb i procedury określone w odrębnych przepisach, w tym w przepisach *Kodeksu karnego* oraz *Kodeksu postępowania karnego* w ramach postępowania dotyczącego podejrzenia o podejrzenia o popełniania przestępstwa.
- 4.3.** W przypadku, gdy doszło do naruszenia przepisów o ochronie informacji niejawnych stosuje się tryb i procedurę postępowania dotyczącą ochrony informacji niejawnych.

- 4.4. W przypadku gdy doszło do naruszenia przepisów o ochronie tajemnicy zawodowej stosuje się tryb i procedurę postępowania dotyczącą wykonywania określonego zawodu, którego wykonywania wiąże się z obowiązkiem zachowania tajemnicy, w tym tryb i procedurę postępowania dotyczącą odpowiedzialności dyscyplinarnej.
- 4.5. W przypadku gdy doszło do naruszenia przepisów dotyczących ochrony tajemnicy narady sędziowskiej stosuje się tryb i procedurę postępowania dotyczącą obowiązku zachowania i poszanowania tajemnicy narady sędziowskiej.
- 4.6. W każdym z wypadków wskazanych powyżej należy uwzględnić możliwość, iż wskazane naruszenie prowadzi do popełnienia przestępstwa określonego w przepisach *Kodeksu karnego* i związku z tym rozważyć złożenie stosownego zawiadomienia do organu centralnego lub organu publicznego powołanego do prowadzenia postępowania w przedmiocie podejrzenia popełnienia przestępstwa.
- 4.7. Procedury wewnętrznych zgłoszeń naruszeń prawa nie stosuje się, jeżeli informacja o naruszeniu prawa została zgłoszona na podstawie przepisów odrębnych, w szczególności jako skarga lub zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa.
- 4.8. Procedury zgłoszeń wewnętrznych nie stosuje się do naruszeń prawa w zakresie zamówień w dziedzinach obronności i bezpieczeństwa w rozumieniu **art. 7 pkt 36** ustawy z dnia 11 września 2019 r. – *Prawo zamówień publicznych* (Dz. U. z 2023 r. poz. 1605 i 1720), do których nie stosuje się tej ustawy, umów offsetowych zawieranych na podstawie ustawy z dnia 26 czerwca 2014 r. o *niektórych umowach zawieranych w związku z realizacją zamówień o podstawowym znaczeniu dla bezpieczeństwa państwa* (Dz. U. z 2022 r. poz. 1218) oraz innych środków podejmowanych w celu ochrony podstawowych lub istotnych interesów bezpieczeństwa państwa na podstawie **art. 346 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej**.
- 4.9. Procedury zgłoszeń wewnętrznych nie stosuje się do naruszeń prawa bezpośrednio związanych z realizacją przez służby specjalne, o których mowa w **art. 11** ustawy z dnia 24 maja 2002 r. o *Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu* (Dz. U. z 2024 r. poz. 812), ustawowych zadań mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa narodowego.
- 4.10. Organem publicznym właściwym do przyjęcia zgłoszenia zewnętrznego dotyczącego naruszenia prawa przez służby specjalne, o których mowa w art. 11 ustawy z dnia 24 maja 2002 r. o *Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu*, oraz realizacji zadań, o których mowa w rozdziale 4, jest Prezes Rady Ministrów albo Minister – Koordynator Służb Specjalnych, w przypadku jego powołania.

5. Zgłoszenia zewnętrzne

- 5.1. Zgłoszenie zewnętrzne to przekazanie informacji o naruszeniu prawa organu publicznego.
- 5.2. Dokonywanie zgłoszeń zewnętrznych jest możliwe od dnia 26 grudnia 2024 r.
- 5.3. Głównym organem powołanym do przyjęcia zgłoszenia zewnętrznego naruszenia prawa, jest Rzecznik Praw Obywatelskich <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/jak-zglosic-sie-do-rzecznika-praw-obywatelskich>.
- 5.4. Zgłoszenia zewnętrznego naruszenia prawa, można dokonać do Najwyższej Izby Kontroli <https://www.nik.gov.pl/kontakt/>.
- 5.5. Gdy naruszenie prawa stanowi przestępstwo, należy rozważyć zgłoszenie do Centralnego Biura Antykorupcyjnego lub Policji (możliwość zgłoszenia przestępstw w ramach kanałów objętych inicjatywami „Zgłoś korupcję” <https://cba.gov.pl/pl/kontakt/zglos-korupcje/4705.Zglos-korupcje.html> lub <https://policja.pl/pol/kontakt/606.Kontakt.html>).
- 5.6. Gdy naruszenie prawa stanowi przestępstwo, należy rozważyć zgłoszenie do właściwej prokuratury <https://pk.gov.pl/kontakt/>.
- 5.7. Zgłoszenia związane z naruszeniem przepisów dotyczących ochrony konkurencji można kierować do Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów (Program dla sygnalistów UOKiK) <https://konkurencja.uokik.gov.pl/sygnalista/> lub <https://www.uokik.gov.pl/kontakt.php>.
- 5.8. W przypadkach, w których naruszenie prawa prowadzi do naruszenia praw pacjenta, należy rozważyć dokonanie zgłoszenia do Rzecznika Praw Pacjenta <https://www.gov.pl/web/rpp/kontakt>.
- 5.9. W przypadkach w których naruszenie prawa dotyczy produktów leczniczych lub wyrobów medycznych, należy rozważyć dokonanie zgłoszenia do Głównego Inspektora Farmaceutycznego <https://www.gov.pl/web/gif/dane-kontaktowe> lub Urzędu rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych <https://urpl.gov.pl/pl>.
- 5.10. W przypadkach w których naruszenie prawa dotyczy żywności, należy rozważyć dokonanie zgłoszenia do Głównego Inspektora Sanitarnego <https://www.gov.pl/web/gis/stacje-sanitarne-epidemiologiczne>.
- 5.11. W przypadkach w których naruszenie prawa dotyczy chorób zakaźnych, należy rozważyć dokonanie zgłoszenia do Głównego Inspektora Sanitarnego <https://www.gov.pl/web/gis/stacje-sanitarne-epidemiologiczne>.
- 5.12. W przypadkach w których naruszenie prawa dotyczy ochrony danych osobowych, należy rozważyć dokonanie zgłoszenia do urzędu Ochrony Danych Osobowych <https://uodo.gov.pl/p/kontakt>.
- 5.13. W przypadkach w których naruszenie prawa dotyczy zamówień publicznych, należy rozważyć dokonanie zgłoszenia do Urzędu Zamówień Publicznych <https://www.uzp.gov.pl/kontakt>.

[Załącznik numer 4 – wzór Karty zgłoszenia zewnętrznego]

6. Podmioty odpowiedzialne u Pracodawcy

- 6.1.** Za zapewnienie wdrożenia Regulaminu (kanałów i procedur zgłoszeń wewnętrznych), w tym za zapewnienie zasobów niezbędnych do realizacji praw i obowiązków wynikających z Regulaminu [1) zapewnienie środków finansowych, organizacyjnych i kadrowych, 2) ustalenie i podział kompetencji pomiędzy pracowników, w sposób zapewniający efektywność kanałów i procedur zgłoszeń wewnętrznych] odpowiedzialny jest *Prezes Zarządu Spółki*
- 6.2.** Za wykonywanie zadań wynikających z Regulaminu (wdrożenia kanałów i procedury zgłoszeń wewnętrznych) odpowiada *Koordinator ds. Zgłoszeń Sygnalistów*, który aktywnie uczestniczy w realizacji Regulaminu (wsparcie kanałów i procedury zgłoszeń wewnętrznych), w szczególności poprzez: 1) osobiste zaangażowanie w rzeczywiste wdrożenie Regulaminu (zapewnienie kanałów i procedury zgłoszeń wewnętrznych), 2) rozwój systemu przeciwdziałania powstawania naruszeniom prawa, w tym korupcji, 3) promowanie kultury organizacyjnej opartej na przeciwdziałaniu powstawania naruszeń prawa, w tym korupcji.

[Załącznik numer 5 – wzór Karty Powierzenia zadań związanych z Realizacją Regulaminu]

- 6.3.** *Koordinator ds. Zgłoszeń Sygnalistów* sprawuje bezpośredni nadzór nad skutecznością wdrożonego Regulaminu (kanałów i procedury zgłoszeń wewnętrznych) w szczególności poprzez: 1) monitorowanie przestrzegania ustalonych zasad postępowania, 2) promowanie kultury organizacyjnej opartej na przeciwdziałaniu powstawania naruszeniom prawa, w tym korupcji, 3) zgłaszanie naruszeń właściwym organom.

[Załącznik numer 5 – wzór Karty powierzenia zadań związanych z Realizacją Regulaminu]

- 6.4.** Wyznacza się *Koordinatora ds. Zgłoszeń Sygnalistów*, upoważniony do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych.
- 6.5.** Wyznacza się *Koordinatora ds. Zgłoszeń Sygnalistów* do podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia wewnętrznego i dalszą komunikację z sygnalistą, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie sygnaliście informacji Zwrotnej. Funkcję tę pełni osoba, o której mowa w Punkcie 6.4., jeżeli jest zapewniona bezstronność.
- 6.6.** Podjęcie, z zachowaniem należytej staranności, działań następczych jest kompetencją osoby wskazanej w Punkcie 6.5.

[Załącznik numer 6 – wzór Karty wyznaczenia stanowiska]

- 6.7. Do kompetencji podmiotu określonego zgodnie z Punktem 6.5. należy obowiązek potwierdzenia sygnaliście przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie.

[Załącznik numer 7 – wzór Informacji o przysługującej ochronie w związku z działaniami sygnalizacyjnymi]

[Załącznik numer 8 – wzór Karty opinii dotyczącej działań podejmowanych przez Pracodawcę]

7. Podmioty współpracujące u Pracodawcy

- 7.1. Osoby zarządzające współpracują z *Koordynatorem ds. Zgłoszeń Sygnalistów* w zakresie: monitorowania przestrzegania zasad postępowania przez podległych pracowników, wyjaśniania okoliczności zdarzeń opisanych w zgłoszeniu/sygnalizacji, zapewnienia w podległej komórce organizacyjnej warunków sprzyjających wczesnemu wykrywaniu i usuwaniu naruszeń prawa.
- 7.2. Pracownicy, w szczególności: przestrzegają wartości etycznych i przepisów prawnych przy wykonywaniu powierzonych zadań, dokonują analizy ryzyk i informują bezpośredniego przełożonego o potencjalnych ryzykach w realizowanych zadaniach. Na bieżąco zgłaszają wszelkie zauważone nieprawidłowości, udostępniają informacje niezbędne do wyjaśnienia zgłoszonych naruszeń prawa, a w kontaktach wewnętrznych oraz w kontaktach z osobami z zewnątrz prezentują postawę sprzyjającą przeciwdziałaniu wszelkim naruszeniom prawa.

