

**PROCEDURA
ZGŁASZANIA NARUSZEŃ PRAWA I PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ NASTĘPCZYCH
W JAROSŁAW MICHALAK ODLEWNIA MJM,
UL. BOHATERÓW WESTERPLATTE 8, 07-410 OSTROŁĘKA
NIP: 7581000263, REGON 550388840**

Wersja (ostatnia aktualizacja): rev. 1/10/2024

Zatwierdził:

Jarosław Michalak
Właściciel

§ 1 Definicje

Pracodawca – Jarosław Michalak Odlewnia MJM z siedzibą w Ostrołęce, odpowiadający za właściwe wykonywanie zadań wynikających z Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów Dz. U. Poz. 928 (dalej zwanej ustawą);

Pracownik – każda osoba fizyczna świadcząca dla pracodawcy i pod jego kierownictwem pracę na podstawie umowy o pracę, bez względu na jej rodzaj oraz rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko, w tym członkowie Zarządu

Sygnalista - osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w oparciu o niniejszą procedurę, w szczególności pracownik, (także, gdy stosunek pracy już ustał lub przed nawiązaniem stosunku pracy), pracownik tymczasowy, osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, przedsiębiorca, prokurent, wspólnik, członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, stażysta, wolontariusz, praktykant, funkcjonariusz w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz. U. 4 z 2023 r. poz. 1280, 1429 i 1834), żołnierz w rozumieniu art. 2 pkt 39 ustawy z dnia 1.10. 1.11. 1.12. 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. z 2024 r. poz. 248 i 834);

Reagujący – osoba określona w § 6 ust. 1 wyznaczona do rozpatrywania zgłoszenia naruszenia;

Ustawa – Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów Dz. U. Poz. 928 (dalej zwanej ustawą);

§ 2 Zakres dokumentu podstawa prawna

1. W trosce o jakość świadczonych usług, jakość pracy, a także w trosce o przestrzeganie zasad prawnych i etycznych, Jarosław Michalak, prowadzący działalność gospodarczą pod firmą Jarosław Michalak Odlewnia MJM (dalej zwany Pracodawcą) obejmuje swą ochroną osoby dokonujące zgłoszeń dotyczących naruszenia prawa, zwane dalej Sygnalistami.

2. Niniejsza Procedura zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następnych (dalej zwana Procedurą) ma na celu zapewnienie przestrzegania przepisów Ustawy o ochronie sygnalistów (dalej zwanej ustawą).
3. Procedura ma zastosowanie w szczególności w przypadkach naruszenia przepisów, zasad, wartości, procedur określonych w szczególności w aktach prawa Unii Europejskiej oraz aktach prawa krajowego, dotyczących następujących dziedzin:
 - 1) zamówienia publiczne;
 - 2) usługi, produkty i rynki finansowe oraz zapobieganie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
 - 3) bezpieczeństwo produktów i ich zgodność z wymogami;
 - 4) bezpieczeństwo transportu, w szczególności kolejowego;
 - 5) ochrona środowiska;
 - 6) bezpieczeństwo żywności i pasz, zdrowie i dobrostan zwierząt;
 - 7) zdrowie publiczne;
 - 8) ochrona konsumentów;
 - 9) ochrona prywatności i danych osobowych;
 - 10) bezpieczeństwo sieci i systemów informacyjnych;
 - 11) ochrona interesów finansowych Unii Europejskiej.
4. Celem Procedury jest stworzenie dla Sygnalistów specjalnego, niezależnego kanału zgłaszania naruszeń, który wesprze działania Pracodawcy zmierzające do:
 - 1) zapobiegania naruszeniom dotyczącym przepisów, o których mowa w ust. 3 powyżej, w szczególności poprzez zapobieganie następującym działaniom:
 - a) sprzeniewierzenie majątku,
 - b) fałszowanie dokumentów finansowych i księgowych,
 - c) wystąpienie powiązań korupcyjnych,
 - d) wystąpienie konfliktu interesów,
 - e) wykorzystywanie lub ujawnianie informacji poufnych,
 - f) zaniechanie obowiązków skutkujących konsekwencjami materialnymi lub niematerialnymi dla Pracodawcy,
 - 2) łagodzenia skutków prawnych i finansowych w przypadku wcześniejszego wykrycia naruszenia,
 - 3) stałego podnoszenia poziomu lojalności Pracowników wobec Pracodawcy,
 - 4) zmniejszania ryzyka utraty reputacji przez Pracodawcę,
 - 5) eliminacji ewentualnych przypadków oraz ryzyka łamania przepisów prawa lub interesu publicznego.
5. Zgłoszeniu podlegają:
 - 1) naruszenia, które już miały miejsce,
 - 2) naruszenia, których jeszcze nie popełniono, ale istnieje bardzo duże prawdopodobieństwo ich wystąpienia,
 - 3) działania lub zaniechania, co do których osoba dokonująca zgłoszenia ma uzasadnione podstawy, by sądzić, że stanowią naruszenia,
 - 4) próby ukrycia naruszeń.

