

PROCEDURA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH

Spis treści

1. Cel	3
2. Zakres stosowania	3
2.1. Zakres podmiotowy	3
2.2. Zakres przedmiotowy	3
3. Dokumenty nadrzędne	3
4. Dokumenty związane	3
5. Definicje	3
6. Odpowiedzialność	5
6.1. Odpowiedzialność Sygnalisty:	5
6.2. Odpowiedzialność Podmiotu upoważnionego do przyjmowania zgłoszeń:	5
6.3. Odpowiedzialność Kierowników Działów:	5
6.4. Odpowiedzialność Dyrektora HR:	5
7. Sposób postępowania	5
7.1. Postanowienia ogólne	5
7.2. Dokonywanie zgłoszeń	6
7.3. Naruszenia prawa, które podlegają zgłoszeniu	6
7.4. Analiza zgłoszenia, postępowanie wyjaśniające	7
7.5. Zakaz działań odwetowych	7
7.6. Dane osobowe	8
7.7. Rejestr zgłoszeń	9
7.8. Informacje dotyczące zgłoszeń zewnętrznych	9

1. Cel

Celem procedury jest określenie zasad zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych w Przychodni Lekarskiej nOvum Katarzyna Koziół Piotr Lewandowski sp.k. (dalej: „Pracodawca” lub „Przychodnia”), oraz związane z tym prawa i obowiązki Pracodawcy i Pracowników oraz osób wymienionych w pkt 2.1.2.

Przyjmowanie zgłoszeń naruszeń prawa jest elementem prawidłowego i bezpiecznego zarządzania w Przychodni i służy zwiększeniu efektywności wykrywania nieprawidłowości i podejmowania działań w celu ich eliminowania i ograniczania ryzyka na wszystkich poziomach organizacyjnych

2. Zakres stosowania

2.1. Zakres podmiotowy

1. Procedura obowiązuje wszystkich Pracowników bez względu na rodzaj pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy oraz bez względu na okres na jaki zawarto umowę o pracę.
2. Procedura obowiązuje ponadto:
 - kandydatów do pracy,
 - byłych pracowników,
 - osoby świadczące na rzecz Przychodni pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
 - współpracujących z Przychodnią przedsiębiorców
 - wspólników, akcjonariuszy, członków organów zarządzających i nadzorczych Przychodni,
 - osoby świadczące pracę, również w oparciu o umowy cywilnoprawne na rzecz podwykonawców, wykonawców lub dostawców
 - stażystów i wolontariuszy

2.2. Zakres przedmiotowy

1. Katalog naruszeń prawa, które podlegają zgłoszeniu.
2. Podejmowanie działań następczych w związku ze zgłoszeniem.
3. Ochrona osób dokonujących zgłoszenie, zasady zachowania poufności.
4. Prawa i obowiązki oraz odpowiedzialności Pracodawcy i osób zgłaszających.

3. Dokumenty nadrzędne

- Ustawa z dnia 23 maja 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U.2024.928 z dnia 2024.06.24)
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz.U.UE.L.2019.305.17 z dnia 2019.11.26)

4. Dokumenty związane

- 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)

5. Definicje

- a. działanie następcze** – działanie podjęte przez Przychodnię w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz, w stosownych przypadkach, w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w szczególności przez postępowanie wyjaśniające i zamknięcie wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych;
- b. działanie odwetowe** - 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 niezasadne inicjowanie postępowań przeciwko sygnaliście;
- c. informacja o naruszeniu prawa** – informacja, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie u Pracodawcy, u którego zgłaszający uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, lub w innym podmiocie prawnym, z którym zgłaszający

utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą lub dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;