8. Kanały zgłoszeń wewnętrznych

- 8.1. Sposoby przekazywania zgłoszeń wewnętrznych, obejmują możliwość dokonywania zgłoszeń pisemnie.
- 8.2. Zgłoszenia dokonywane mogą być poprzez dedykowane poufne kanały zgłoszeń funkcjonujące w Pracodawcy, tj.:
- 1) za pomocą poczty elektronicznej na adres: sygnalista@euro-medica.pl
 - 2) lub listownej na adres: EURO-MEDICA SP. z o.o. Centrum Psychologii i Psychoterapii, ul. Władysława Reymonta 2, 22-400 Zamość - z dopiskiem na kopercie, „zgłoszenie naruszenia prawa”, „sygnalizacja”
 - 3) poprzez stronę www.euro-medica.pl, w formularzu zgłoszeniowym – Karta zgłoszenia wewnętrznego.

[Załącznik numer 9 – wzór Protokołu przyjęcia zgłoszenia naruszenia]

9. Rodzaje zgłoszeń wewnętrznych

Zgłoszenie może mieć charakter:

- jawny, gdy osoba dokonująca zgłoszenia zgadza się na ujawnienie swoich danych osobowych innym podmiotom niż bezpośrednio przyjmującym zgłoszenie,
- poufny, gdy osoba dokonująca zgłoszenia nie zgadza się na ujawnienie swoich danych osobowych innym osobom niż przyjmujące zgłoszenie lub rozpoznające zgłoszenie zgodnie z Punktem 6.4. oraz Punktem 6.5.

10.Elementy zgłoszenia wewnętrznego

- 10.1.** Zgłoszenie powinno zawierać w szczególności: 1) dane Sygnalisty (Sygnalisty), tj. imię, nazwisko, stanowisko, dane kontaktowe, 2) dane osoby pomagającej w zgłoszeniu, tj. imię, nazwisko, stanowisko, dane kontaktowe [nie dotyczy zgłoszeń anonimowych], 3) dane Pracodawcy, 4) rodzaj i przedmiot naruszenia, 5) dane osób, których dotyczy zgłoszenie, 6) dane osób, które dopuściły się naruszenia, 7) dowody dotycząc zgłoszenia.
- 10.2.** Zgłoszenie dodatkowo może zostać udokumentowane zebranymi dowodami, w tym wykazem świadków.

[Załącznik numer 10 – Wzór Karty zgłoszenia wewnętrznego naruszenia]

11.Rejestr zgłoszeń wewnętrznych

- 11.1.** Pracodawca :
- 1) prowadzi Rejestr zgłoszeń wewnętrznych,
 - 2) jest Administratorem danych osobowych zgromadzonych w tym Rejestrze.
- 11.2.** Zgłoszenia są rejestrowane przez podmiot określony w Punkcie 6.4. Regulaminu, zgodnie ze wzorem rejestru.
- 11.3.** Wpisu do Rejestru zgłoszeń wewnętrznych dokonuje się na podstawie zgłoszenia wewnętrznego.
- 11.4.** W Rejestrze zgłoszeń wewnętrznych gromadzi się następujące dane: 1) numer zgłoszenia; 2) przedmiot naruszenia prawa; 3) dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób; 4) adres do kontaktu sygnalisty; 5) datę dokonania zgłoszenia; 6) informację o podjętych działaniach następczych; 7) datę zakończenia sprawy.
- 11.5.** W myśl art. 29 ust. 5 *Ustawy* dane osobowe oraz pozostałe informacje w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych są przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

[Załącznik numer 11 – wzór Rejestru zgłoszeń wewnętrznych]

12.Działania podejmowane po dokonaniu zgłoszenia

- 12.1. Zgłoszenia traktowane są z należytą powagą i starannością z zachowaniem poufności, a przy ich rozpatrywaniu obowiązuje zasada bezstronności i obiektywizmu.
- 12.2. Podmiot określony w Punkcie 6.5. Regulaminu decyduje o działaniach następnych, w tym weryfikuje zgłoszenie i dokonuje oceny prawdziwości zarzutów zawartych w tym zgłoszeniu.
- 12.3. Podczas rozpatrywania zgłoszenia wszystkie osoby biorące udział w postępowaniu są zobowiązane do dołożenia należytej staranności, aby uniknąć podjęcia decyzji na podstawie bezpodstawnych oskarżeń, niemających potwierdzenia w faktach i zebranych dowodach oraz z zachowaniem poszanowania godności i dobrego imienia pracowników i osób, których zgłoszenie dotyczy.

[Załącznik numer 12 – wzór Protokołu postępowania w sprawie zgłoszenia]

- 12.4. Podmiot określony w Punkcie 6.5. Regulaminu może zwrócić się do Sygnalisty o wyjaśnienia lub dodatkowe informacje w zakresie przekazanych informacji, jakie mogą być w jego posiadaniu, wykorzystując adres do kontaktu. Jeżeli zgłaszający sprzeciwia się przesyłaniu żądanych wyjaśnień lub dodatkowych informacji lub przesłanie takich żądań może zagrozić ochronie tożsamości tej osoby, podmiot określony w Punkcie 6.5 Regulaminu odstępuje od żądania wyjaśnień lub dodatkowych informacji.

[Załącznik numer 13 – wzór Karty wniosku o dodatkowe wyjaśnienia]

- 12.5. W uzasadnionych przypadkach podmiot określony w Punkcie 6.5. Regulaminu może przekazać, bez zbędnej zwłoki, właściwym instytucjom, organom lub jednostkom organizacyjnym Unii Europejskiej informacje zawarte w zgłoszeniu w celu dalszego postępowania wyjaśniającego.

[Załącznik numer 14 – wzór Karty przekazania zgłoszenia]

- 12.6. Działania następne są prowadzone bez zbędnej zwłoki.
- 12.7. Maksymalny termin na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej, to termin nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego lub – w przypadku nieprzekazania potwierdzenia, 3 miesięcy od

upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia wewnętrznego, chyba że sygnalista nie poda adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.

[Załącznik numer 15 – wzór Karty przekazania informacji o przedłużeniu postępowania]

- 12.8. Podmiot określony w Punkcie 6.5. Regulaminu rekomenduje Pracodawcy podjęcie działań naprawczych, a decyzje w tym zakresie podejmuje Pracodawca po konsultacji z innymi podmiotami wskazanymi w Punkcie 6 Regulaminu, z tym zastrzeżeniem, że wskazane czynności są przeprowadzana z godnie z zasadami poufności i ochrony danych osobowych.
- 12.9. W sytuacji, gdy w toku postępowania zostanie ustalone, że zarzuty zawarte w zgłoszeniu nie znajdują potwierdzenia podmiot określony w Punkcie 6.5. Regulaminu stwierdza jego bezzasadność.
- 12.10. W każdym wypadku o wyniku postępowania następczego informuje się Sygnalistę przekazując mu informację zwrotną.

[Załącznik numer 16 – wzór Informacji o wyniku postępowania wyjaśniającego]

- 12.11. Podmiot określony w Punkcie 6.5. Regulaminu może nie podjąć działań następczych w przypadku, gdy w zgłoszeniu dotyczącym sprawy będącej już przedmiotem wcześniejszego zgłoszenia nie zawarto istotnych nowych informacji na temat naruszeń w porównaniu z wcześniejszym zgłoszeniem. Nie dotyczy to informacji o wyniku postępowania.

[Załącznik numer 17 – wzór Karty odmowy podjęcia postępowania wyjaśniającego]

13. Działania naprawcze w przypadku naruszenia

- 13.1. W przypadku stwierdzenia naruszenia u Pracodawcy podejmuje się działania naprawcze uzależnione w szczególności od rodzaju i rozmiaru stwierdzonych naruszeń.
- 13.2. Celem działań naprawczych jest, przede wszystkim, doprowadzenie do sytuacji zgodnej z prawem, regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi u Pracodawcy lub standardami etycznymi, oraz przeciwdziałanie możliwości powstania tożsamego lub podobnego naruszenia w przyszłości. W tym celu Pracodawcy dokonuje wszechstronnej oceny możliwych działań naprawczych, przy uwzględnieniu opinii i oceny osób lub organów lub komórek organizacyjnych wskazanych **Punkcie 6.**

- 13.3.** Do działań naprawczych podejmowanych przez Pracodawcę zalicza się, przede wszystkim:
- 1) wydanie odpowiednich poleceń pracownikom,
 - 2) zlecenie przeprowadzenia dodatkowych czynności kontrolnych,
 - 3) podjęcie środków przewidzianych przez przepisy prawa pracy wobec pracowników, którzy dopuścili się naruszeń, nie wykluczając rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia;
 - 4) wdrożenie procedur i zasad postępowania, w tym w szczególności, procedur i zasad compliance.
- 13.4.** Pracodawca może skonsultować podjęcie działań naprawczych w sposób tożsamy dla przyjęcia niniejszego Regulaminu.
- 13.5.** Działania wskazane powyżej podejmowane są z zachowaniem zasady poufności oraz ochrony danych osobowych.