§ 3

Obowiązki sygnalisty

1. W celu prawidłowego wykonywania obowiązku zgłaszania naruszeń, każdy z jej adresatów, jest zobowiązany w szczególności do:
 - 1) informowania o przypadkach naruszenia regulacji prawnych, o których mowa w § 2 ust. 3 Procedury,
 - 2) powstrzymywania się od tzw. „zmony przetargowej” polegającej na zawieraniu nieformalnych umów lub uzgodnień z osobami reprezentującymi podmioty biorące udział w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego oraz zgłaszania przypadków stwierdzenia lub podejrzenia popełnienia naruszenia we wskazanym obszarze,
 - 3) zgłaszania przypadków stwierdzenia łapówki, korupcji bądź przekupstwa lub podejrzenia popełnienia takiego naruszenia,
 - 4) zgłaszania podejrzenia zaistnienia konfliktu interesów w przypadku identyfikacji lub przypuszczenia wystąpienia konfliktu interesów,
 - 5) unikania negatywnych wypowiedzi na temat Pracodawcy, jego pracowników oraz partnerów biznesowych w przestrzeni publicznej oraz zgłaszania przypadków stwierdzenia lub podejrzenia popełnienia takiego naruszenia,
 - 6) powstrzymywania się od zachowań negatywnych, tj. bazujących na przemocy, agresji, zastraszaniu, używaniu gróźb karalnych lub bezprawnych, mobbingu, nacisku psychicznego lub fizycznego wobec jakiegokolwiek osoby oraz zgłaszania przypadków stwierdzenia lub podejrzenia popełnienia takiego naruszenia oraz innych przypadków naruszeń,
 - 7) zgłaszania przypadków naruszenia środków ochrony przewidzianych w niniejszej Procedurze, w szczególności przypadków obejmujących działania odwetowe.
2. Dokonywanie zgłoszenia naruszeń odbywa się w trybie, o którym mowa w § 5- 7 niniejszej Procedury.
3. Dokonywanie nieprawdziwych zgłoszeń o wystąpieniu naruszenia, wykorzystywanie zgłaszania naruszeń w złej wierze lub w sposób uwłaczający Pracownikowi, w szczególności dla celowego zaszkodzenia innej osobie jest całkowicie niedopuszczalne i nie korzysta z jakiegokolwiek ochrony prawnej, jak również powoduje konsekwencje dla osoby dokonującej takiego zgłoszenia określone w § 13 Procedury.
4. Do obowiązków Sygnalisty należy również udzielanie niezbędnych wyjaśnień w trakcie wszczętego i prowadzonego postępowania wyjaśniającego związanego z naruszeniem.

§ 4

Poufność

1. Pracodawca zapewnia całkowitą poufność danych Sygnalistów zgłaszających naruszenie bądź uzasadnione podejrzenie jego wystąpienia.
2. Zabronione są jakiegokolwiek działania Pracodawcy, jej Pracowników lub innych osób działających w jego imieniu zmierzające do odkrycia tożsamości Sygnalisty. Wskazane

zachowania traktowane są na równi z naruszeniem oraz podlegać będą ocenie w ramach postępowania wyjaśniającego podobnie jak inne przypadki naruszeń.