- d. informacja zwrotna** – przekazanie sygnaliście informacji na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań;
- e. kontekst związany z pracą** - przeszłe, obecne lub przyszłe działania związane z wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu, lub pełnienia służby w podmiocie prawnym, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa, oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych;
- f. osoba, której dotyczy zgłoszenie** – osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, wskazana w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym jako osoba, która dopuściła się naruszenia prawa lub z którą osoba, która dopuściła się naruszenia prawa jest powiązana;
- g. osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia** – osoba fizyczna, która pomaga sygnaliście w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona;
- h. osoba powiązana z sygnalistą** - osoba fizyczna, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownik lub członek rodziny sygnalisty;
- i. organ publiczny** - naczelne i centralne organy administracji rządowej, terenowe organy administracji rządowej, inne organy państwowe oraz inne podmioty wykonujące z mocy prawa zadania z zakresu administracji publicznej, właściwe do podejmowania działań następczych;
- j. Podmiot upoważniony** – Pogotowie Kadrowe Katarzyna i Karol Lankamer sp.j - podmiot zewnętrzny upoważniony przez Pracodawcę do przyjmowania zgłoszeń, podejmowania działań następczych obejmujących weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację ze zgłaszającym;
- k. Sygnalista** - osoba fizyczna dokonująca zgłoszenia lub ujawniająca publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym (katalog ustawowy):
 - pracownik,
 - były pracownik,
 - pracownik tymczasowy,
 - osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
 - przedsiębiorca,
 - prokurent,
 - akcjonariusz lub wspólnik,
 - członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej,
 - osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
 - stażysta,
 - wolontariusz,
 - praktykant,
 - funkcjonariusz oraz żołnierz,
 - osoba fizyczna w przypadku zgłoszenia lub ujawnienia publicznego 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 ustaniu takiego stosunku pracy.
- l. ujawnienie publiczne** - podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;
- m. ustawa** – tu: Ustawa z dnia 23 maja 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U.2024.928 z dnia 2024.06.24);
- n. zgłoszenie** - ustne lub pisemne zgłoszenie wewnętrzne i zewnętrzne dotyczące naruszenia prawa, przekazane zgodnie z wymogami określonymi w ustawie oraz niniejszej Procedurze;
- o. zgłoszenie wewnętrzne** - ustne lub pisemne przekazanie informacji o naruszeniu prawa Pracodawcy;

p. **zgłoszenie zewnętrzne** – ustne lub pisemne przekazanie informacji o naruszeniu prawa Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu.

6. Odpowiedzialność

6.1. Odpowiedzialność Sygnalisty:

1. Dokonanie zgłoszenia z obszaru wymienionego w katalogu naruszeń prawa.
2. Dokonanie zgłoszenia w dobrej wierze, z przekonaniem o jego prawdziwości.

6.2. Odpowiedzialność Podmiotu upoważnionego do przyjmowania zgłoszeń:

1. Rejestrowanie zgłoszeń.
2. Informowanie sygnalisty o przyjęciu zgłoszenia.
3. Przeprowadzenie działań następczych.
4. Zachowanie poufności przyjmowanych zgłoszeń.
5. Zapewnienie środków organizacyjnych do zachowania poufności.
6. Skuteczność funkcjonowania procedury.
7. Podejmowanie działań mających na celu ochronę sygnalisty.
8. Zapewnienie rozwiązań technicznych i organizacyjnych zapewniających poufność i bezpieczeństwo danych osobowych.

6.3. Odpowiedzialność Kierowników Działów:

1. Zapoznanie pracowników z treścią procedury.

6.4. Odpowiedzialność Dyrektora HR:

1. Szkolenia z treści procedury.

7. Sposób postępowania

7.1 Postanowienia ogólne

1. Nadzór nad przestrzeganiem postanowień Procedury sprawuje Dyrektor Przychodni Lekarskiej nOvum i jego zastępcy.
2. Przed dopuszczeniem do pracy każdy Pracownik oraz osoba, o której mowa w ust. 3 zostaje zapoznana z przepisami Procedury.
3. Sygnalista może skierować zgłoszenie informacji o naruszeniu prawa do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego, a w stosownych przypadkach do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej, z pominięciem procedury przewidzianej w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych. **Pracodawca zachęca jednak, by zgłoszenie zostało skierowane w pierwszej kolejności do Pracodawcy z wykorzystaniem niniejszej procedury co pozwoli ustalić, czy naruszeniu prawa można skutecznie zaradzić w ramach struktury organizacyjnej Pracodawcy. Sygnalista może być przy tym pewien, iż skierowanie zgłoszenia wewnętrznego nie generuje ryzyka działań odwetowych.**
4. Zgodnie z art. 5 ustawy procedura nie ma zastosowania do informacji objętych tajemnicą zawodową zawodów medycznych i prawniczych.
5. Warunki jakie osoba dokonująca zgłoszenia wewnętrznego musi spełnić, żeby uzyskać status sygnalisty, a więc uzyskać ochronę:
 - a/ zgłoszenie wewnętrzne musi nastąpić z wykorzystaniem kanału zgłoszenia ujętego w procedurze;
 - b/ zgłoszenie powinno dotyczyć naruszenia prawa z zakresu ujętego w procedurze i/lub ustawie.
 - c/ **osoba winna zgłosić naruszenie prawa na podstawie informacji uzyskanych w kontekście związanym z pracą**, który to kontekst należy rozumieć jako 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. Oznacza to, że sygnalistą może być m.in. pracownik, ale już nie pacjent.
 - d/ kluczowa jest **dobra wiara sygnalisty**, która zgodnie z art. 6 ustawy wyrażona jest przez fakt **oparcia zgłoszenia na uzasadnionych podstawach, że uzyskana informacja o naruszeniu jest prawdziwa.**