14. Ochrona osób zgłaszających i innych

- 14.1.** Sygnaliście, osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia, oraz osobie powiązanej z Sygnalistą Pracodawca zapewnia ochronę przed możliwymi działaniami odwetowymi, a także przed szykanami, dyskryminacją i innymi formami wykluczenia lub nękania przez innych pracowników.
- 14.2.** Pracodawca dba o to, aby wyłączenie lub ograniczenia prawa do zgłoszenia naruszenia nie następowało pod pozorem bardziej ogólnie sformułowanych postanowień, na przykład o obowiązku zachowania tajemnicy co do informacji, których ujawnienie mogłoby narazić Pracodawcę na szkodę, troski o dobro i lojalności.
- 14.3.** Pracodawca dba o to, aby nie dochodziło do możliwości powoływania się na zobowiązania prawne lub umowne osób fizycznych, takie jak klauzule lojalności w umowach lub umowy o zachowanie poufności, w celu uniemożliwienia dokonania zgłoszenia, w celu odmowy ochrony lub w celu ukarania osób dokonujących zgłoszenia za zgłoszenie informacji na temat naruszeń lub publiczne ujawnienie, w przypadku gdy dostarczenie informacji objętych zakresem takich klauzul i umów jest niezbędne do celów ujawnienia naruszenia. Jeżeli te warunki są spełnione, Zgłaszający (Sygnalista) nie powinien ponosić żadnej odpowiedzialności, czy to o charakterze cywilnym, karnym, administracyjnym, czy też odpowiedzialności związanej z zatrudnieniem.
- 14.4.** Pracodawca przyznaje nieważność z mocy prawa tzw. klauzul kneblujących (ang. *gagging clauses*), tj. klauzul ograniczających możliwość zgłoszenia informacji o naruszeniu, które mogłyby być zamieszczane w umowach o pracę lub innych aktach, na których podstawie powstaje lub kształtowany jest stosunek pracy.
- 14.5.** Pracodawca przyznaje, iż postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo

do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia informacji o naruszeniu, są z mocy prawa nieważne.

- 14.6.** W przypadku, gdy Sygnalista dokonuje zgłoszenia na temat naruszeń zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz zasadami obowiązującymi u Pracodawcy, a informacje te zawierają tajemnice przedsiębiorstwa, takie zgłoszenie uznaje się za zgodne z prawem z zastrzeżeniem spełnienia warunków **art. 3 ust. 2 dyrektywy (UE) 2016/943**. Zgodnie z **art. 3 ust 2 dyrektywy (UE) 2016/943 „Pozyskiwanie, wykorzystywanie lub ujawnianie tajemnicy przedsiębiorstwa uznaje się za zgodne z prawem w zakresie, w jakim takiego pozyskiwania, wykorzystywania lub ujawniania wymaga prawo unijne lub krajowe lub w jakim na nie zezwala.”**

15. Zakaz działań odwetowych

- 15.1.** U Pracodawcy obowiązuje zakaz wszelkich działań odwetowych wobec Zgłaszających (Sygnalistów), do których zalicza się **1)** zawieszenie, **2)** przymusowy urlop bezpłatny, **3)** zwolnienie lub równoważne środki, **4)** degradację lub wstrzymanie awansu, **5)** przekazanie obowiązków, **6)** zmianę miejsca pracy, **7)** obniżenie wynagrodzenia, **8)** zmianę godzin pracy, **9)** wstrzymanie szkoleń, **10)** negatywną ocenę wyników lub negatywną opinię o pracy, **11)** nałożenie lub zastosowanie jakiegokolwiek środka dyscyplinarnego, **12)** nagany lub innej kary, w tym finansowej, **13)** przymus, zastraszanie, mobbing lub wykluczenie, dyskryminację, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie, **14)** nieprzekształcenie umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, w sytuacji gdy pracownik mógł mieć uzasadnione oczekiwania, że zostanie mu zaoferowane stałe zatrudnienie, **15)** nieprzedłużenie lub wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę na czas określony.
- 15.2.** Pracodawca podejmuje niezbędne środki mające na celu zapewnienie ochrony przed działaniami odwetowymi zgodnie z prawem krajowym oraz prawem Unii Europejskiej.
- 15.3.** Pracodawca wyłącza możliwość wszczęcia lub prowadzenia postępowania w przedmiocie naruszenia praw innych osób lub obowiązków określonych w przepisach prawa na gruncie postępowań, w szczególności, w przedmiocie: zniesławienia, naruszenia dóbr osobistych, naruszenia praw autorskich, przepisów o ochronie danych oraz obowiązku zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa, a także w przedmiocie naruszenia dóbr osobistych pod warunkiem spełnienia przez Sygnalistę (Sygnalistę) warunków określonych w Punkcie 2.1. – 2.7. Regulaminu oraz Punkcie 13.1. – 13.2. Regulaminu.
- 15.4.** Naruszenie praw innych osób lub obowiązków określonych w przepisach prawa może stanowić podstawę prowadzenia właściwych postępowań na ogólnych zasadach, gdy zgłoszenie lub ujawnienie informacji o naruszeniu dokonane zostanie z naruszeniem obowiązujących przepisów.
- 15.5.** Pracodawca uznaje, iż za niekorzystne traktowanie uważać się będzie w szczególności rozwiązanie bądź wypowiedzenie lub odmowę nawiązania

stosunku prawnego, na podstawie którego jest lub ma być świadczona praca, bez względu na podstawę prawną świadczenia pracy.

- 15.6. Pracodawca uznaje, iż nie jest możliwe zastosowanie przymusowego urlopu bezpłatnego w charakterze środka odwetowego z powodu ewentualnego zgłoszenia informacji o naruszeniu.
- 15.7. Pracodawca uznaje, że katalog kar porządkowych i przesłanek nałożenia tych kar ma charakter wyłączny. Nie jest możliwe zastosowanie kary porządkowej w oparciu o inne przesłanki, w tym ewentualne zgłoszenie o naruszeniu.
- 15.8. Pracodawca uznaje, iż jedną z form działań odwetowych (czy też, faktycznie, skutków takich działań) może być doznanie szkody, w tym nadszarpnięcie reputacji danej osoby, zwłaszcza w mediach społecznościowych, lub strat finansowych, w tym strat gospodarczych i utraty dochodu.
- 15.9. Pracodawca wskazuje, iż w stosunku pracy, jeżeli Pracodawca jako druga strona stosunku prawnego dopuści się niekorzystnego traktowania z powodu zgłoszenia w inny sposób niż wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia wskazanego wyżej stosunku prawnego, zgłaszającemu przysługuje prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów.
- 15.10. Pracodawca uznaje, iż w postępowaniach przed sądem lub innym organem dotyczących szkody poniesionej przez osobę dokonującą zgłoszenia, jeżeli osoba ta twierdzi, iż w wyniku zgłoszenia lub dokonania ujawnienia publicznego poniosła szkodę, przyjmuje się, że szkoda została wyrządzona w ramach działań odwetowych za zgłoszenie lub ujawnienie publiczne. W takich przypadkach na Pracodawcy, który podjął działania powodujące szkodę, spoczywa ciężar udowodnienia, że działania te przeprowadził z należycie uzasadnionych powodów.
- 15.11. Pracodawca uznaje, iż działania odwetowe nie mogą być przedstawiane jako uzasadnione względami innymi niż zgłoszenie, chyba, że faktycznie istnieją ku temu uzasadnione, obiektywne i racjonalne podstawy, które Pracodawca jest w stanie wykazać.
- 15.12. Pracodawca uznaje, iż obok najbardziej typowych okoliczności wyłączających bezprawność określonych w *Kodeksie cywilnym*, takich jak: działanie w ramach obrony koniecznej (**art. 423 Kodeksu cywilnego**), działanie w stanie wyższej konieczności (**art. 424 Kodeksu cywilnego**), dozwolona samopomoc (**art. 343 § 2, art. 432, art. 671 § 2 Kodeksu cywilnego**), wykonywanie własnych praw podmiotowych (**art. 149 Kodeksu cywilnego**), jest dokonanie zgłoszenia w przedmiocie naruszenia prawa, pod warunkiem, iż zgłoszenie zostało dokonane z zachowaniem wszystkich warunków przewidzianych w przepisach prawa oraz niniejszym Regulaminie.
- 15.13. Pracodawca uznaje, że nie można zrzec się praw i środków ochrony prawnej przewidzianych dla zgłaszających naruszenia ani ich ograniczyć w drodze jakiegokolwiek umowy, polityki, formy zatrudnienia lub warunków zatrudnienia, w tym umowy o arbitraż na etapie przedspornym.
- 15.14. Pracodawca uznaje, że Sygnalista nie może przyjąć na siebie odpowiedzialności za szkodę powstałą z powodu dokonania zgłoszenia. Wszelkie takie oświadczenia lub

inne czynności, jako sprzeczne z przepisami prawa powszechnie obowiązującego są nieważne.

- 15.15.** Zapewniając ochronę, o której mowa powyżej Pracodawca, w szczególności:
- 1) podejmuje działania gwarantujące poszanowanie zasady poufności i anonimowości danych osobowych osoby zgłaszającej, pomagającej w zgłoszeniu, lub powiązanej
 - 2) ochronę tożsamości na każdym etapie postępowania wyjaśniającego, jak i po jego zakończeniu, z zastrzeżeniem odrębnych postanowień Regulaminu.

16. Monitoring

- 16.1.** Upoważnia się i zobowiązuje się podmiot wskazany zgodnie z Punktem 6.5. Regulaminu do stałego monitorowania sytuacji dotyczącej sprawy Sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej, o ile jest to możliwe.
- 16.2.** Monitorowanie obejmuje analizę uzasadnienia wszelkich wniosków przelożonych Sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej, dotyczących zmiany ich sytuacji prawnej i faktycznej w ramach stosunku pracy lub innego stosunku prawnego na podstawie, którego wykonywana jest praca (np. rozwiązanie umowy o pracę, zmiana zakresu czynności, przeniesienie do innej komórki organizacyjnej/na inne stanowisko pracy, degradacja stanowiskowa, płacowa, podnoszenie kompetencji, dodatkowe wynagrodzenie przyznawane pracownikom – dodatki, nagrody, premie, zmiana warunków świadczenia pracy – wynagrodzenie, wymiar etatu, godziny pracy, udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego/ szkoleniowego/ bezpłatnego itp.).

[Załącznik numer 18- wzór Karty przebiegu monitoringu]

18. Przetwarzanie danych osobowych

- 18.1.** Przetwarzanie danych osobowych odbywa zgodnie z zasadami przetwarzania danych osobowych, które określono w **art. 5** RODO.
- 18.2.** Przetwarzanie danych osobowych jest zgodne z prawem, tzn. odbywa na podstawie zgody osoby, której dane dotyczą, lub na innej uzasadnionej podstawie przewidzianej prawem, wskazanej w **art. 6** RODO.
- 18.3.** Zgodnie z zasadą zapewniania rzetelności i przejrzystości przetwarzania danych dla osób fizycznych jest jasne, w jakich celach ich dane osobowe są lub będą zbierane, wykorzystywane, przeglądane lub w inny sposób przetwarzane.