3. Informacje dotyczące lub pochodzące od Sygnalistów mają charakter niejawni i objęte są całkowitą poufnością. Pracodawca zobowiązany jest do ochrony tożsamości Sygnalisty oraz wszelkich szczegółów dotyczących naruszeń.
4. Dzielenie się wskazanymi w ust. 3 informacjami o naruszeniach dopuszczalne jest jedynie w stosunku do uprawnionych osób, wyłącznie w ścisłym zakresie dotyczącym danej sprawy. Informacje w tym zakresie pozostają do wyłącznej wiadomości:
 - 1) Reagującego,
 - 2) wybranych pracowników służbowo zaangażowanych w proces merytorycznego wyjaśniania zgłoszonych naruszeń – o ile przekazanie wskazanych informacji konieczne jest dla rozstrzygnięcia sprawy.
5. Wyjątek od wskazanej powyżej zasady zachowania poufności stanowi sytuacja, w której:
 - 1) przepisy powszechnie obowiązującego prawa wymagają od Pracodawcy ujawnienia informacji dotyczących naruszenia właściwym organom,
 - 2) nastąpi powierzenie przyjmowania i/lub analizy zgłoszonych naruszeń wykwalifikowanemu podmiotowi zewnętrznemu przez Pracodawcę, na podstawie zawartej umowy powierzenia danych osobowych pomiędzy Pracodawcą a takim podmiotem zewnętrznym.
6. W przypadku wskazanym w ust. 5 pkt 2 obowiązkiem Pracodawcy jest zawarcie z wyspecjalizowanym podmiotem stosownej umowy, zapewniającej, że w przypadku wejścia w posiadanie danych dotyczących naruszenia (w tym dotyczących osoby Sygnalisty), podmiot taki będzie zobowiązany do:
 - 1) zachowania w poufności wszelkich otrzymywanych informacji zgodnie z postanowieniami Procedury,
 - 2) przekazywania Pracodawcy informacji dotyczących zgłoszonych naruszeń z wyłączeniem danych osobowych Sygnalistów umożliwiającą ich identyfikację oraz zobowiązanie do niepodejmowania działań w celu poznania ich tożsamości.

§ 5

Tryb składania zgłoszeń

1. Sygnalista jest uprawniony dokonywać zgłoszeń naruszeń za pomocą:
 - 1) kanału wewnętrznego,
 - 2) kanału zewnętrznego,
 - 3) ujawnienia publicznego.
2. Zgłaszanie naruszeń w pierwszej kolejności dokonywane powinno być za pośrednictwem wewnętrznego kanału dokonywania zgłoszeń, zgodnie z postanowieniami niniejszej Procedury.
3. Tryb zgłaszania naruszeń za pomocą kanału wewnętrznego nie ma zastosowania w stosunku do przypadków obejmujących sferę życia prywatnego Pracowników lub ich konfliktów pracowniczych, pod warunkiem, że wskazane przypadki nie wiążą się bezpośrednio z działalnością Pracodawcy lub nie stanowią źródła powstawania naruszeń.

4. Sygnalista może w każdym przypadku zgłosić naruszenie prawa do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego z pominięciem trybów przewidzianych w niniejszej procedurze, w szczególności, gdy:
 - 1) nie zostanie przekazana zgłaszającemu w obowiązującym terminie informacja zwrotna bądź gdy nie zostaną w tym terminie podjęte działania następcze;
 - 2) zgłaszający ma uzasadnione podstawy by sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody;
 - 3) dokonanie zgłoszenia wewnętrznego narazi zgłaszającego na działania odwetowe.
5. Przez pojęcie „organ publiczny” należy rozumieć naczelne i centralne organy administracji rządowej, terenowe organy administracji rządowej oraz inne organy państwowe (z wyłączeniem Rzecznika Praw Obywatelskich), wójta, burmistrza, prezydenta, starostę, marszałka oraz regionalne izby obrachunkowe, właściwe do podejmowania działań następczych w dziedzinach wskazanych w art. 3 ust. 1 ustawy.
6. Sygnalista może również dokonać ujawnienia publicznego informacji na temat naruszenia.
7. Ujawnieniem publicznym jest przekazanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej. Osoba dokonująca ujawnienia publicznego kwalifikuje się do objęcia ochroną na mocy niniejszej Procedury, jeżeli zgłaszający miał uzasadnione podstawy, by sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa.

§ 6

Przyjmowanie zgłoszeń kanałem wewnętrznym

1. W celu przeciwdziałaniu naruszeniom, przyjmowaniu zgłoszeń, prowadzeniu postępowania, podejmowaniu działań następczych oraz ochrony sygnalisty przed działaniami odwetowymi Pracodawca powołuje Reagującego.
2. Reagujący jest osobą wyznaczoną do przyjmowania od Sygnalistów zgłoszeń naruszenia prawa (zwanych dalej zgłoszeniami) oraz do podejmowania działań następczych w związku ze zgłoszeniami.
3. Pracodawca jest uprawniony do powołania podmiotu zewnętrznego lub dodatkowej komisji odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń o naruszeniu i podejmowanie działań następczych. W przypadku powołania dodatkowej komisji, Pracodawca określa jej skład, tryb powoływania oraz sposób działania.
4. W przypadku gdy zgłoszenie naruszenia dotyczy Reagującego, przyjęte zgłoszenie rozpatruje Dyrektor.