7.2. Dokonywanie zgłoszeń

1. Podmiotem upoważnionym do przyjmowania zgłoszeń i podejmowania działań następczych jest podmiot zewnętrzny Pogotowie Kadrowe Katarzyna i Karol Lankamer sp.j. (dalej **Upoważniony podmiot**).
2. Upoważniony podmiot jest odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń oraz sprawuje nadzór nad przyjmowaniem zgłoszeń i podejmowaniem działań następczych)
3. Upoważniony podmiot działa w sposób bezstronny, niezależny, na podstawie pisemnego upoważnienia do przyjmowania zgłoszeń oraz podejmowania działań następczych.
4. **Przyjmowane są zgłoszenia imienne** - w celu skutecznego podjęcia działań następczych oraz przekazania informacji o podjętych działaniach następczych zgłoszenia wewnętrzne powinny umożliwiać identyfikację zgłaszającego i adres do kontaktu.
5. Kanałem zgłoszeń wewnętrznych jest formularz Microsoft Forms dostępny na stronie www.novum.com.pl W swojej polityce prywatności firma Microsoft zapewnia, że gromadzi pewne metadane dotyczące respondenta, takie jak data i godzina udzielenia odpowiedzi. Firma Microsoft nie zbiera jednak adresów IP ani plików cookie od respondentów. Na podstawie tych metadanych nie jest możliwa identyfikacja konkretnego respondenta.
6. Odpowiedzi i dalsza korespondencja z sygnalistą będzie prowadzona z adresu karol.lankamer@novum.com.pl
7. Zgłoszenie powinno zawierać przejrzyste i pełne wyjaśnienie przedmiotu zgłoszenia, w tym co najmniej:
 - a) datę oraz miejsce zaistnienia naruszenia prawa lub datę i miejsce pozyskania informacji o naruszeniu prawa;
 - b) opis konkretnej sytuacji lub okoliczności stwarzających możliwość wystąpienia naruszenia prawa;
 - c) wskazanie osoby, której dotyczy zgłoszenie;
 - d) wskazanie ewentualnej osoby pokrzywdzonej;
 - e) wskazanie ewentualnych świadków naruszenia prawa;
 - f) wskazanie wszystkich dowodów i informacji, jakimi dysponuje sygnalista, które mogą okazać się pomocne w procesie rozpatrywania zgłoszenia.
8. **Zgłoszenia powinny być dokonywane w dobrej wierze, z przekonaniem o ich prawdziwości.** Świadome składanie nieprawdziwych zgłoszeń jest zabronione. Zgodnie z art. 57 ustawy, osoba dokonująca zgłoszenia nieprawdziwych informacji może podlegać sankcjom, w tym grzywnie, karze ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do lat 2.

7.3. Naruszenia prawa, które podlegają zgłoszeniu

Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa. Zgłoszenie może dotyczyć uzasadnionego podejrzenia dotyczącego zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie u Pracodawcy. Katalog naruszeń, obejmuje informacje, które dotyczą m.in.

- a) korupcji;
- b) zamówień publicznych;
- c) usług, produktów i rynków finansowych;
- d) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
- e) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
- f) bezpieczeństwa transportu;
- g) ochrony środowiska;
- h) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
- i) zdrowia publicznego;
- j) ochrony konsumentów;
- k) ochrony prywatności i danych osobowych;
- l) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
- m) interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;

- n) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
- o) konstytucyjnych wolności oraz praw człowieka i obywatela występujących w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i nie związanych z dziedzinami wskazanymi powyżej.
- p) obowiązujących u Pracodawcy regulacji wewnętrznych i standardów etycznych.