- 18.4. Należy informować osoby, których dane dotyczą, o tożsamości administratora i celach przetwarzania, które powinny być wyraźne, uzasadnione i określone czasowo oraz powinny uwzględniać konkretne okoliczności i kontekst przetwarzania danych osobowych z wyłączeniem wyjątków wyraźnie określonych
- 18.5. Zgodnie z zasadą ograniczenia celu przetwarzania dane osobowe są zbierane w konkretnych, prawnie uzasadnionych celach i nieprzetwarzane dalej w sposób zgodny z tymi celami.
- 18.6. Dane osobowe są przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację osoby, której dane dotyczą, przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne dla realizacji celów, w których dane te są przetwarzane.
- 18.7. Przetwarzane dane osobowe są adekwatne tzn. ograniczone do celów, dla których są one przetwarzane, co wymaga zapewnienia ograniczenia okresu przechowywania danych do ścisłego minimum (zasada minimalizacji danych); aby zapobiec przechowywaniu danych osobowych przez okres dłuższy, niż jest to niezbędne, administrator ustala termin usuwania danych.
- 18.8. Dane osobowe, które są nieprawidłowe w świetle celów ich przetwarzania, są niezwłocznie usuwane lub prostowane („zasada prawidłowości”).
- 18.9. Dane osobowe są przetwarzane w sposób zapewniający odpowiednie bezpieczeństwo danych osobowych, w tym ochronę przed niedozwolonym lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem
- 18.10. Administrator danych osobowych oznacza: *„osobę fizyczną lub prawną, organ publiczny, jednostkę lub inny podmiot, który samodzielnie lub wspólnie z innymi ustala cele i sposoby przetwarzania danych osobowych; jeżeli cele i sposoby takiego przetwarzania są określone w prawie Unii lub w prawie państwa członkowskiego, to również w prawie Unii lub w prawie państwa członkowskiego może zostać wyznaczony administrator lub mogą zostać określone konkretne kryteria jego wyznaczania”*.
- 18.11. Podmiot prawny, który prowadzi rejestr zgłoszeń wewnętrznych i jest administratorem danych osobowych zgromadzonych w rejestrze zgłoszeń (**art. 29 ust. 1 pkt. 1 Ustawy**).
- 18.12. Podmiot prawny, który przyjmuje zgłoszenia wewnętrzne, a następnie podejmuje działania następcze jest Administratorem danych osobowych pozyskanych w ramach zgłoszenia wewnętrznego oraz podejmowania działań następczych.
- 18.13. Celem przetwarzania danych osobowych jest przyjęcie i rozpoznanie zgłoszenia wewnętrznego.
- 18.14. Celem przetwarzania danych osobowych przez podmiot prawny jest podejmowanie działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia wewnętrznego i dalszą komunikację z sygnalistą, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie sygnaliście informacji zwrotnej (**art. 25 ust. 1 pkt. 3 i ust. 6 Ustawy**).
- 18.15. Podmiot prawny przetwarza dane osobowe w celu potwierdzenia sygnaliście przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie (**art. 25 ust. 1 pkt. 5 Ustawy**).
- 18.16. W ramach tych celów przetwarzania danych osobowych, podmiot prawny może dokonać powierzenia przetwarzania danych osobowych procesorowi.

- 18.17.** Zgodnie z **art. 8 ust. 1 Ustawy** dane osobowe sygnalisty, pozwalające na ustalenie jego tożsamości, nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że za wyraźną zgodą sygnalisty.
- 18.18.** Wyjątek od powyżej wskazanej zasady wynika z przepisu **art. 8 ust. 2 Ustawy**, zgodnie z którym powołanej zasady nie stosuje się w przypadku, gdy ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa w związku z postępowaniami wyjaśniającymi prowadzonymi przez organy publiczne lub postępowaniami przygotowawczymi lub sądowymi prowadzonymi przez sądy, w tym w celu zagwarantowania prawa do obrony przysługującego osobie, której dotyczy zgłoszenie.
- 18.19.** Podmiot prawny może ujawnić dane osobowe sygnalisty wyłącznie w przypadku *„gdy ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa”*. A zatem ujawnienie może nastąpić wyłącznie ze względu na konieczność podyktowaną treścią normy prawnej oraz przy zastosowaniu zasady proporcjonalności.
- 18.20.** W myśl **art. 8 ust. 5 Ustawy** przepisu **art. 14 ust. 2 lit. f** RODO nie stosuje się, chyba że sygnalista nie spełnia warunków wskazanych w **art. 6 Ustawy** albo wyraził wyraźną zgodę na ujawnienie swojej tożsamości.
- 18.21.** Poza informacjami, o których mowa w **art. 14 ust. 1** RODO administrator podaje osobie, której dane dotyczą, informacje niezbędne do zapewnienia rzetelności i przejrzystości przetwarzania wobec osoby, której dane dotyczą, w tym źródło pochodzenia danych osobowych, a gdy ma to zastosowanie - czy pochodzą one ze źródeł publicznie dostępnych (**art. 14 ust. 2 lit. f** RODO).
- 18.22.** Przepisu **art. 15 ust. 1 lit. g** RODO w zakresie przekazania informacji o źródle pozyskania danych osobowych nie stosuje się, chyba że sygnalista nie spełnia warunków wskazanych w **art. 6** albo wyraził wyraźną zgodę na takie przekazanie (**art. 8 ust. 6 Ustawy**).
- 18.23.** Osoba, której dane dotyczą, jest uprawniona do uzyskania od administratora potwierdzenia, czy przetwarzane są dane osobowe jej dotyczące, a jeżeli ma to miejsce, jest uprawniona do uzyskania dostępu do nich oraz następujących informacji jeżeli dane osobowe nie zostały zebrane od osoby, której dane dotyczą - wszelkie dostępne informacje o ich źródle (**art. 15 ust. 1 lit. g** RODO).
- 18.24.** Podmiot prawny gwarantuje, że procedura zgłoszeń wewnętrznych oraz związane z przyjmowaniem zgłoszeń przetwarzanie danych osobowych uniemożliwiają nieupoważnionym osobom uzyskanie dostępu do informacji objętych zgłoszeniem oraz zapewniają ochronę poufności tożsamości sygnalisty, osoby, której dotyczy zgłoszenie, oraz osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób (**art. 27 ust. 1 Ustawy**).
- 18.25.** Zgodnie z **art. 27 ust. 2 Ustawy** do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych osób, o których mowa w **art. 27 ust. 1 Ustawy**, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie podmiotu prawnego.

- 18.26.** Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskały w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, oraz podejmowania działań następczych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę (**art. 27 ust. 2 Ustawy**).

[Załącznik numer 19 – wzór Klauzuli informacyjnej RODO dla Sygnalisty]

[Załącznik numer 20 – wzór Informacji o ujawnieniu danych osobowych Sygnalisty]

19. Postanowienia końcowe

- 19.1.** Naruszenie przez pracowników u Pracodawcy obowiązków wynikających z Regulaminu może stanowić naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu **art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy**.
- 19.2.** Postanowienia niniejszej procedury wynikające z Regulaminu podlegają przeglądowi nie rzadziej niż raz na trzy lata i zawsze wówczas, gdy jest to konieczne ze względu na obowiązujące przepisy prawa.
- 19.3.** W sprawach nieuregulowanych niniejszą procedurą zastosowanie mają odpowiednie przepisy: **1)** dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, **2)** Ustawy; **3)** Kodeksu pracy, **4)** RODO oraz inne obowiązujące przepisy prawa.

PREZES ZARZĄDU
EURO-MEDICA Sp. z o.o.

Udęta Krawiec, MBA

.....
(podpis Pracodawcy)

Wykaz załączników:

Załącznik numer 1 – wzór Karty potwierdzenia wykonania konsultacji.

Załącznik numer 2 – wzór Oświadczenia Pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem.

Załącznik numer 3 – wzór Wyciągu dotyczącego przedmiotu zgłoszeń wewnętrznych u Pracodawcy.

Załącznik numer 4 – wzór Karty zgłoszenia zewnętrznego.

Załącznik numer 5 – wzór Karty powierzenia zadań związanych z realizacją Regulaminu.

Załącznik numer 6 – wzór Karty wyznaczenia stanowiska.

Załącznik numer 7 – wzór Informacji o przysługującej ochronie w związku z działaniami sygnalizacyjnymi.

Załącznik numer 8 – wzór Karty opinii dotyczącej działań podejmowanych przez Pracodawcę.

Załącznik numer 9 – wzór Karty przyjęcia zgłoszenia.

Załącznik numer 10 – wzór Karty zgłoszeń wewnętrznych.

Załącznik numer 11 – wzór Rejestru zgłoszeń wewnętrznych.

Załącznik numer 12 – wzór Protokołu postępowania w sprawie zgłoszenia.

Załącznik numer 13 – wzór Karty wniosku o dodatkowe wyjaśnienia.

Załącznik numer 14 – wzór Karty przekazania zgłoszenia.

Załącznik numer 15 – wzór Karty przekazania informacji o przedłużeniu postępowania.

Załącznik numer 16 – wzór Informacji o wyniku postępowania wyjaśniającego.

Załącznik numer 17 – wzór Karty odmowy podjęcia postępowania wyjaśniającego.

Załącznik numer 18 – wzór Karty przebiegu monitoringu.

Załącznik numer 19 – wzór Klauzuli informacyjnej RODO dla Sygnalisty.

Załącznik numer 20 – wzór Informacji o ujawnieniu danych osobowych Sygnalisty.

Załącznik numer 1 – wzór Karty potwierdzenia wykonania konsultacji Regulaminu

Regulamin został ustalony przez Pracodawcę po konsultacji z:

- przedstawicielami pracowników EURO-MEDICA Sp. z o.o.

