

PROCEDURA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH

ELHAND TRANSFORMATORY Sp. z o.o. z siedzibą w Lublińcu, wpisana przez Sąd Rejonowy w Częstochowie, XVII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego do rejestru przedsiębiorców KRS pod nr 0000342480.

I. Wstęp

1. Celem niniejszej procedury jest ustalenie zasad dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa oraz podejmowania działań następczych.
2. Procedura jest realizacją art. 24 ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. poz. 928).

II. Definicje

Przyjmuje się następujące definicje:

1. ustawa – ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. poz. 928),
2. RODO – 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. U. UE. L. z 2016 r. Nr 119, str. 1 z późn. zm.);
3. pracodawca – oznacza ELHAND Transformatory Sp. z o.o. z siedzibą w Lublińcu KRS 0000342480
4. sygnalista – osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym:
 - a. pracownik;
 - b. pracownik tymczasowy;
 - c. osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej;
 - d. przedsiębiorca;



- e. prokurent;
 - f. akcjonariusz lub wspólnik;
 - g. członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej;
 - h. osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy;
 - i. stażysta;
 - j. wolontariusz;
 - k. praktykant;
 - l. inne osoby określone jako sygnalista w rozumieniu ustawy ,
5. naruszenie prawa - działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczące:
- a. korupcji;
 - b. zamówień publicznych;
 - c. usług, produktów i rynków finansowych;
 - d. przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
 - e. bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
 - f. bezpieczeństwa transportu;
 - g. ochrony środowiska;
 - h. ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
 - i. bezpieczeństwa żywności i pasz;
 - j. zdrowia i dobrostanu zwierząt;
 - k. zdrowia publicznego;
 - l. ochrony konsumentów;
 - m. ochrony prywatności i danych osobowych;
 - n. bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
 - o. interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
 - p. rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
 - q. konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela - występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi powyżej
6. działanie następcze - należy przez to rozumieć działanie podjęte przez pracodawcę w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia w ramach wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych;



7. działanie odwetowe - 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;
8. informacja o naruszeniu prawa - należy przez to rozumieć informację, w tym uzasadnione podejrzenie dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie u pracodawcy, 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;
9. informacja zwrotna - należy przez to rozumieć przekazaną sygnaliście informację na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań;
10. kontekst związany z pracą - kontekst związany z pracą w rozumieniu definicji ustawy;
11. osoba, 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;
12. osoba pomagająca 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;
13. osoba powiązana 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);
14. postępowanie prawne - postępowanie prawne w rozumieniu ustawy,
15. ujawnienie publiczne - należy przez to rozumieć podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;
16. zgłoszenie lub zgłoszenie wewnętrzne - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie pracodawcy informacji o naruszeniu praw.



III. Wewnętrzna jednostka organizacyjna lub osoba w ramach struktury organizacyjnej pracodawcy upoważniona do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych.

Jednostką organizacyjną upoważnioną i odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych jest Dział Kadr zwany dalej jak OZW.

IV. Sposoby przekazywania zgłoszeń wewnętrznych przez sygnalistę wraz z jego adresem korespondencyjnym lub adresem poczty elektronicznej.

1. Zgłoszenia wewnętrzne można dokonać na piśmie lub drogą elektroniczną na adres e-mail wskazany w niniejszym dokumencie.
2. Zgłoszenie wewnętrzne pisemne może być dokonane w postaci papierowej na adres OZW: 42-700 Lubliniec ul Klonowa 60 lub elektronicznej na adres e-mail OZW: sygnalista@elhand.pl
3. Zgłoszenie na piśmie należy dostarczyć w zamkniętej białej kopercie lub innym zamkniętym, nieprzeźroczystym opakowaniu, tak aby osoby nieupoważnione nie mogły zapoznać się z treścią zgłoszenia, wraz z dopiskiem „OZW”.
4. Zgłoszenie powinno zawierać:
 - 1) wskazanie, na czym polega zidentyfikowane naruszenie prawa,
 - 2) wyczerpujące uzasadnienie zidentyfikowanego naruszenia prawa,
 - 3) jeżeli jest to możliwe - datę naruszenia prawa,
 - 4) imię i nazwisko sygnalisty, nazwę jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony oraz dane do kontaktu.
5. Zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane.