7.4. Analiza zgłoszenia, postępowanie wyjaśniające

1. Dostęp do kanału zgłaszania posiada Upoważniony podmiot.
2. Po otrzymaniu zgłoszenia, Upoważniony Podmiot podejmuje działania w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu, włączając w to weryfikację zgłoszenia, w tym:
 - a) ustalenie czy zgłoszenie mieści się w katalogu naruszeń - procedura zgłaszania naruszeń, zgodnie z [dyrektywą](#) 2019/1937 i polską [ustawą](#) o ochronie sygnalistów, nie ma zastosowania do przypadków objętych obowiązkiem zachowania tajemnicy związanej z wykonywaniem zawodu medycznego;
 - b) czy zgłoszenie dokonane zostało w dobrej wierze;
 - c) należy uwzględnić tzw. czynniki warunkujące ochronę sygnalisty, czyli czy osoba dokonuje zgłoszenia naruszenia prawa na podstawie informacji uzyskanych w kontekście związanym z pracą.
3. Upoważniony podmiot potwierdza sygnaliście przyjęcie zgłoszenia wewnętrznego **w terminie 7 dni** od dnia jego otrzymania, chyba że sygnalista nie wskazał on adresu do kontaktu, na który należy takie potwierdzenie przekazać.
4. Upoważniony podmiot może podjąć decyzję o odstąpieniu od przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, w sytuacji, gdy z treści zgłoszenia wynika, iż jest ono bezspornie nieprawdziwe lub niemożliwe jest uzyskanie informacji niezbędnych do prowadzenia postępowania wyjaśniającego.
5. Zgłoszenie, które pozwala na przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego podlega niezwłocznemu procedowaniu.
6. Upoważniony podmiot może występować do Sygnalisty o dodatkowe informacje dotyczące zgłoszenia.
7. Upoważniony podmiot może zaangażować, o ile uzna to za zasadne, przedstawicieli komórek organizacyjnych Pracodawcy lub niezależnych konsultantów do udziału w postępowaniu wyjaśniającym.
8. Upoważniony podmiot rozpoznaje zgłoszenie, podejmuje działania następcze, przekazuje Sygnaliście informacje zwrotne bez zbędnej zwłoki, **nie później niż w terminie 3 miesięcy** od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia w terminie 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia.
9. Informacja zwrotna obejmuje w szczególności informację o stwierdzeniu bądź braku stwierdzenia wystąpienia naruszenia prawa i ewentualnych środkach, które zostały lub zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie prawa.
10. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Upoważniony podmiot /Zespół/ ocenia zasadność zgłoszenia. W przypadku zgłoszenia zasadnego, Zespół wydaje rekomendacje o stosownych działaniach naprawczych lub dyscyplinujących w stosunku do osoby, która dokonała naruszenia prawa oraz rekomendacje, których celem jest wyeliminowanie i zapobieganie tożsamym lub podobnym naruszeniom co opisane w zgłoszeniu, w przyszłości, w tym m.in.:
 - a) występowanie do organów Pracodawcy z wnioskami dotyczącymi podjęcia działań następczych zmierzających do usunięcia uchybień wskazanych w zgłoszeniu,
 - b) złożenie do właściwego organu zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa bądź podejrzeniu jego popełnienia w każdym przypadku, gdy naruszenie, którego dotyczy zgłoszenie wypełnia znamiona czynu zabronionego.
11. W przypadku negatywnej weryfikacji zgłoszenia, Zespół przekazuje niezwłocznie Sygnaliście oraz osobie, której zgłoszenie dotyczy informacje o dokonanym zgłoszeniu oraz wynikach przeprowadzonej weryfikacji.

7.5. Zakaz działań odwetowych

1. Zakazane jest podejmowanie działań odwetowych, próby ich stosowania lub groźby zastosowania takich działań wobec Sygnalisty, który dokonał zgłoszenia, a także ujawnienia publicznego.

2. Zakazane jest podejmowanie działań odwetowych w stosunku do osoby, która pomogła Sygnaliście w dokonaniu zgłoszenia oraz w stosunku do osoby, która jest z Sygnalistą powiązana.
3. Podejmowanie jakichkolwiek działań o charakterze represyjnym, dyskryminacyjnym lub innego rodzaju niesprawiedliwe traktowanie wobec Sygnalisty, będą traktowane jako naruszenie Procedury i mogą skutkować odpowiedzialnością porządkową lub rozwiązaniem umowy, która łączy osobę podejmującą działania odwetowe z Pracodawcą.
4. Niedopuszczalnym w stosunku do Sygnalisty jest w szczególności (katalog ustawy):
 - a) odmowa nawiązania stosunku pracy;
 - b) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy;
 - c) niezawarcie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny;
 - d) niezawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w sytuacji gdy pracownik miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;
 - e) obniżenie wynagrodzenia za pracę;
 - f) wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu;
 - g) pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżenie wartości tych świadczeń;
 - h) przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy;
 - i) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
 - j) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych;
 - k) niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
 - l) negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy;
 - m) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
 - n) przymus, zastraszanie lub wykluczenie;
 - o) mobbing;
 - p) dyskryminacja;
 - q) niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie;
 - r) wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
 - s) nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
 - t) działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
 - u) spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej lub utraty dochodu;
 - v) wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenia dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia zgłaszającego.
5. Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także groźbę lub próbę zastosowania środka określonego w ust. 3 powyżej. Na Pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że podjęte działanie nie jest działaniem odwetowym.
6. Sygnalista dokonujący zgłoszenia w złej wierze (tzn. dokonujący zgłoszenia wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło), nie podlega ochronie przewidzianej w Procedurze oraz w ustawie.
7. Osoba, która poniosła szkodę z powodu zgłoszenia w tzw. złej wierze, ma prawo żądać od Sygnalisty, który dokonał takiego zgłoszenia odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych.

7.6. Dane osobowe

1. Dane osobowe Sygnalisty pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że Sygnalista wyrazi zgodę na ich ujawnienie.
2. Zachowanie poufności ma na celu zagwarantowanie poczucia bezpieczeństwa Sygnaliście oraz minimalizację ryzyka wystąpienia działań odwetowych lub represyjnych. Sygnalista, który dokonał zgłoszenia, a którego dane osobowe zostały w sposób nieuprawniony ujawnione, powinien

niezwłocznie o zaistniałej sytuacji powiadomić Upoważniony podmiot, który zobowiązany jest podjąć działania mające na celu ochronę Sygnalisty.

3. Tożsamość Sygnalisty, jak również wszystkie informacje umożliwiające jego identyfikację, nie będzie ujawniana podmiotom, których dotyczy zgłoszenie, osobom trzecim ani innym pracownikom i współpracownikom podmiotu. Tożsamość Sygnalisty, jak również inne informacje umożliwiające jego identyfikację mogą zostać ujawnione jedynie wtedy, gdy takie ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa w kontekście prowadzonych przez organy publiczne lub sądy odpowiednio postępowań wyjaśniających lub postępowań przygotowawczych lub postępowań sądowych. Tożsamość podmiotów, których dotyczy zgłoszenie, podlega wymogom zachowania poufności w analogicznym zakresie, co tożsamość Sygnalisty.
4. Dane osobowe, które nie mają znaczenia dla rozpoznania zgłoszenia, nie są zbierane, a w razie przypadkowego ich zebrania są w terminie 14 dni od ustalenia, że nie mają znaczenia dla sprawy, usuwane.
5. Administratorem danych osobowych gromadzonych w Rejestrze jest Pracodawca.
6. Kategorie osób, których dane dotyczą:
 - a) Sygnalista;
 - b) osoby pomagające;
 - c) osoby powiązane ze zgłoszeniem;
 - d) osoby, której dotyczy zgłoszenie;
 - e) świadkowie
 - f) inne osoby umieszczone w zgłoszeniu.

7.7. Rejestr zgłoszeń

1. Każde zgłoszenie podlega zarejestrowaniu w Rejestrze zgłoszeń, niezależnie od przebiegu działań następczych.
2. Za prowadzenie Rejestru Zgłoszeń odpowiada Podmiot upoważniony.
3. Rejestr Zgłoszeń zawiera co najmniej:
 - 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 wewnętrznego;
 - f) informację o podjętych działaniach następczych;
 - g) datę zakończenia sprawy.
4. Rejestr Zgłoszeń prowadzony jest z zachowaniem zasad poufności. Dane osobowe oraz dokumenty związane ze zgłoszeniem przechowywane są przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działanie następcze lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami lub po przekazaniu zgłoszenia do organu publicznego właściwego do podjęcia działań następczych.

7.8 Informacje dotyczące zgłoszeń zewnętrznych

1. Zgłoszenie może w każdym przypadku nastąpić również do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego, z pominięciem Procedury, w szczególności gdy: w terminie na przekazanie informacji zwrotnej u Pracodawcy nie podjęto działań następczych lub nie przekazano informacji zwrotnej lub Sygnalista ma uzasadnione podstawy sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub dokonanie zgłoszenia wewnętrznego narazi go na działania odwetowe, lub w przypadku dokonania zgłoszenia wewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu prawa przez Pracodawcę z uwagi na szczególne okoliczności sprawy, takie jak możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów lub możliwość istnienia zмовы między Pracodawcą a sprawcą naruszenia prawa lub udziału Pracodawcy w naruszeniu prawa.

-
2. Zgłoszenie dokonane do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego z pominięciem zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem Sygnalisty ochrony gwarantowanej przepisami ustawy.
 3. Celem Pracodawcy jest zwiększenie efektywności wykrywania nieprawidłowości i podejmowania skutecznych działań w celu ich eliminowania i skutecznego zarządzania ryzykiem oraz wzrostu zaufania wśród osób zatrudnionych i partnerów handlowych, stąd Pracodawca zachęca do korzystania z Procedury, w sytuacji możliwości zaradzenia naruszeniu prawa w ramach struktury Pracodawcy.