Konsultacje zostały wykonane w dniach:

W imieniu Pracodawcy:

Prezes Zarządu –

W imieniu przedstawicieli pracowników:

Wynik konsultacji:

Miejsce, data, podpis Pracodawcy:

PREZES ZARZĄDU
EURO-MEDICA Sp. z o.o.

Judyta Krawiec, MBA

Załącznik numer 2 – wzór Oświadczenia Pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem

Oświadczam, że zapoznałem/zapoznałam się z treścią Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych w EURO-MEDICA Sp. z o.o. Centrum Psychologii i Psychoterapii , ul. Władysława Reymonta 2, 22-400 Zamość. Zobowiązuję się do stosowania zasad w nim zawartych.

Oświadczam, że zapoznałem/zapoznałam się z treścią Regulaminu przed przystąpieniem do pracy EURO-MEDICA Sp. z o.o. Centrum Psychologii i Psychoterapii , ul. Władysława Reymonta 2, 22-400 Zamość.

Oświadczam, że zapoznałem/zapoznałam się z treścią Regulaminu przed przez rozpoczęciem rozmowy, negocjacji jako osoba ubiegająca się o pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług.

Miejsce, data, podpis pracownika:

Załącznik numer 3 – wzór Wyciągu dotyczącego przedmiotu zgłoszeń wewnętrznych u Pracodawcy

Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem, lub mające na celu obejście prawa dotyczące:

- ☐ korupcji
- ☐ zamówień publicznych
- ☐ usług, produktów i rynków finansowych
- ☐ przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
- ☐ bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami
- ☐ bezpieczeństwa transportu
- ☐ ochrony środowiska
- ☐ ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego
- ☐ 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 publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
- ☐ konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi powyżej

Załącznik numer 4 – wzór Karty zgłoszenia zewnętrznego

Zgłoszenie dokonane:

- ☐ bez podania danych Sygnalisty (Sygnalisty)
- ☐ z podaniem danych Sygnalisty (Sygnalisty), tj.:
 - imię:
 - nazwisko:
 - stanowisko:
 - miejsce pracy:
 - dane kontaktowe:

Zgłoszenie dokonane:]

- ☐ bez podania danych osoby pomagającej Zgłaszającemu (Sygnaliście)
- ☐ z podaniem danych osoby pomagającej Zgłaszającemu (Sygnaliście), tj.:
 - imię:
 - nazwisko:
 - stanowisko:
 - miejsce pracy:
 - dane kontaktowe:

Zgłoszenie dotyczy Pracodawcy :

Zgłoszenia dotyczy naruszenia prawa w obszarze (możesz zaznaczyć więcej niż jeden):

- ☐ korupcji
- ☐ zamówień publicznych
- ☐ usług, produktów i rynków finansowych
- ☐ przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
- ☐ bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami
- ☐ bezpieczeństwa transportu
- ☐ ochrony środowiska
- ☐ ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego
- ☐ 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 publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
- ☐ konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi powyżej

Opis dotyczący naruszenia:

Osoby, których dotyczy zgłoszenie naruszenia, np. współpracownik, kontrahent, itp.:

- ☐ osoba:
- ☐ osoba:
- ☐ osoba:
- ☐ osoba:
- ☐ osoba:
- ☐ nie dotyczy

Osoby, które dopuściły się naruszenia:

- ☐ osoba:
- ☐ osoba:
- ☐ osoba:
- ☐ osoba:
- ☐ osoba:
- ☐ nie dotyczy

Zgłoszenie może zostać udokumentowane zebranymi dowodami i wykazem świadków:

- ☐ dowód:
- ☐ dowód:
- ☐ dowód:
- ☐ dowód:
- ☐ dowód:
- ☐ dowód:
- ☐ nie dotyczy

- ☐ świadek:

Regulamin zgłoszeń wewnętrznych

- ☐ świadek:
- ☐ świadek:
- ☐ świadek:
- ☐ świadek:
- ☐ świadek:
- ☐ nie dotyczy

Miejsce, data, podpis Sygnalisty (Sygnalisty):

Załącznik numer 5 – wzór Karty powierzenia zadań związanych z Realizacją Regulaminu

Niniejszym powierzam z dniem następujące obowiązki związane z:

- ☐ z wykonywaniem zadań wynikających z Regulaminu (wsparcie wdrożeniem kanałów i procedury zgłoszeń wewnętrznych) uczestniczeniem w realizacji Regulaminu (wsparciem kanałów i procedury zgłoszeń wewnętrznych), w szczególności poprzez: osobiste zaangażowanie w rzeczywiste wdrożenie Regulaminu (zapewnienie kanałów i procedury zgłoszeń wewnętrznych), rozwój systemu przeciwdziałania powstawania naruszeniom prawa, w tym korupcji, promowanie kultury organizacyjnej opartej na przeciwdziałaniu powstawania naruszeniom prawa, w tym korupcji.
- ☐ sprawowaniem bezpośredniego nadzoru nad skutecznością wdrożonego Regulaminu (kanałów i procedury zgłoszeń wewnętrznych) w szczególności poprzez: monitorowanie przestrzegania ustalonych zasad postępowania, promowanie kultury organizacyjnej opartej na przeciwdziałaniu powstawania naruszeniom prawa, w tym korupcji, zgłaszanie naruszeń właściwym organom.

(określenie osoby i stanowiska):

Miejsce, data, podpis powierzającego:

Miejsce, data, podpis przyjmującego:

Załącznik numer 6 – wzór Karty wyznaczenie stanowiska

Wyznacza się *Koordynatora ds. Zgłoszeń Sygnalistów* w celu bieżącej obsługi kanałów i procedury zgłoszeń wewnętrznych (w bezpieczny sposób zapewniający ochronę poufności tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia i osoby trzeciej wymienionej w zgłoszeniu oraz uniemożliwiający uzyskanie do nich dostępu nieupoważnionym pracownikom), w tym w szczególności: przyjmowania zgłoszeń/sygnalizacji, prowadzenia rejestru zgłoszeń/ sygnalizacji, zapewnienia rozpatrzenia każdego zgłoszenia, tj. prowadzenie postępowań wyjaśniających, a także, w uzasadnionych przypadkach, powoływanie zespołów, których skład umożliwi kompleksowe wyjaśnienie sprawy, spełnienia obowiązku informacyjnego wobec osoby dokonującej zgłoszenia w zakresie RODO oraz co do dalszego trybu postępowania, zapewnienia poufności osobie dokonującej zgłoszenia (sygnaliście); zapewnienia bezstronności podczas prowadzonych postępowań, prowadzenie kampanii informacyjnych wśród pracowników zmierzających do utrwalenia pozytywnego postrzegania działań w zakresie zgłoszeń/sygnalizacji oraz propagowania postawy obywatelskiej odpowiedzialności.

Miejsce, data, podpis powierzającego:

Miejsce, data, podpis przyjmującego:

Załącznik numer 7 – Informacja o przysługującej ochronie w związku z działaniami sygnalizacyjnymi

Pracodawca podejmuje niezbędne środki mające na celu zapewnienie ochrony przed działaniami odwetowymi zgodnie z prawem krajowym oraz prawem Unii Europejskiej.

Naruszenie praw innych osób lub obowiązków określonych w przepisach prawa może stanowić podstawę prowadzenia właściwych postępowań na ogólnych zasadach, gdy zgłoszenie lub ujawnienie informacji o naruszeniu dokonane zostanie z naruszeniem obowiązujących przepisów.

Zgłoszenia traktowane są z należytą powagą i starannością z zachowaniem poufności, a przy ich rozpatrywaniu obowiązuje zasada bezstronności i obiektywizmu.

Podczas rozpatrywania zgłoszenia wszystkie osoby biorące udział w postępowaniu są zobowiązane do dołożenia należytej staranności, aby uniknąć podjęcia decyzji na podstawie bezpodstawnych oskarżeń, niemających potwierdzenia w faktach i zebranych dowodach oraz z zachowaniem poszanowania godności i dobrego imienia pracowników i osób, których zgłoszenie dotyczy.

Sygnaliście, osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia, oraz osobie powiązanej z Pracodawcą zapewnia ochronę przed możliwymi działaniami odwetowymi, a także przed szykanami, dyskryminacją i innymi formami wykluczenia lub nękania przez innych pracowników.

Pracodawca dba o to, aby wyłączenie lub ograniczenia prawa do zgłoszenia naruszenia nie następowało pod pozorem bardziej ogólnie sformułowanych postanowień, na przykład o obowiązku zachowania tajemnicy co do informacji, których ujawnienie mogłoby narazić Pracodawcę na szkodę, troski o dobro, lojalności.

Pracodawca dba o to, aby nie dochodziło do możliwości powoływania się na zobowiązania prawne lub umowne osób fizycznych, takie jak klauzule lojalności w umowach lub umowy o zachowanie poufności, w celu uniemożliwienia dokonania zgłoszenia, w celu odmowy ochrony lub w celu ukarania osób dokonujących zgłoszenia za zgłoszenie informacji na temat naruszeń lub publiczne ujawnienie, w przypadku gdy dostarczenie informacji objętych zakresem takich klauzul i umów jest niezbędne do celów ujawnienia naruszenia. Jeżeli te warunki są spełnione, Zgłaszający (Sygnalista) nie powinien ponosić żadnej odpowiedzialności, czy to o charakterze cywilnym, karnym, administracyjnym, czy też odpowiedzialności związanej z zatrudnieniem.

Pracodawca przyznaje nieważność z mocy prawa tzw. klauzul kneblujących (ang. *gagging clauses*), tj. klauzul ograniczających możliwość zgłoszenia informacji o naruszeniu, które mogłyby być zamieszczane w umowach o pracę lub innych aktach, na których podstawie powstaje lub kształtowany jest stosunek pracy.

Pracodawca przyznaje, iż postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia informacji o naruszeniu, są z mocy prawa nieważne.

W przypadku, gdy Zgłaszający (Sygnalista) dokonuje zgłoszenia na temat naruszeń zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz zasadami obowiązującymi u Pracodawcy, a informacje te zawierają tajemnice przedsiębiorstwa, takie zgłoszenie uznaje się za zgodne z prawem z zastrzeżeniem spełnienia warunków **art. 3 ust. 2 dyrektywy (UE) 2016/943**. Zgodnie z **art. 3 ust 2 dyrektywy (UE) 2016/943**

„Pozyskiwanie, wykorzystywanie lub ujawnianie tajemnicy przedsiębiorstwa uznaje się za zgodne z prawem w zakresie, w jakim takiego pozyskiwania, wykorzystywania lub ujawniania wymaga prawo unijne lub krajowe lub w jakim na nie zezwala.”