V. Bezstronna wewnętrzna jednostka organizacyjna lub osoba w ramach struktury organizacyjnej pracodawcy, upoważniona 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.

1. Jednostką organizacyjną i odpowiedzialną za podejmowanie działań następczych jest Dział Kadr zwana dalej jako OZW.



2. Pracodawca zapewnia bezstronność OZW w ten sposób, że organy działające u pracodawcy, nie będą wpływać bezpośrednio lub pośrednio, ani w jakikolwiek sposób formalny bądź nieformalny ingerować w czynności OZW podejmowane w ramach niniejszej procedury, pod warunkiem, iż działania OZW pozostają w zgodzie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i niniejszą procedurą.

VI. Tryb postępowania z informacjami o naruszeniach prawa

1. OZW jest odpowiedzialny za przeprowadzenie postępowania wewnętrznego, dotyczącego zgłoszenia naruszenia prawa. W pierwszej kolejności OZW powinien dokonać weryfikacji zgłoszenia.
2. Postępowanie wewnętrzne trwa nie dłużej niż 30 dni od dnia otrzymania zgłoszenia, a w sprawach szczególnie skomplikowanych, termin ten może ulec przedłużeniu o kolejne 30 dni. W trakcie postępowania OZW podejmuje działania z zachowaniem należytej staranności. W szczególności dopuszczalna jest komunikacja z sygnalistą, w tym występowanie o dodatkowe informacje, niezbędne do prawidłowego przeprowadzenia postępowania.
3. Z postępowania wewnętrznego jest sporządzany raport, który zawiera dokładny opis dokonanego zgłoszenia i wskazanych w nim naruszeń prawa, działania podjęte przez OZW, wskazanie osób zaangażowanych i ich rolę w ramach zgłoszenia oraz ostateczne ustalenia w zakresie informacji przekazanych w zgłoszeniu.
4. Raport z postępowania wewnętrznego jest niezwłocznie, najpóźniej w ciągu 3 dni roboczych, przekazywany do zarządu działającego u pracodawcy, który dokonuje jego analizy i wydaje stosowne decyzje w stosunku do zaangażowanych osób, za wyjątkiem sytuacji, o których mowa w zdaniach kolejnych. W przypadku gdy osobą, której dotyczy zgłoszenie i postępowanie wewnętrzne jest osoba wchodząca w skład zarządu, OZW przekazuje raport z postępowania wewnętrznego Zgromadzeniu Wspólników.
5. W przypadku ustalenia, że zgłoszone naruszenie przepisów, stanowi naruszenie przepisów prawa powszechnie obowiązującego, odpowiednio zarząd lub zgromadzenie wspólników zawiadamia o tym właściwe organy lub jednostki działające w strukturach pracodawcy.



- VII. 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.

W przypadku zgłoszenia sygnalista jest informowany przez OZW o przyjęciu zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania.

- VIII. Obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, działań następczych przez wewnętrzną jednostkę organizacyjną lub osobę w ramach struktury pracodawcy.

OZW obowiązany jest do zachowania należytej staranności przy podejmowaniu działań następczych, a w szczególności weryfikacji zdarzeń objętych zgłoszeniem w sposób bezstronny, rzetelny, pełny, sumienny oraz zgodnie z celami któremu działania następcze służą.

- IX. Maksymalny termin na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej, nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego lub - w przypadku nieprzekazania potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia - 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia wewnętrznego, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.

W przypadku zgłoszenia sygnalista jest informowany przez OZW o wyniku postępowania wewnętrznego poprzez przekazanie informacji zwrotnej w terminie 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia.



X. Obowiązek prowadzenia rejestru zgłoszeń

1. OZW prowadzi rejestr zgłoszeń;
2. Wpisu do rejestru zgłoszeń wewnętrznych dokonuje się na podstawie zgłoszenia wewnętrznego.
3. Rejestr zgłoszeń obejmuje:
 - a. numer zgłoszenia;
 - b. przedmiot naruszenia prawa;
 - c. dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;
 - d. adres do kontaktu sygnalisty;
 - e. datę dokonania zgłoszenia;
 - f. informację o podjętych działaniach następczych;
 - g. datę zakończenia sprawy.