§ 7

Sposoby przekazywania zgłoszeń

1. Sygnalista może przekazywać zgłoszenia Reagującemu drogą ustną oraz pisemną.
2. Zgłoszeń drogą ustną można dokonywać poprzez:

- bezpośrednio spotkanie z Reagującym zorganizowane na wniosek Sygnalisty w terminie 14 dni od dnia otrzymania takiego wniosku.
3. Zgłoszeń drogą pisemną można dokonywać poprzez:
 - wysłanie pisma drogą tradycyjną na adres: **ul. Bohaterów Westerplatte 8, 07-410 Ostrołęka**.
 4. Za zgodą Sygnalisty, zgłoszenie dokonane na bezpośrednim spotkaniu, o którym mowa w ust. 2, należy udokumentować w formie:
 - 1) nagrania rozmowy, umożliwiającego jej wyszukanie lub
 - 2) protokołu spotkania przygotowanego przez Reagującego, który odtwarza dokładny przebieg tego spotkania, a Sygnalista może wówczas sprawdzić, poprawić i zatwierdzić protokół poprzez jego podpisanie.
 5. W przypadku odebrania zgłoszenia przez osobę nieuprawnioną, osoba ta zobowiązana jest niezwłocznie przekazać Zgłoszenie do Reagującego oraz złożyć oświadczenie o poufności.

§ 8

Zakres zgłaszanych danych

1. Sygnalista, celem zapewnienia możliwości rzetelnego oraz obiektywnego zbadania sprawy, powinien w zgłoszeniu uwzględnić następujące informacje:
 - 1) dane zgłaszającego
 - 2) zwięzły opis sprawy ze wskazaniem istotnych faktów,
 - 3) wskazanie naruszonych przepisów prawa,
 - 4) wskazanie osoby, jednostki lub komórki organizacyjnej, której dotyczy naruszenie,
 - 5) źródło wiedzy Sygnalisty o naruszeniu,
 - 6) informacja w jakim okresie zaobserwowano wystąpienie naruszenia i okoliczności, w których zaobserwowano wystąpienie naruszenia,
 - 7) wskazanie czy zgłoszenie dotyczy zdarzenia przeszłego,
 - 8) wskazanie osób mających związek ze sprawą (w tym ewentualnych świadków lub osób, z którymi Sygnalista kontaktował się w danej sprawie),
 - 9) oszacowanie ewentualnych strat i ryzyka związanych ze sprawą (o ile to możliwe).
2. **Zgłoszenia naruszeń za pomocą kanału wewnętrznego dokonane przez Sygnalistę w formie anonimowej nie będą przyjmowane i rozpatrywane przez Pracodawcę.**
3. W przypadku nieposiadania pełnych informacji, o których mowa w ust. 1 powyżej, Sygnalista powinien dokonać zgłoszenia w takim zakresie informacji, jakie posiada. Brak przekazania pełnych informacji jest uzasadniony w przypadku niewiedzy.
4. W celu zachowania poufności danych, zgłoszenia przekazywane w trybie korespondencji tradycyjnej powinny być wysyłane z dopiskiem na kopercie **„Zgłoszenie Naruszenia” oraz „do rąk własnych” w zależności od rodzaju sprawy odpowiednio Reagującego lub Dyrektora** (w przypadku wskazanym w § 6 ust. 4).
5. Korespondencja otrzymana w trybie wskazanym w ust. 4 powyżej powinna być przekazana bezpośrednio do oznaczonego adresata bez otwierania koperty.

6. W celu zachowania pełnej poufności danych osób, zgłoszenia zostaną zanonimizowane poprzez nadanie zgłoszeniu indywidualnej sygnatury. Dane osobowe Sygnalisty wraz z nadaną sygnaturą zostaną zarchiwizowane niezależnie od zgłoszenia.

§ 9

Podjęcie działań następczych

1. Działania następcze to działania podjęte przez Reagującego w imieniu Pracodawcy w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia.
2. Wszystkie zgłoszenia dotyczące naruszeń należy traktować z należytą powagą i starannością, a także z zachowaniem obiektywizmu i poufności, w szczególności dotyczącej danych Sygnalisty i osób, których zgłoszenie dotyczy.
3. Postępowanie wyjaśniające prowadzi się z zachowaniem poszanowania godności i dobrego imienia osób, których sprawa dotyczy.
4. Osoba, której negatywne czyny stanowią jedynie przedmiot podejrzenia, do czasu zakończenia postępowania wyjaśniającego nie może ponosić odpowiedzialności dyscyplinarnej, a jakiegokolwiek działania skierowane przeciwko takiej osobie, w związku ze zgłoszeniem są zabronione.
5. Zgłoszenia naruszeń powinny być rozpatrywane zgodnie z kolejnością wpływu, chyba, że za nadaniem danej sprawie priorytetu przemawia waga lub charakter naruszenia.
6. Po wpłynięciu zgłoszenia weryfikacja jest przeprowadzana bezpośrednio przez Reagującego lub Dyrektora (w przypadku wskazanym w § 6 ust. 4).
7. W ramach działań następczych osoba prowadząca postępowanie:
 - 1) weryfikuje zgłoszenie;
 - 2) podejmuje komunikację z Sygnalistą, w tym może występować o dodatkowe wyjaśnienia lub dokumenty;
 - 3) przeprowadza postępowanie wyjaśniające;
 - 4) przeprowadza ocenę zebranych dowodów i zasadności zgłoszenia;
 - 5) przedstawia rekomendacje dotyczące sposobu dalszego postępowania względem zgłoszonego naruszenia (rekomendowane działania dyscyplinujące i naprawcze). Ocenę wraz z wnioskami i propozycjami niezbędnych działań, sporządzoną w formie pisemnej, Reagujący przekazuje Dyrektorowi w formie raportu w terminie do 10 tygodni od dnia złożenia przez Sygnalistę zgłoszenia.
 - 6) przekazuje Sygnaliście, na wskazany przez niego adres do kontaktu, informację zwrotną, rozumianą jako informację na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań.
8. Zgłoszenie wewnętrzne dodatkowo może zostać udokumentowane zebranymi dowodami oraz wykazem świadków.
9. W przypadku zawilości zgłoszenia, Reagujący może w celach doradczych powoływać wybranych Pracowników Pracodawcy, którzy udzielą merytorycznego wsparcia w proces wyjaśniania zgłoszonego naruszenia. Pracownicy ci zobowiązani są do podpisania oświadczenia o poufności.

10. Dyrektor bazując na raporcie otrzymanym od Reagującego, podejmuje decyzję w sprawie sposobu dalszego postępowania, tj. decyzję w sprawie wdrożenia rekomendowanych działań dyscyplinujących i naprawczych, terminie ich wdrożenia celem wyeliminowania nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu w przyszłości.
11. W przypadku uznania, że doszło do naruszenia, wobec jego sprawcy lub sprawców, Pracodawca może zastosować sankcje przewidziane przepisami prawa pracy. W szczególności Pracodawca:
- 1) może zastosować karę porządkową w postaci upomnienia lub nagany;
 - 2) wypowiedzieć umowę o pracę;
 - 3) rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy Pracownika, jeśli zachowanie Pracownika stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych;
 - 4) może pociągnąć Pracownika do odpowiedzialności materialnej za szkodę wyrządzoną Pracodawcy w związku z dopuszczeniem się naruszeń,
 - 5) może złożyć zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa.

§ 10

Rejestr naruszeń

1. Każde zgłoszenie naruszenia zostaje zarejestrowane w Rejestrze zgłoszonych naruszeń, niezależnie od dalszego przebiegu postępowania wyjaśniającego.
2. Reagujący odpowiada za prowadzenie Rejestru zgłoszonych naruszeń w sposób zgodny z przepisami ustawy.
3. Rejestr zgłoszonych naruszeń zawiera:
 - 1) nr sprawy,
 - 2) datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego,
 - 3) imię i nazwisko Sygnalisty, adres kontaktowy,
 - 4) przedmiot naruszenia,
 - 5) dane osoby, której dotyczy zgłoszenie,
 - 6) informację o podjętych działaniach następczych,
 - 7) datę zakończenia sprawy.
4. Dostęp do rejestru zgłoszonych naruszeń przysługuje wyłącznie:
 - 1) Reagującemu,
 - 2) zobowiązanym do zachowania poufności Pracownikom zaangażowanym w proces merytorycznego wyjaśniania spraw z zakresu naruszeń – wyłącznie w niezbędnym i odpowiednim zakresie (tj. w jakim brali udział w wyjaśnianiu zgłoszonego naruszenia).
5. Dostęp do rejestru przysługuje także organom publicznym w związku

z przeprowadzanymi czynnościami wynikającymi z przepisów prawa powszechnie obowiązującego.

6. Dane osobowe oraz pozostałe informacje w rejestrze przechowywane będą przez okres 3 (trzech) lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami. Po tym czasie zgłoszenia podlegają usunięciu z rejestru.

§ 11

Obowiązki wobec Sygnalisty

1. Reagujący musi potwierdzić Sygnaliście fakt przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, kierując potwierdzenie na podany w zgłoszeniu adres korespondencyjny lub adres poczty elektronicznej. Obowiązek ten nie istnieje, jeżeli Sygnalista nie podał w zgłoszeniu adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie.
2. Maksymalny termin na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej wynosi:
 - 3 miesiące liczone od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia przez Reagującego lub
 - 3 miesiące od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia (w przypadku niemożności przekazania potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia)

przy czym terminy te nie obowiązują, jeżeli Sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.

§ 12

Ochrona Sygnalisty

1. Sygnalista, z tytułu dokonanego zgłoszenia lub podania informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej (tj. ujawnienia publicznego informacji), podlega ochronie przed działaniami odwetowymi, przewidzianej w ustawie i sporządzonej na jej podstawie niniejszej Procedurze. Za działania odwetowe uznać należy bezpośrednio lub pośrednio działanie lub zaniechanie, spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym, które narusza lub może naruszyć prawa Sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić mu nieuzasadnioną szkodę, co obejmuje również m.in. niezasadne inicjowanie postępowań przeciwko Sygnaliście.
2. Sygnalista podlega ochronie przed działaniami odwetowymi ze strony jakiegokolwiek osoby działającej w imieniu, z polecenia lub w ramach reprezentacji Pracodawcy, 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 albo pozbawienia wolności.

3. Jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, wobec Sygnalisty nie mogą, zgodnie z ustawą, być podejmowane działania odwetowe polegające zwłaszcza na:

- 1) odmowie nawiązania stosunku pracy;
- 2) wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy;
- 3) 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 Pracownik 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 Pracownika na niższe stanowisko pracy;
- 8) zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
- 9) przekazaniu innemu Pracownikowi dotychczasowych obowiązków Pracownika;
- 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, mobbingu i dyskryminacji;
- 14) niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;
- 15) wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
- 16) nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania Pracownika na takie badanie;
- 17) działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
- 18) spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej lub utraty dochodu;
- 19) wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia Sygnalisty

– przy czym za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego należy także uznać groźbę lub próbę zastosowania jednego z tych środków.

4. Zgodnie z ustawą na Pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że podjęte działanie, o którym mowa w ust. 3, nie jest działaniem odwetowym.

5. Jeżeli praca lub usługa świadczone były, są lub mają być świadczone na podstawie stosunku prawnego innego niż stosunek pracy, stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług, lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby (np. umowy zlecenia czy umowy o dzieło):
 - 1) należy odpowiednio stosować ochronę określoną w ust. 3, o ile charakter pracy lub wykonywanej usługi, pełnionej funkcji, lub służby nie wyklucza zastosowania wobec Sygnalisty takiego działania;
 - 2) dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy działań odwetowych ani próby lub groźby zastosowania działań odwetowych, obejmujących zwłaszcza wypowiedzenie, odstąpienie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy, której stroną jest Sygnalista, oraz nałożenie obowiązku lub odmowę przyznania, ograniczenie lub odebranie uprawnienia, w szczególności koncesji, zezwolenia lub ulgi

– przy czym to na Pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że podjęte działanie, o którym mowa powyżej, nie jest działaniem odwetowym.
6. W celu zapewnienia ochrony Sygnaliście przysługują środki wymienione w ustawie, tj.:
 - 1) prawo do odszkodowania w pełnej wysokości za szkodę poniesioną w wyniku działań odwetowych, w tym zrekompensowanie uszczerbku majątkowego zaistniałego po jego stronie;
 - 2) prawo do wystąpienia o umorzenie postępowania wszczętego w związku z zamiarem pociągnięcia Sygnalisty do odpowiedzialności za dokonane zgłoszenie lub ujawnienie, w tym odpowiedzialności dyscyplinarnej lub odpowiedzialności za szkodę, z tytułu naruszenia praw innych osób lub obowiązków określonych w przepisach, pod warunkiem, że Sygnalista miał uzasadnione podstawy, by sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa, zgodnie z ustawą.
7. Nie można zrzec się praw określonych w ustępie 6 ani przyjąć na siebie odpowiedzialności za szkodę powstałą z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, przy czym prawo to nie dotyczy przyjęcia odpowiedzialności za szkodę powstałą z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji.
8. Nie obowiązują postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub przewidują stosowanie środków odwetowych.
9. Za nieważne należy uznać:
 - 1) postanowienia umów o pracę, innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy lub kształtujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy;

- 2) postanowienia umów oraz innych aktów, na podstawie których jest świadczona praca lub usługi, są dostarczane towary lub jest dokonywana sprzedaż, innych niż wymienione w ust. 9 pkt 1

– w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłącza lub ogranicza prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub przewidują stosowanie środków odwetowych.

10. Przepisy § 12 stosuje się odpowiednio:

- 1) do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia (tj. osoby, która pomaga Sygnaliście w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona);
- 2) do osoby powiązanej z Sygnalistą (tj. osoby, która może doświadczyć działań odwetowych w kontekście związanym z pracą, w tym współpracownika lub członka rodziny Sygnalisty);
- 3) do osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej pomagającej lub powiązanej z Sygnalistą (zwłaszcza stanowiącej własność lub zatrudniającej Sygnalistę);
- 4) w przypadku gdy informację o naruszeniu prawa zgłoszono do odpowiedniej instytucji, organu lub jednostki organizacyjnej Unii Europejskiej w trybie właściwym do dokonywania takich zgłoszeń.

11. Ochrona przewidziana dla Sygnalisty przysługuje również wówczas, gdy informacja o naruszeniu prawa została anonimowo zgłoszona podmiotowi prawnemu 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.

§ 13

Odpowiedzialność za fałszywe zgłoszenie

1. Zgodnie z ustawą Sygnalista podlega ochronie przed działaniami odwetowymi, pod warunkiem, że 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.
2. W przypadku ustalenia w wyniku wstępnej analizy zgłoszenia albo w toku postępowania wyjaśniającego, że w zgłoszeniu naruszenia świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę, zgłaszający będący Pracownikiem, może zostać pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej określonej w przepisach kodeksu pracy. Zachowanie takie może być również zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych

obowiązków pracowniczych i jako takie skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

3. Niezależnie od skutków wskazanych w ust. 2 powyżej, zgłaszający świadomie dokonujący fałszywego zgłoszenia naruszenia może zostać pociągnięty do odpowiedzialności dyscyplinarnej lub karnej, wskazanej w odpowiednich przepisach.
4. Sygnalista musi mieć na uwadze, że osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji przez Sygnalistę, ma prawo do żądania odszkodowania lub zadośćuczynienia od Sygnalisty, który dokonał świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.

§ 14

Ochrona danych osobowych Sygnalisty

1. Pracodawca stosuje wobec danych osobowych zawartych w zgłoszeniach naruszeń, ujawnionych danych osobowych Sygnalisty oraz danych osobowych uzyskanych lub wykorzystanych w prowadzonych postępowaniach wyjaśniających następujące przepisy prawa:
 - 2) 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 osobowych; dalej jako „Rozporządzenie RODO”);
 - 3) zasady dotyczące ochrony danych osobowych wynikające z niniejszej Procedury oraz innych regulacji wewnętrznych Pracodawcy.
2. Administratorem danych osobowych ujawnionych Pracodawcy na podstawie i w wyniku zastosowania niniejszej Procedury jest Jarosław Michalak Odlewnia MJM z siedzibą w Ostrołęce (dalej także jako „ADO”).
3. Dane osobowe będą przetwarzane przez ADO na podstawie art. 6 ust. 1 pkt a), pkt c) i pkt f) RODO.
4. ADO może przetwarzać następujące dane osobowe osoby wymienionej w zgłoszeniu naruszeń, Sygnalisty oraz osób objętych postępowaniami prowadzonymi przez ADO na podstawie Procedury:
 - 1) imię i nazwisko;
 - 2) adres zameldowania, zamieszkania lub/i adres do doręczeń;
 - 3) numer telefonu;
 - 4) adres e-mail.
5. ADO, po otrzymaniu od Sygnalisty zgłoszenia, przetwarza dane osobowe tylko w zakresie niezbędnym do przyjęcia zgłoszenia lub podjęcia ewentualnego działania następczego.
6. Dane osobowe, które nie mają znaczenia dla rozpatrywania zgłoszenia, nie są zbierane, a w razie przypadkowego zebrania podlegają niezwłocznemu usunięciu, które następuje w terminie 14 dni od chwili ustalenia, że nie mają one znaczenia dla sprawy.

7. ADO przechowuje dane osobowe przetwarzane w związku z przyjęciem zgłoszenia lub podjęciem działań następczych związanych z tym zgłoszeniem oraz dokumenty związane z tym zgłoszeniem, 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 punkcie 1 i 2.
8. W przypadku, o którym mowa w ustępie 7 ADO usuwa dane osobowe oraz niszczy dokumenty związane z tym zgłoszeniem po upływie okresu przechowywania. Zasada ta nie obowiązuje w przypadku, gdy dokumenty związane ze zgłoszeniem stanowią część akt postępowań przygotowawczych lub spraw sądowych lub sądu-administracyjnych.
9. Zgromadzone i przetwarzane dane osobowe są udostępniane wyłącznie uprawnionym osobom w rozumieniu Procedury i wyłącznie w zakresie w jakim jest konieczne do wykonywania przez nich obowiązków określonych w Procedurze.
10. Zgromadzone i przetwarzane dane osobowe mogą być udostępniane innym odbiorcom wyłącznie w celu realizacji przez te podmioty zadań związanych z zapobieganiem i zwalczaniem przestępczości lub realizacji zadań związanych z koniecznością zapewnienia przestrzegania obowiązujących przepisów prawa, to jest w szczególności sądom, prokuraturze, policji lub innym organom realizującym zadania zwalczania przestępczości oraz organom administracji państwowej.
11. Ochronę danych osobowych opisaną w niniejszym paragrafie uwzględniają odrębne wewnętrzne, zaktualizowane procedury ADO dotyczące wszystkich danych osobowych, przetwarzanych przez ADO. Ponadto ADO zapewnia, aby Procedura oraz związane z tym przetwarzanie danych osobowych uniemożliwiały uzyskanie dostępu do informacji objętych zgłoszeniem nieupoważnionym osobom oraz zapewniały 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.
12. Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych osób, o których mowa w ustępie 4 ADO dopuszcza wyłącznie osoby posiadające jej pisemne upoważnienie do takich działań. Osoby te mają obowiązek 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.
13. Nie znajduje zastosowania art. 14 ust. 2 lit. f Rozporządzenia RODO o podawaniu źródła pochodzenia danych osobowych lub informacji, czy pochodzą one ze źródeł publicznie dostępnych), chyba że Sygnalista:

- 1) nie miał uzasadnionych podstaw, by sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego oraz stanowi informację o naruszeniu prawa albo
 - 2) wyraził na ujawnienie swojej tożsamości wyraźną zgodę.
14. Nie znajdzie zastosowania art. 15 ust. 1 lit. g Rozporządzenia RODO w zakresie przekazania informacji o źródle pozyskania danych osobowych, chyba że Sygnalista:
- 1) nie miał uzasadnionych podstaw, by sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego oraz stanowi informację o naruszeniu prawa albo
 - 2) wyraził na takie przekazanie wyraźną zgodę.

§ 15

Postanowienia końcowe

1. Wszyscy Pracownicy Pracodawcy, jak również współpracownicy Pracodawcy, tj. osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło lub o podobnym charakterze, niezależnie od zajmowanego stanowiska, formy zatrudnienia lub stażu pracy zobowiązani są do przestrzegania postanowień niniejszej Procedury.
2. Niniejsza procedura została skonsultowana zgodnie z wymogami art. 24 ustawy.
3. O obowiązywaniu niniejszej procedury Pracownik Obsługi Biura Odlewni ma obowiązek poinformować każdorazowo osobę ubiegającą się o wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług, lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.
4. Niniejsza procedura wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania jej do wiadomości Pracowników.
5. Wszelkie zmiany niniejszej procedury wymagają formy pisemnej i podania jej do wiadomości wszystkich osób, których ona dotyczy.
6. Odrębne załączniki/dokumenty stanowią:
 - a) **Załącznik nr 1 - formularze zgłoszeń A i B;**
 - b) **Załącznik nr 2- wzór formularza potwierdzenia zgłoszenia naruszenia;**
 - c) **Załącznik nr 3- wzór formularza informacji zwrotnej;**
 - d) **Załącznik nr 4 - wzór Rejestru zgłoszonych naruszeń;**
 - e) **Załącznik nr 5 - wzór nadawanych upoważnień;**
 - f) **Załącznik nr 6 – wzór oświadczenia o poufności Pracownika biorącego udział w postępowaniu wyjaśniającym**