U Pracodawcy w obowiązuje zakaz wszelkich działań odwetowych wobec Zgłaszających (Sygnalistów), do których zalicza się: zawieszenie, przymusowy urlop bezpłatny, zwolnienie lub równoważne środki, degradację lub wstrzymanie awansu, przekazanie obowiązków, zmianę miejsca pracy, obniżenie wynagrodzenia, zmianę godzin pracy, wstrzymanie szkoleń, negatywną ocenę wyników lub negatywną opinię o pracy, nałożenie lub zastosowanie jakiegokolwiek środka dyscyplinarnego, nagany lub innej kary, w tym finansowej, przymus, zastraszanie, mobbing lub wykluczenie, dyskryminację, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie, nieprzekształcenie umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, w sytuacji gdy pracownik mógł mieć uzasadnione oczekiwania, że zostanie mu zaoferowane stałe zatrudnienie, nieprzedłużenie lub wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę na czas określony.

Pracodawca wyłącza możliwość wszczęcia lub prowadzenia postępowania w przedmiocie naruszenia praw innych osób lub obowiązków określonych w przepisach prawa na gruncie postępowań, w szczególności, w przedmiocie: zniesławienia, naruszenia dóbr osobistych, naruszenia praw autorskich, przepisów o ochronie danych oraz obowiązku zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa, a także w przedmiocie naruszenia dóbr osobistych pod warunkiem spełnienia przez Sygnalistę (Sygnalistę) warunków określonych w **Punkcie 2.1. – 2.8. Regulaminu** oraz **Punkcie 13.1. – 13.2. Regulaminu**.

Naruszenie praw innych osób lub obowiązków określonych w przepisach prawa może stanowić podstawę prowadzenia właściwych postępowań na ogólnych zasadach, gdy zgłoszenie lub ujawnienie informacji o naruszeniu dokonane zostanie z naruszeniem obowiązujących przepisów.

Pracodawca uznaje, iż za niekorzystne traktowanie uważać się będzie w szczególności (jako najbardziej typowy przejaw możliwego niekorzystnego traktowania) rozwiązanie bądź wypowiedzenie lub odmowę nawiązania stosunku prawnego, na podstawie którego jest lub ma być świadczona praca, bez względu na podstawę prawną świadczenia pracy.

Pracodawca uznaje, iż nie jest możliwe zastosowanie przymusowego urlopu bezpłatnego w charakterze środka odwetowego z powodu ewentualnego zgłoszenia informacji o naruszeniu.

Pracodawca uznaje, iż katalog kar porządkowych i przesłanek nałożenia tych kar ma charakter wyłączny. Nie jest możliwe zastosowanie kary porządkowej w oparciu o inne przesłanki, w tym ewentualne zgłoszenie o naruszeniu.

Pracodawca uznaje, iż jedną z form działań odwetowych (czy też, faktycznie, skutków takich działań) może być doznanie szkody, w tym nadszarpnięcie reputacji danej osoby, zwłaszcza w mediach społecznościowych, lub strat finansowych, w tym strat gospodarczych i utraty dochodu.

Pracodawca wskazuje, iż w stosunku pracy, jeżeli Pracodawca jako druga strona stosunku prawnego dopuści się niekorzystnego traktowania z powodu zgłoszenia w inny sposób niż wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia wskazanego wyżej stosunku prawnego, zgłaszającemu przysługuje prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Pracodawca uznaje, iż w postępowaniach przed sądem lub innym organem dotyczących szkody poniesionej przez osobę dokonującą zgłoszenia, jeżeli osoba ta twierdzi, iż w wyniku zgłoszenia lub dokonania

ujawnienia publicznego poniosła szkodę, przyjmuje się, że szkoda została wyrządzona w ramach działań odwetowych za zgłoszenie lub ujawnienie publiczne. W takich przypadkach na Pracodawcy, który podjął działania powodujące szkodę, spoczywa ciężar udowodnienia, że działania te przeprowadził z należycie uzasadnionych powodów.

Pracodawca uznaje, iż działania odwetowe nie mogą być przedstawiane jako uzasadnione względami innymi niż zgłoszenie, chyba, że faktycznie istnieją ku temu uzasadnione, obiektywne i racjonalne podstawy, które Pracodawca jest w stanie wykazać.

Pracodawca uznaje, iż obok najbardziej typowych okoliczności wyłączających bezprawność określonych w *Kodeksie cywilnym*, takich jak: działanie w ramach obrony koniecznej (**art. 423 Kodeksu cywilnego**), działanie w stanie wyższej konieczności (**art. 424 Kodeksu cywilnego**), dozwolona samopomoc (**art. 343 § 2, art. 432, art. 671 § 2 Kodeksu cywilnego**), wykonywanie własnych praw podmiotowych (**art. 149 Kodeksu cywilnego**), jest dokonanie zgłoszenia w przedmiocie naruszenia prawa, pod warunkiem, iż zgłoszenie zostało dokonane z zachowaniem wszystkich warunków przewidzianych w przepisach prawa oraz niniejszym Regulaminie.

Pracodawca uznaje, że nie można zrzec się praw i środków ochrony prawnej przewidzianych dla zgłaszających naruszenia ani ich ograniczyć w drodze jakiegokolwiek umowy, polityki, formy zatrudnienia lub warunków zatrudnienia, w tym umowy o arbitraż na etapie przedspornym.

Pracodawca uznaje, że Zgłaszający (Sygnalista) nie może przyjąć na siebie odpowiedzialności za szkodę powstałą z powodu dokonania zgłoszenia. Wszelkie takie oświadczenia lub inne czynności, jako sprzeczne z przepisami prawa powszechnie obowiązującego są nieważne.

Zapewniając ochronę, o której mowa powyżej Pracodawca, w szczególności: podejmuje działania gwarantujące poszanowanie zasady poufności i anonimowości danych osobowych osoby zgłaszającej, pomagającej w zgłoszeniu, lub powiązanej, ochronę tożsamości na każdym etapie postępowania wyjaśniającego, jak i po jego zakończeniu, z zastrzeżeniem odrębnych postanowień Regulaminu, doprowadza do ukarania, zgodnie z Regulaminem pracy pracowników, którym udowodnione zostało podejmowanie jakichkolwiek działań represyjnych i odwetowych względem Sygnalisty (Sygnalisty), osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej.

Miejsce, data, podpis udzielającego informacji:

Miejsce, data, podpis Sygnalisty (Sygnalisty):

Załącznik numer 8 – wzór Opinii dotyczącej działań podejmowanych przez Pracodawcę

W związku z uzyskaniem informacji o planowanym działaniu wobec:

- ☐ Sygnalisty (Sygnalisty), tj.
- ☐ osoby współpracującej ze Zgłaszającym (Sygnalistą), tj.
- ☐ osoby powiązanej ze Zgłaszającym (Sygnalistą), tj.

w postaci:

- ☐ zawieszenia
- ☐ przymusowego urlopu bezpłatnego
- ☐ zwolnienia lub równoważnych
- ☐ przekazania obowiązków
- ☐ zmiany miejsca pracy
- ☐ obniżenia wynagrodzenia
- ☐ zmiany godzin pracy
- ☐ negatywnej oceny wyników lub negatywną opinię o pracy
- ☐ wstrzymania szkoleń
- ☐ negatywnej oceny wyników lub negatywnej opinii o pracy
- ☐ nałożenia lub zastosowania jakiegokolwiek środka dyscyplinarnego
- ☐ nagany lub innej kary, w tym finansowej
- ☐ nieprzekształcenia umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, w sytuacji gdy pracownik mógł mieć uzasadnione oczekiwania, że zostanie mu zaoferowane stałe zatrudnienie
- ☐ nieprzedłużenia lub wcześniejsze rozwiązania umowy o pracę na czas określony
- ☐ innego, tj.:

Wskazane działanie opiniuję:

- ☐ pozytywnie
- ☐ negatywnie

Miejsce, data, podpis opiniującego:

Miejsce, data, podpis Pracodawcy:

Załącznik numer 9 – wzór Protokołu przyjęcia zgłoszenia

Zgłoszenie dokonane:

- ☐ osobiście przez Sygnalistę (Sygnalistę)
- ☐ za pośrednictwem poczty elektronicznej
- ☐ za pośrednictwem linii telefonicznej
- ☐ w inny sposób, tj.:

Zgłoszenie dokonane:

- ☐ bez podania danych Sygnalisty (Sygnalisty)
- ☐ z podaniem danych Sygnalisty (Sygnalisty), tj.:
 - imię:
 - nazwisko:
 - stanowisko:
 - miejsce pracy:
 - dane kontaktowe:

Zgłoszenie dokonane:

- ☐ bez podania danych osoby pomagającej Zgłaszającemu (Sygnaliście)
- ☐ z podaniem danych osoby pomagającej Zgłaszającemu (Sygnaliście), tj.:
 - imię:
 - nazwisko:
 - stanowisko:
 - miejsce pracy:
 - dane kontaktowe:

Zgłoszenie dotyczy Pracodawcy:

Zgłoszenia dotyczy naruszenia prawa w obszarze (możesz zaznaczyć więcej niż jeden):

- ☐ korupcji
- ☐ zamówień publicznych
- ☐ usług, produktów i rynków finansowych
- ☐ przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
- ☐ bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami
- ☐ bezpieczeństwa transportu
- ☐ ochrony środowiska
- ☐ ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądowego

Regulamin zgłoszeń wewnętrznych

- ☐ 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 publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
- ☐ konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi powyżej

Opis dotyczący naruszenia:

Osoby, których dotyczy zgłoszenie naruszenia, np. współpracownik, kontrahent, itp.:

- ☐ osoba:
- ☐ osoba:
- ☐ osoba:
- ☐ osoba:
- ☐ osoba:
- ☐ nie dotyczy

Osoby, które dopuściły się naruszenia:

- ☐ osoba:
- ☐ osoba:
- ☐ osoba:
- ☐ osoba:
- ☐ osoba:
- ☐ nie dotyczy

Zgłoszenie może zostać udokumentowane zebranymi dowodami i wykazem świadków:

- ☐ dowód:
- ☐ dowód:
- ☐ dowód:
- ☐ dowód:
- ☐ dowód:
- ☐ dowód:
- ☐ nie dotyczy

- ☐ świadek:
- ☐ świadek:
- ☐ świadek:
- ☐ świadek:
- ☐ świadek:
- ☐ świadek:
- ☐ nie dotyczy

Interes w zgłoszeniu ma charakter (można określić więcej niż jeden):

- ☐ interes publiczny
- ☐ społeczny
- ☐ pracowników
- ☐ pracodawcy
- ☐ lub też inny interes:

Miejsce, data, podpis przyjmującego zgłoszenie:

Miejsce, data, podpis Sygnalisty (Sygnalisty):

Załącznik numer 10 – wzór Karty zgłoszenia wewnętrznego

Zgłoszenie dokonane:

- ☐ bez podania danych Sygnalisty (Sygnalisty)
- ☐ z podaniem danych Sygnalisty (Sygnalisty), tj.:
 - imię:
 - nazwisko:
 - stanowisko:
 - miejsce pracy:
 - dane kontaktowe:

Zgłoszenie dokonane:

- ☐ bez podania danych osoby pomagającej Zgłaszającemu (Sygnaliście)
- ☐ z podaniem danych osoby pomagającej Zgłaszającemu (Sygnaliście), tj.:
 - imię:
 - nazwisko:
 - stanowisko:
 - miejsce pracy:
 - dane kontaktowe:

Zgłoszenie dotyczy Pracodawcy:

Zgłoszenia dotyczy naruszenia prawa w obszarze (możesz zaznaczyć więcej niż jeden):

- ☐ 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
- ☐ zdrowia publicznego
- ☐ ochrony konsumentów
- ☐ ochrony prywatności i danych osobowych
- ☐ bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych
- ☐ interesów finansowych Unii Europejskiej

☐ rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych

Opis dotyczący naruszenia:

Osoby, których dotyczy zgłoszenie naruszenia, np. współpracownik, kontrahent, itp.:

☐ osoba:

☐ osoba:

☐ osoba:

☐ osoba:

☐ osoba:

☐ nie dotyczy

Osoby, które dopuściły się naruszenia:

☐ osoba:

☐ osoba:

☐ osoba:

☐ osoba:

☐ osoba:

☐ nie dotyczy

Zgłoszenie może zostać udokumentowane zebranymi dowodami i wykazem świadków:

☐ dowód:

☐ dowód:

☐ dowód:

☐ dowód:

☐ dowód:

☐ dowód:

☐ nie dotyczy

☐ świadek:

☐ świadek:

☐ świadek:

- ☐ świadek:
- ☐ świadek:
- ☐ świadek:
- ☐ nie dotyczy

Interes w zgłoszeniu ma charakter (można określić więcej niż jeden):

- ☐ interes publiczny
- ☐ społeczny
- ☐ pracowników
- ☐ pracodawcy
- ☐ lub też inny interes:

Miejsce, data, podpis Sygnalisty:

Załącznik numer 11 – wzór Rejestru zgłoszeń wewnętrznych

Rejestr zgłoszeń wewnętrznych u Pracodawcy														
nr. spr.	dane Sygnalisty	dane pomagaj- ącego w zgłosz.	rodzaj i przedmiot naruszenia	dane osób, których dotyczy zgłosz.	dane osób, które dopuszcili się naruszenia	dowody dotyczące zgłosz.	opis interesu w zgłosz, według Sygnalist- y	data dokon- ania zgłosz.	data przyję- cia zgłosz.	data potwierd- zenia zgłosz.	Informac- ja o działania- ch następcz- ych	data zakończe- nia sprawy	data przekazan- ia informacji zwrotnej	monitor- ing

Załącznik numer 12 - wzór Protokołu postępowania w sprawie zgłoszenia

Numer sprawy:

Zgłoszenie dotyczy Pracodawcy:

Postępowanie przeprowadzone przez:

Data dokonania zgłoszenia:

Data przyjęcia postępowania:

Data potwierdzenia zgłoszenia:

Data zakończenia postępowania:

Opis przeprowadzonych dowodów:

- ☐ dowód:
- ☐ dowód:
- ☐ dowód:
- ☐ dowód:
- ☐ dowód:
- ☐ dowód:
- ☐ nie dotyczy

- ☐ świadek:
- ☐ świadek:
- ☐ świadek:
- ☐ świadek:
- ☐ świadek:
- ☐ świadek:
- ☐ nie dotyczy

W wyniku postępowania ustalono, że:

- ☐ nie doszło do naruszenia

☐ doszło do naruszenia

Stwierdzono naruszenie prawa w obszarze (można wybrać więcej niż jedną opcję):

☐ korupcji

☐ zamówień publicznych

☐ usług, produktów i rynków finansowych

☐ przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz 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 publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;

☐ konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi powyżej

Opis dotyczący naruszenia:

Osoby, których dotyczy zgłoszenie naruszenia, np. współpracownik, kontrahent, itp.:

☐ osoba:

☐ osoba:

☐ osoba:

☐ osoba:

☐ osoba:

☐ nie dotyczy

Osoby, które dopuściły się naruszenia:

☐ osoba:

☐ osoba:

☐ osoba:

☐ osoba:

☐ osoba:

☐ nie dotyczy

Interes w zgłoszeniu ma charakter (można określić więcej niż jeden):

☐ interes publiczny

☐ społeczny

☐ pracowników

☐ pracodawcy

☐ lub też inny interes:

Postanowiono:

☐ nie podejmować działań naprawczych

☐ podjąć działania naprawcze:

Opis działań następczych:

Inne działania związane ze zgłoszeniem:

Data informacji zwrotnej:

Załączniki:

1.

Miejsce, data, podpis prowadzącego postępowanie:

Załącznik numer 13 – wzór Wniosku o dodatkowe wyjaśnienia

Numer sprawy:

Zgłoszenie dotyczy Pracodawcy:

Postępowanie prowadzone przez:

Wnoszę o udzielenie dodatkowych wyjaśnień w zakresie:

Wniosek przekazano w dniu w następujący sposób:

Miejsce, data, podpis prowadzącego postępowanie:

Załącznik numer 14 – wzór Karty przekazania zgłoszenia

Numer sprawy:

Zgłoszenie dotyczy Pracodawcy:

Postępowanie prowadzone przez:

Wniosek przekazano w dniuw następujący sposób do

- ☐ organu centralnego, tj.:
- ☐ organu publicznego, tj.:
- ☐ innemu organowi, tj.:

Uzasadnienie:

W dniu Zgłaszającemu (Sygnaliście) przekazano informację o ujawnieniu jego danych osobowych.

Załączniki:

- 1.
- 2.

Miejsce, data, podpis prowadzącego postępowanie:

Załącznik numer 15 – wzór Karty przekazania informacji o przedłużeniu postępowania

Numer sprawy:

Zgłoszenie dotyczy Pracodawcy:

Postępowanie prowadzone przez:

Data dokonania zgłoszenia:

Data przyjęcia postępowania:

Data potwierdzenia zgłoszenia:

Przewidywana data zakończenia postępowania:

Uzasadnienie przedłużenia postępowania:

Sposób przekazania informacji:

Miejsce, data, podpis prowadzącego postępowanie:

Załącznik numer 16 - wzór Informacji o wyniku postępowania wyjaśniającego

Numer sprawy:

Zgłoszenie dotyczy Pracodawcy:

Postępowanie przeprowadzone przez:

Data dokonania zgłoszenia:

Data przyjęcia zgłoszenia:

Data potwierdzenia zgłoszenia:

Data zakończenia postępowania:

W wyniku postępowania ustalono, że:

☐ nie doszło do naruszenia

☐ doszło do naruszenia

Opis dotyczący naruszenia:

Postanowiono:

☐ nie podejmować działań naprawczych

☐ podjąć działania naprawcze:

Opis działań następnych:

Inne działania związane ze zgłoszeniem:

Data informacji zwrotnej:

Sposób przekazania informacji:

Załączniki:

- 1.
- 2.

Miejsce, data, podpis prowadzącego postępowanie:

Załącznik numer 17 - wzór Karty odmowy podjęcia postępowania wyjaśniającego

Numer sprawy:

Zgłoszenie dotyczy Pracodawcy:

Postępowanie przeprowadzone przez:

Data dokonania zgłoszenia:

Data przyjęcia postępowania:

Data potwierdzenia zgłoszenia:

Uzasadnienie odmowy podjęcia postępowania wyjaśniającego:

Data informacji zwrotnej:

Sposób przekazani informacji:

Załączniki:

- 1.
- 2.

Miejsce, data, podpis rozpoznającego zgłoszenie:

Załącznik numer 18 – wzór Karty przebiegu monitoringu

Numer sprawy:

Zgłoszenie dotyczy Pracodawcy:

Data dokonania zgłoszenia:

Data przyjęcia zgłoszenia:

Data potwierdzenia zgłoszenia:

W ramach monitoringu przeprowadzono następujące działania:

Miejsce, data, podpis prowadzącego monitoring:

Załącznik numer 19 – wzór Klauzuli informacyjnej RODO dla Sygnalisty

KLAUZULA INFORMACJA RODO

ADMINISTRATOREM danych osobowych jest:

TWOJE DANE OSOBOWE będziemy przetwarzać w celu: przeprowadzenia działań następczych w związku z Twoim zgłoszeniem, w tym przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego, przesłania informacji zwrotnej, prowadzenia monitoringu; przysyłania innych informacji od ADMINISTRATORA, niż wskazane w ; dochodzenia roszczeń i obrony przed roszczeniami, również osób trzecich; wypełnienia obowiązków prawnych wynikających z obowiązujących przepisów prawa; prowadzenia korespondencji z TOBĄ, w tym udzielania odpowiedzi na TWOJE pytania.