XI. Obowiązek zapewnienia ochrony poufności tożsamości sygnalisty

1. Pracodawca zapewnia sygnaliście całkowitą poufność co do wszystkich informacji przekazanych w zgłoszeniu oraz ochronę przed działaniami odwetowymi.
2. Jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe, polegające w szczególności na:
 - a. odmowie nawiązania stosunku pracy;
 - b. wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy;
 - c. nie zawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, nie zawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony lub nie zawarciu 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;
 - d. obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę;
 - e. wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu;
 - f. pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
 - g. przeniesieniu na niższe stanowisko pracy;



- h. zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
 - i. przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty;
 - j. niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
 - k. negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy;
 - l. nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
 - m. przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;
 - n. mobbingu;
 - o. dyskryminacji;
 - p. niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;
 - q. wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
 - r. nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
 - s. działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
 - t. spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
 - u. wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.
3. Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia uważa się także próbę lub groźbę zastosowania środka określonego w ust. 2.
4. Na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że podjęte działanie, o którym mowa w ust. 2 i 3, nie jest działaniem odwetowym.
5. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji u pracodawcy lub na rzecz pracodawcy, przepis ww. ust. 2-4 stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy lub usług lub pełnionej funkcji, nie wyklucza zastosowania wobec sygnalisty takiego działania.
6. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji u pracodawcy lub na rzecz pracodawcy, dokonanie zgłoszenia nie może stanowić podstawy działań odwetowych ani próby lub groźby zastosowania działań, obejmujących w szczególności:
- a. wypowiedzenie umowy, której stroną jest pracodawca, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, odstąpienie od takiej umowy lub rozwiązanie jej bez wypowiedzenia;



- b. nałożenie obowiązku lub odmowę przyznania, ograniczenie lub odebranie uprawnienia, w szczególności ulgi.
- 7. Sygnalista wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania.
- 8. Osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego zgłoszenia nieprawdziwych informacji przez sygnalistę, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych od sygnalisty, który dokonał takiego zgłoszenia.
- 9. Przepisy niniejszego rozdziału stosuje się odpowiednio do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej z sygnalistą.

XII. Obowiązek ochrony danych osobowych

1. Dane osobowe sygnalisty, osób wymienionych w treści zgłoszenia oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, podlegają ochronie zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych, a w szczególności zgodnie z RODO.
2. Dane osobowe przetwarzane w związku z przyjęciem zgłoszenia lub podjęciem działań następczych oraz dokumenty związane z tym zgłoszeniem są przechowywane przez pracodawcę przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym przekazano zgłoszenie zewnętrzne do organu publicznego właściwego do podjęcia działań następczych lub zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.
3. Pracodawca uniemożliwia dostęp do danych osobowych sygnalisty, osób wymienionych w treści zgłoszenia oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, podmiotom do tego nieupoważnionym oraz zapewnia 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.
4. Dane osobowe sygnalisty, pozwalające na ustalenie jego tożsamości, podlegają ujawnieniu za jego wyraźną zgodą.
5. Przepisu ustępu poprzedniego 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.



6. Pracodawca po otrzymaniu zgłoszenia przetwarza dane osobowe w zakresie niezbędnym do przyjęcia zgłoszenia lub podjęcia ewentualnego działania następczego. Dane osobowe, które nie mają znaczenia dla rozpatrywania zgłoszenia, nie są zbierane, a w razie przypadkowego zebrania są niezwłocznie usuwane. Usunięcie tych danych osobowych następuje w terminie 14 dni od chwili ustalenia, że nie mają one znaczenia dla sprawy.
7. Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych osób, o których mowa w ust.1, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie pracodawcy. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskały w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń oraz podejmowania działań następczych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę.

XIII. Postanowienia końcowe

1. Za wdrożenie niniejszej procedury, jej stosowanie i aktualność zawartych w niej zapisów odpowiada OZW.
2. Wszelkie zmiany procedury zgłoszeń wewnętrznych wymagają ustalenia w trybie przewidzianym ustawą dla ustalenia procedury zgłoszeń wewnętrznych.
3. W zakresie nieuregulowanym niniejszą procedurą stosuje się przepisy ustawy.
4. Procedura obowiązuje od dnia 25 września 2024 roku, po uprzednim ogłoszeniu, w trybie i terminie zgodnie z obowiązującym prawem.

