

INFORMACJA dotycząca
ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH w zakresie ustawy **O OCHRONIE SYGNALISTÓW**
w Zakładzie Komunalnym Sp. z o.o. w Żołyńni

Zakład Komunalny Sp. z o.o. w Żołyńni zwanym dalej ZK Sp z o.o. informuje o zasadach dokonywania zgłoszeń wewnętrznych na podstawie ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów oraz wewnętrznej „Procedury dokonywania zgłoszeń wewnętrznych” naruszeń prawa i podejmowania działań następczych.

Wyciąg z „Procedury dokonywania zgłoszeń wewnętrznych”¹

„(...) **Art. 4. 1.** Sygnalistą jest osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym:

- 1) pracownik (w tym pracownik tymczasowy), także w przypadku, gdy stosunek pracy już ustał;
- 2) osoba ubiegająca się o zatrudnienie, która uzyskała informację o naruszeniu prawa w procesie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy,
- 3) osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- 4) przedsiębiorca;
- 8) osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy do ZK, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- 9) stażysta;
- 10) wolontariusz;
- 11) praktykant;

2. Procedurę stosuje się także do osoby fizycznej, o której mowa w ust. 1, 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 ZK Sp z o.o. lub na rzecz ZK Sp. z o.o., lub już po ich ustaniu.

Art. 6. 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.

Art. 8. 1. Procedurę stosuje się w przypadku zgłoszeń naruszeń prawa dotyczących: korupcji, zamówień publicznych, usług, bezpieczeństwa transportu, ochrony środowiska, zdrowia publicznego, ochrony prywatności i danych osobowych, bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych.

Art. 9. 1. Przekazywanie zgłoszeń wewnętrznych, obejmuje możliwość dokonywania zgłoszeń pisemnych w wersji listownej na adres – Zakład Komunalny Sp. z o.o. w Żołyńni, ul. Białołbrzeska 118, 37-110 Żołyńni z dopiskiem „**nie otwierać do rąk własnych Koordynatora**”

„(...) **Art. 11. 1.** Informacje przekazane przez Sygnalistę będą uważane za zgłoszenie i będą podlegały niniejszej procedurze, jeżeli zostaną spełnione generalne warunki:

- 1) prawdziwość zgłoszenia - Sygnalista nie musi posiadać dowodów na potwierdzenie informacji zawartych w zgłoszeniu, ale musi mieć uzasadnione podstawy, by sądzić, że przekazywane informacje są prawdziwe w chwili dokonywania zgłoszenia,
- 2) kontekst związany z pracą - informacje zawarte w zgłoszeniu muszą zostać uzyskane w kontekście związanym z pracą,
- 3) kategorie nieprawidłowości - informacje zawarte w zgłoszeniu muszą dotyczyć naruszenia prawa lub nieprawidłowości wymienionych w § 8 Procedury.

2. Pracodawca nie toleruje fałszywych zgłoszeń - w stosunku do osób dokonujących takich zgłoszeń zostaną wyciągnięte konsekwencje dyscyplinarne i cywilne oraz zostanie złożone zawiadomienie do właściwych organów wymiaru sprawiedliwości.

¹ Zarządzenie Prezesa Zakładu Komunalnego Sp. z o.o. w Żołyńni z dnia 18 września 2024 r.

3. Sygnalista powinien zadbać o przekazanie jak najbardziej wartościowych informacji, które pozwolą na skuteczne przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego. Zgłoszenie powinno zawierać w szczególności:

- 1) dane Sygnalisty - imię, nazwisko, stanowisko (nie dotyczy to zgłoszeń anonimowych),
- 2) adres do kontaktu i preferowaną formę kontaktu,
- 3) miejsce wystąpienia naruszeń - dział firmy, oddział, filia, lokalizacja, konkretny adres,
- 4) datę i czas wystąpienia naruszeń - konkretne daty, chronologia wydarzeń, długość trwania nieprawidłowości,
- 5) źródło informacji o nieprawidłowościach - czy Sygnalista jest ich bezpośrednim świadkiem, czy tylko słyszał o nich od innych, czy też sam jest zamieszany w opisywane nieprawidłowości,
- 6) informację, gdzie szukać dowodów na potwierdzenie informacji zawartych w zgłoszeniu,
- 7) informację, czy już wcześniej zgłaszano opisywane nieprawidłowości - należy wskazać datę zgłoszenia i dane takiej osoby,
- 8) pytania pomocnicze dotyczące zgłaszanego naruszenia prawa:
- 9) Co się wydarzyło?
- 10) Jaki był dokładny przebieg zdarzenia?
- 11) Kto jest sprawcą?
- 12) Jakie mogły być motywy sprawcy?
- 13) Czy więcej osób brało w tym udział?
- 14) Kto oprócz sprawcy mógł na tym skorzystać?
- 15) Kto mógł o tym wiedzieć?
- 16) Czy są jakieś osoby pokrzywdzone?

(...) **Art. 14. 1.** Wobec Sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań ze strony jakiegokolwiek osoby działającej w imieniu lub z polecenia, a jego dane osobowe w związku z dokonaniem zgłoszenia podlegają ochronie przewidzianej w przepisach, w tym w ustawie, przy czym za naruszenie tej ochrony grozi grzywna, kara ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności.

2. Sygnalista z tytułu dokonanego zgłoszenia lub podania informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej (tj. ujawnienia publicznej informacji) podlega ochronie przed działaniami odwetowymi, przewidzianej w ustawie i sporządzonej na jej podstawie Procedurze.

Art. 15. 1. Jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, wobec Sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe, polegające w szczególności na:

- 1) odmowie nawiązania stosunku pracy,
- 2) wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy,
- 3) nie zawarciu:
 - a) umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny,
 - b) kolejnej umowy o pracę na czas określony
 - c) 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;
- 4) obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę;
- 5) wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu;
- 6) pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
- 7) przeniesieniu na niższe stanowisko pracy;
- 8) zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
- 9) przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków Sygnalisty;

- 10) niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
- 11) negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy;
- 12) nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
- 13) przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;
- 14) mobbingu;
- 15) dyskryminacji;
- 16) niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;
- 17) wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
- 18) nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębnie przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
- 19) działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
- 20) spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
- 21) wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia Sygnalisty.

2. Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także próbę lub groźbę zastosowania środka określonego w ust. 1.

Art. 16. 1. 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, art. 11 stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy lub usługi lub pełnionej funkcji nie wyklucza zastosowania wobec Sygnalisty takiego działania.

2. 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 dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy działań odwetowych ani próby lub groźby zastosowania działań odwetowych, obejmujących w szczególności wypowiedzenie umowy, której stroną jest Sygnalista, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, odstąpienie od takiej umowy lub rozwiązanie jej bez wypowiedzenia;

Art. 17. Sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania w wysokości i nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emerytalnych w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, lub prawo do zadośćuczynienia.

Art. 18. Ciężar dowodu. Wszystkie te zakazy nie oznaczają jednak, że każdy, kto dokona zgłoszenia, staje się automatycznie nietykalny. Nie musi się już więcej obawiać zwolnienia, może nie wypełniać swoich obowiązków, a pracodawca będzie w tej sytuacji bezradny.

2. Sygnalista, który nie realizuje podstawnych obowiązków pracowniczych, nie przestrzega Regulaminu pracy, dopuszcza się poważnych nadużyć, np. mobbingu lub kradzieży, może ponieść tego konsekwencje, takie same jak każdy inny pracownik w podobnej sytuacji. Jeśli dojdzie do sporu z pracownikiem na tym tle, to pracodawca będzie musiał udowodnić, że podjęte przez niego działania nie miały nic wspólnego ze zgłoszeniem, nie są działaniami odwetowymi, mają zupełnie inne, obiektywne i dobrze uzasadnione podstawy.

Art. 19. Osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji przez Sygnalistę, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych od Sygnalisty, który dokonał takiego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.

Art. 20. 1. Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić:

- 1) podstawy odpowiedzialności, w tym odpowiedzialności dyscyplinarnej lub odpowiedzialności za szkodę z tytułu naruszenia praw innych osób w szczególności:
 - a) w przedmiocie znieśławienia,

- b) *naruszenia dóbr osobistych,*
- c) *praw autorskich,*
- d) *ochrony danych osobowych*
- e) *obowiązku zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa*

z uwzględnieniem art. 5 ustawy, pod warunkiem że Sygnalista miał uzasadnione podstawy sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z ustawą².

(...) Art. 23. 1. Dane osobowe Sygnalisty, pozwalające na ustalenie jego tożsamości, nie podlegają ujawnieniu osobom nieupoważnionym, chyba że za wyraźną zgodą Sygnalisty.

2. Przepisu ust. 1 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 celu zagwarantowania prawa do obrony przysługującego osobie, której dotyczy zgłoszenie.

3. Przed dokonaniem ujawnienia, o którym mowa w ust. 2, właściwy organ publiczny lub właściwy sąd powiadamia o tym Sygnalistę, przesyłając w postaci papierowej lub elektronicznej wyjaśnienie powodów ujawnienia jego danych osobowych, chyba że takie powiadomienie zagrazi postępowaniu wyjaśniającemu lub postępowaniu przygotowawczemu, lub sądowemu.

(...) 6. Dane osobowe przetwarzane w związku z przyjęciem zgłoszenia lub podjęciem działań następczych oraz dokumenty związane z tym zgłoszeniem są przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym:

- 1) przekazano zgłoszenie zewnętrzne do organu publicznego właściwego do podjęcia działań następczych lub*
- 2) zakończono działania następcze, lub*
- 3) po zakończeniu postępowań zainicjowanych działaniami opisanymi w ust. 1 i 2.*

7. W przypadku, o którym mowa w ust. 6 dane osobowe zawarte w dokumentach związanych ze zgłoszeniem są niszczone po upływie okresu przechowywania³.

(...) Art. 24. 2. Ochrona przewidziana dla Sygnalisty przysługuje również wówczas, gdy informacja o naruszeniu prawa została anonimowo zgłoszona Prezesowi ZK lub organowi publicznemu lub ujawniona publicznie, a następnie doszło do ujawnienia tożsamości Sygnalisty i w związku z tym ujawnieniem doświadczył on działań odwetowych. Taka ochrona przysługuje pod warunkiem, że Sygnalista miał uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacja jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa.

3. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób.

(...) Art. 26.1. Sygnalista może, z pominięciem niniejszej Procedury, dokonać od razu zgłoszenia zewnętrznego, tj. zgłoszenia kierowanego do Rzecznika Praw Obywatelskich lub do organu publicznego. Prawo to nie dotyczy zgłaszania naruszeń dotyczących obowiązujących w regulacji wewnętrznych ponieważ do tego typu zgłoszeń nie stosuje się, z mocy prawa, przepisów ustawy.

2. Sygnalista, który dokona zgłoszenia, wiedząc, że nie doszło do naruszenia prawa, będzie podlegał odpowiedzialności dyscyplinarnej, karnej i cywilnej.

(...) Art. 28. 4. Osoby, które naruszają obowiązek zachowania poufności i tajemnicy tożsamości Sygnalisty, osoby pomagającej lub powiązanej, będą podlegały odpowiedzialności dyscyplinarnej, karnej i cywilnej.

5. Sygnalista, który dokona zgłoszenia, wiedząc, że nie doszło do naruszenia prawa, będzie podlegał odpowiedzialności dyscyplinarnej, karnej i cywilnej.”

PREZES
Bogusław Nicpoń
Zakładu Komunalnego
w Żołyńi

² ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów .

³ Ustawy z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach.