MASZ PRAWO: dostępu do Swoich danych osobowych, ich sprostowania, usunięcia, ograniczenia przetwarzania oraz przenoszenia, sprzeciwu wobec przetwarzania danych, a także złożenia skargi dotyczącej przetwarzania danych do Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

TWOJE DANE OSOBOWE oraz inne dane pozwalające na ustalenie TWOJEJ tożsamości nie podlegają ujawnieniu, chyba że za wyraźną TWOJĄ ZGODĄ.

ADMINISTRATOR po otrzymaniu zgłoszenia, może w celu weryfikacji zgłoszenia oraz podjęcia działań następczych zbierać i przetwarzać TWOJE DANE OSOBOWE osoby nawet bez TWOJEJ ZGODY.

Przepisu art. 14 ust. 2 lit. f RODO (tj. obowiązku podania źródła danych osobowych) nie stosuje się, chyba że działałeś z naruszeniem przepisów prawa dotyczących zgłoszenia tj. z zastrzeżeniem, że podlegasz ochronie pod warunkiem że miałś/miałeś uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia i że informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa.

DANE OSOBOWE przetwarzane w związku z przyjęciem zgłoszenia są przechowywane przez ADMINISTRATORA, organ publiczny lub organ centralny nie dłużej niż przez okres 5 lat od dnia przyjęcia zgłoszenia.

Będziesz każdorazowo informowany o okolicznościach, w których ujawnienie jej tożsamości stanie się konieczne, np. w razie wszczęcia postępowania karnego.

1. ADMINISTRATOR przetwarzał będzie następujące kategorie TWOICH DANYCH OSOBOWYCH: imię, nazwisko, numer telefonu, adres poczty elektronicznej, dane dotyczące wykonywania zawodu, dane dotyczące wykonywania działalności gospodarcze, dotyczące prowadzonych postępowań; inne dane dotyczące sytuacji prawnej.
2. TWOJE DANE OSOBOWE przetwarzane będą w celach wskazanych powyżej.
3. Przetwarzanie TWOICH DANYCH OSOBOWYCH odbywa się na podstawie art. 6 ust. 1 lit. a, lit. b, lit. c, lit. d RODO, art. 9 ust. 2 lit. f RODO, innych przepisów regulujących postępowania cywilne, karne lub administracyjne.
4. Przetwarzanie TWOICH danych osobowych jest dobrowolne i wynika również z udzielonej przez CIEBIE ZGODY, z tym zastrzeżeniem, że ADMINISTRATOR po otrzymaniu zgłoszenia, może w celu weryfikacji zgłoszenia oraz podjęcia działań następczych zbierać i przetwarzać TWOJE DANE OSOBOWE osoby nawet bez TWOJEJ ZGODY.
5. Podanie przez CIEBIE DANYCH OSOBOWYCH jest dobrowolne.

6. Przysługuje Ci **PRAWO DO WYCOFANIA ZGODY** na przetwarzanie danych osobowych w dowolnym momencie (bez wpływu na legalność przetwarzania DANYCH OSOBOWYCH PRZED COFNIĘCIEM ZGODY). ZGODĘ na przetwarzanie DANYCH OSOBOWYCH możesz wycofać przez przesłanie informacji do ADMINISTRATORA, z tym zastrzeżeniem, że ADMINISTRATOR po otrzymaniu zgłoszenia, może w celu weryfikacji zgłoszenia oraz podjęcia działań następczych zbierać i przetwarzać TWOJE DANE OSOBOWE osoby nawet bez TWOJEJ ZGODY.
7. W związku z przetwarzaniem TWOICH DANYCH OSOBOWYCH, przysługują Ci prawa:
- prawo dostępu do treści DANYCH OSOBOWYCH, na podstawie **art. 15 RODO**;
 - prawo do sprostowania DANYCH OSOBOWYCH, na podstawie **art. 16 RODO**;
 - prawo do usunięcia DANYCH OSOBOWYCH, na podstawie **art. 17 RODO**;
 - prawo do ograniczenia przetwarzania DANYCH OSOBOWYCH, na podstawie **art. 18 RODO**;
 - prawo do przenoszenia DANYCH OSOBOWYCH, na podstawie **art. 20 RODO**.

Jeśli zdecydujesz się skorzystać z powyższych praw, ADMINISTRATOR udzieli Ci odpowiedzi co do rozpatrzenia wniosku o realizację prawa, bez zbędnej zwłoki, jednakże nie później niż w terminie miesiąca od dnia otrzymania takiego żądania.

8. W zakresie realizacji **PRAWA DOSTĘPU DO DANYCH OSOBOWYCH**, masz prawo do uzyskania od ADMINISTRATORA potwierdzenia, czy przetwarza on TWOJE DANE OSOBOWE. Masz również prawo uzyskania dostępu do tych DANYCH OSOBOWYCH, a także informacji, wskazanych szczegółowo w **art. 15 ust. 1 RODO** (np. informacji o celach przetwarzania DANYCH OSOBOWYCH, informacji o kategoriach DANYCH OSOBOWYCH przetwarzanych przez ADMINISTRATORA, informacji o odbiorcach lub kategoriach odbiorców, którym ADMINISTRATOR ujawnił TWOJE DANE OSOBOWE lub którym ma zamiar ujawnić te DANE).
9. W zakresie realizacji **PRAWA DO SPROSTOWANIA DANYCH** masz prawo żądać od ADMINISTRATORA niezwłocznego sprostowania własnych DANYCH OSOBOWYCH, które są nieprawidłowe oraz do żądania uzupełnienia niekompletnych DANYCH OSOBOWYCH.
10. W zakresie realizacji **PRAWA DO USUNIĘCIA DANYCH (zwanego również jako „prawo do bycia zapomnianym”)**, masz prawo do żądania od ADMINISTRATORA niezwłocznego usunięcia dotyczących go DANYCH OSOBOWYCH, a ADMINISTRATOR ma obowiązek bez zbędnej zwłoki usunąć TWOJE DANE OSOBOWE, pod warunkiem że jedna z następujących przesłanek jest spełniona:
- TWOJE DANE OSOBOWE nie są już niezbędne do celów dla których zostały zebrane lub są przetwarzane;
 - cofnięto zgodę, na której opiera się przetwarzanie i ADMINISTRATORA nie ma innej podstawy prawnej przetwarzania TWOICH DANYCH OSOBOWYCH;
 - TWOJE DANE OSOBOWE były przetwarzane niezgodnie z prawem;
 - TWOJE DANE OSOBOWE muszą zostać usunięte w celu wywiązania się z obowiązku prawnego nałożonego na ADMINISTRATORA.

ADMINISTRATOR może odmówić realizacji „**prawa do bycia zapomnianym**” z przyczyn wskazanych w **art. 17 ust. 3 Rozporządzenia**, tj. w przypadku gdy jest zobowiązany na podstawie przepisów prawa do dalszego przetwarzania DANYCH OSOBOWYCH w zakresie określonym przez odpowiednie przepisy prawa lub w celach niezbędnych do ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń przez ADMINISTRATORA.

11. W zakresie realizacji **PRAWA DO OGRANICZENIA PRZETWARZANIA DANYCH OSOBOWYCH** – masz prawo do żądania od ADMINISTRATORA ograniczenia przetwarzania DANYCH OSOBOWYCH w następujących przypadkach:
- jeśli kwestionujesz prawidłowość DANYCH OSOBOWYCH przetwarzanych przez ADMINISTRATORA – na okres umożliwiający sprawdzenie przez ADMINISTRATORA prawidłowości tych DANYCH;

- przetwarzanie TWOICH DANYCH OSOBOWYCH jest niezgodne z prawem, a sprzeciwiasz się USUNIĘCIU DANYCH OSOBOWYCH żądając w zamian ograniczenia ich wykorzystania;
- ADMINISTRATOR nie potrzebuje już TWOICH DANYCH OSOBOWYCH do celów przetwarzania, ale są one potrzebne do ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń.

W przypadku realizacji przez CIEBIE prawa do ograniczenia przetwarzania DANYCH OSOBOWYCH, ADMINISTRATOR może przetwarzać TWOJE DANE OSOBOWE w sytuacjach wskazanych w **art. 18 ust. 2 Rozporządzenia**, tj. może przetwarzać DANE OSOBOWE, z wyjątkiem ich przechowywania, wyłącznie za TWOJĄ ZGODĄ lub w celu ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń lub w celu ochrony praw innej osoby fizycznej lub prawnej lub z uwagi na ważne względy interesu publicznego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego.

ADMINISTRATOR po otrzymaniu zgłoszenia, może w celu weryfikacji zgłoszenia oraz podjęcia działań następczych zbierać i przetwarzać TWOJE DANE OSOBOWE osoby nawet bez TWOJEJ ZGODY.

12. Jesteś uprawniona/uprawniony do zgłoszenia realizacji swoich praw o których mowa w punkcie powyżej w następujący sposób:
 - a) pisemnie na adres ADMINISTRATORA;
 - b) mailowo na adres ADMINISTRATORA.
13. W przypadkach uznania, iż przetwarzanie TWOICH DANYCH OSOBOWYCH narusza przepisy dotyczące ochrony DANYCH OSOBOWYCH, przysługuje CI **PRAWO DO WNIESIENIA SKARGI DO ORGANU NADZORCZEGO**, w szczególności w państwie członkowskim swojego zwykłego pobytu, swojego miejsca pracy lub miejsca popełnienia domniemanego naruszenia, tj. w przypadku Polski do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych. Lista organów nadzoru ochrony danych osobowych właściwych dla poszczególnych państw członkowskich UE znajduje się pod adresem: http://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=612080).
14. W celu uzyskania dalszych informacji o przysługujących CI prawach i sposobach ich realizacji lub w razie jakichkolwiek innych pytań lub żądań, prosimy o kontakt z ADMINISTRATOREM.
15. TWOJE DANE OSOBOWE nie będą przekazywane do państw spoza Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG).

Załącznik numer 20– wzór Informacji o ujawnieniu danych osobowych Sygnalisty

Numer sprawy:

Zgłoszenie dotyczyło Pracodawcy:

Data dokonania zgłoszenia:

Data przyjęcia zgłoszenia:

Data potwierdzenia zgłoszenia:

W związku z prowadzonym postępowaniem istnieje konieczność udostępnienia następujących danych osobowych:

Dane osobowe będą udostępnione:

Uzasadnienie udostępnienie danych osobowych:

Miejsce, data, podpis prowadzącego postępowanie: