

WPROWADZENIE

Celem niniejszego Regulaminu przyjmowania zgłoszeń o naruszeniach prawa jest wprowadzenie procedur postępowania w przypadku wewnętrznych zgłoszeń naruszeń prawa zgodnie z Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (dalej: Dyrektywa) oraz z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa.

Niniejszy Regulamin określa procedury zgłaszania, przyjmowania oraz rozpatrywania informacji o naruszeniach prawa, do których doszło lub prawdopodobnie dojdzie w spółce Etisoft Sp. z o. o. oraz procedury zapewnienia ochrony zgłaszającym informacje o naruszeniach prawa uzyskane w kontekście związanym z pracą, obowiązujące w Etisoft Sp. z o. o.

DEFINICJE

Informacje o naruszeniach prawa – informacje, w tym uzasadnione podejrzenia, dotyczące zaistniałych lub potencjalnych naruszeń prawa, do których doszło lub prawdopodobnie dojdzie w spółce Etisoft Sp. z o. o., uzyskane przez zgłaszającego w kontekście związanym z pracą w Etisoft Sp. z o. o. lub z utrzymywaniem, w kontekście związanym z pracą, kontaktu z Etisoft Sp. z o. o., jak również informacje dotyczące próby ukrycia takich naruszeń prawa.

Zgłoszenie wewnętrzne – przekazanie informacji o naruszeniu prawa Pracodawcy.

Zgłoszenie zewnętrzne - przekazanie informacji o naruszeniu prawa organowi publicznemu lub organowi centralnemu.

Pracodawca - spółka pod firmą Etisoft Sp. z o. o. z siedzibą w Gliwicach przy ul. Szarej 21, zarejestrowana w Rejestrze Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonym przez Sąd Rejonowy w Gliwicach – X Wydział Gospodarczy KRS pod nr KRS: 0000138415, NIP: 631-23-62-213, REGON: 277940286.

Naruszenie prawa - działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące:

- 1) zamówień publicznych;
- 2) usług, produktów i rynków finansowych;
- 3) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;

Etisoft Sp. z o.o.

+48 32 332 80 00

NIP: PL6312362213

Szara 21, 44-100 Gliwice

office@etisoft.com.pl

KRS: 0000138415; BDO:

POLAND

etisoft.com.pl

000018097

KAPITAŁ ZAKŁADOWY: 5mln PLN



- 4) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
- 5) bezpieczeństwa transportu;
- 6) ochrony środowiska;
- 7) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
- 8) bezpieczeństwa żywności i pasz;
- 9) zdrowia i dobrostanu zwierząt;
- 10) zdrowia publicznego;
- 11) ochrony konsumentów;
- 12) ochrony prywatności i danych osobowych;
- 13) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
- 14) interesów finansowych Unii Europejskiej;
- 15) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych.

Zgłaszający - osoba fizyczna, która zgłasza informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym: 1) pracownik, także w przypadku, gdy stosunek pracy już ustał, 2) osoba ubiegająca się o zatrudnienie, która uzyskała informacje 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, 5) wspólnik Etisoft Sp. z o.o., 6) członek zarządu Etisoft Sp. z o.o., 7) osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem Etisoft Sp. z o.o., podwykonawcy lub dostawcy Etisoft Sp. z o.o., w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, 8) stażysta, 9) wolontariusz.

Informacja zwrotna - przekazanie zgłaszającemu informacji na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań.

Działanie następcze - działanie podjęte przez Pracodawcę w celu oceny prawdziwości zarzutów zawartych w zgłoszeniu oraz, w stosownych przypadkach, w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w tym przez dochodzenie wewnętrzne, postępowanie wyjaśniające, wniesienie oskarżenia, działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń.

Działania odwetowe - bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie, które jest spowodowane zgłoszeniem, które narusza lub może naruszyć prawa zgłaszającego lub wyrządza lub może wyrządzić szkodę zgłaszającemu.

Osoba, której dotyczy zgłoszenie - osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, wskazana w zgłoszeniu, jako osoba, która dopuściła się naruszenia prawa lub z którą osoba ta jest powiązana.

Osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia - osoba fizyczna, która pomaga zgłaszającemu w zgłoszeniu w kontekście związanym z pracą.

Osoba powiązana ze zgłaszającym - osoba fizyczna, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownik lub członek rodziny zgłaszającego.

Kontekst związany z pracą - całokształt okoliczności związanych ze stosunkiem pracy lub z innym stosunkiem prawnym stanowiącym podstawę świadczenia pracy, w ramach, których uzyskano informację o naruszeniu prawa.

Organ publiczny - organ administracji publicznej, który ustanowił procedurę przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych o naruszeniach prawa w dziedzinie należącej do zakresu działania tego organu.

Organ centralny - organ administracji publicznej właściwy w sprawach udzielania informacji i wsparcia w sprawach zgłaszania i publicznego ujawniania naruszeń prawa oraz przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych o naruszeniach prawa w dziedzinach objętych obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa, ich wstępnej weryfikacji i przekazania organom właściwym celem podjęcia działań następczych.

§ 1

POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Pracodawca i wszyscy pracownicy, bez względu na zajmowane stanowisko i rodzaj zatrudnienia powinni dążyć do należytego i zgodnego z obowiązującym prawem wykonywania swoich obowiązków służbowych oraz do przeciwdziałania wszelkim naruszeniom prawa i do ewentualnego eliminowania takich naruszeń.

2. Jakiegokolwiek celowe działania lub zachowania prowadzące do naruszeń prawa w działalności spółki Etisoft Sp. z o. o. nie będą tolerowane przez Pracodawcę.
3. Wszelkie zgłoszenia naruszeń prawa będą skrupulatnie badane, a ujawnione w tym zakresie nieprawidłowości wyjaśniane i usuwane.
4. Pracodawca, dokłada wszelkich starań, aby wszyscy pracownicy byli informowani oraz zaangażowani w przeciwdziałanie i eliminowanie wszelkich zgłoszonych naruszeń prawa, o których informację uzyskał w kontekście związanym z pracą.
5. Wszyscy zgłaszający naruszenia prawa, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, rodzaj zatrudnienia oraz zajmowane stanowisko i lokalizację, w której wykonują czynności zawodowe, są objęci ochroną wynikającą z niniejszego Regulaminu. Zgłaszający podlegają ochronie określonej w postanowieniach niniejszego Regulaminu, pod warunkiem, że mieli uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia i że informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa.

§ 2

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

1. Pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania i reagowania na działania odwetowe stosowane wobec zgłaszającego naruszenie prawa, o których mowa w postanowieniach paragrafu 8 niniejszego Regulaminu.
2. Pracodawca dokonuje regularnego przeglądu niniejszego Regulaminu, aktualizuje jego postanowienia i wprowadza niezbędne zmiany w celu zapewnienia stosowania jego postanowień w sposób adekwatny do obowiązujących przepisów prawa, spójny i skuteczny.
3. Pracodawca prowadzi politykę informacyjną, której celem jest upowszechnienie wiedzy wśród pracowników o zasadach opisanych w niniejszym Regulaminie oraz funkcjonowaniu instytucji w nim określonych.
4. Pracodawca powołuje stały zespół przyjmujący i weryfikujący wszystkie zgłoszenia naruszeń prawa, który podejmuje również wszelkie działania następcze.
5. Pracodawca prowadzi rejestr wewnętrznych zgłoszeń naruszeń prawa i jest administratorem danych zawartych w tym rejestrze. W rejestrze zgłoszeń naruszeń prawa Pracodawca gromadzi następujące dane:

- 1) numer sprawy;
- 2) przedmiot naruszenia;
- 3) datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego;
- 4) informację o podjętych działaniach następczych;
- 5) datę zakończenia sprawy.

Dane w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych są przechowywane przez okres 5 lat od dnia przyjęcia zgłoszenia.

6. Pracodawca jest zobowiązany do zorganizowania przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń naruszeń prawa, podejmowania działań następczych oraz związanego z tym przetwarzania danych osobowych w sposób uniemożliwiający uzyskanie dostępu do informacji objętej zgłoszeniem nieupoważnionym osobom oraz zapewnić ochronę poufności tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia i osoby, której dotyczy zgłoszenie. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób. Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych osób, o których mowa w zdaniu poprzednim mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie Pracodawcy. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy.
7. Pracodawca jest zobowiązany do stosowania rozwiązań technicznych i organizacyjnych zapewniających przechowywanie danych osobowych zgłaszającego oddzielnie od dokumentu lub innego nośnika informacji obejmujących zgłoszenie, włączając w to, w odpowiednim przypadku, usunięcie z treści dokumentu lub innego nośnika informacji niezwłocznie po ich otrzymaniu wszystkich danych osobowych zgłaszającego.

§ 3

SPOSOBY PRZEKAZYWANIA ZGŁOSZEŃ NARUSZEŃ PRAWA

1. W przypadku naruszenia lub domniemania naruszenia prawa zgłaszający ma prawo dokonania zgłoszenia naruszenia prawa poprzez wewnętrzny kanał zgłoszeń.
2. Wewnętrzny kanał zgłoszeń stanowi wewnętrzny system teleinformatyczny dedykowany wyłącznie do przyjmowania zgłoszeń naruszeń prawa (elektroniczna skrzynka pocztowa) zapewniający bezpieczeństwo zgłoszenia, w tym jego poufność. Zgłoszenia naruszenia prawa można dokonać na adres e-mail: naruszenie@etisoft.com.pl (zgłoszenie pisemne).

3. Niezależnie od zgłoszenia pisemnego wskazanego w pkt. 2 powyżej, zgłaszający może przekazać zgłoszenie naruszenia prawa ustnie, tj. telefonicznie na nr telefonu 32 332 80 58 oraz, na wniosek zgłaszającego, za pomocą bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia.
4. Procedura zgłaszania naruszeń prawa opisana w niniejszym Regulaminie nie przewiduje przyjmowania zgłoszeń anonimowych.
5. Przekazanie przez zgłaszającego zgłoszenia naruszenia prawa w jednym z trybów wskazanych powyżej powoduje podjęcie przez Pracodawcę działań następczych. Działania następcze podejmowane są przez podmiot wewnętrzny upoważniony przez Pracodawcę do przyjmowania zgłoszeń. W Etisoft Sp. z o. o. podmiotem takim jest wyznaczony zespół ds. przyjmowania zgłoszeń naruszeń prawa (dalej zespół przyjmujący zgłoszenie), który upoważniony jest również do podejmowania wszelkich działań następczych.

§ 4

ZESPÓŁ PPRZYJMUJACY ZGŁOSZENIE NARUSZENIA PRAWA

1. Zespół przyjmujący zgłoszenie naruszenia prawa jest, z zastrzeżeniem postanowień pkt. 2-3 i pkt. 5 poniżej stałym organem powołanym przez Pracodawcę.
2. Członkiem zespołu przyjmującego zgłoszenie nie może być osoba, której dotyczy zgłoszenie naruszenia prawa, o ile przedmiotem zgłoszenia jest bezpośrednio naruszenie prawa przez taką osobę.
3. Członkiem zespołu przyjmującego zgłoszenie nie może być osoba pozostająca ze zgłaszającym oraz z osobą, której dotyczy zgłoszenie w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub związana z tytułu przysposobienia, opieki i kuratelii albo osoba pozostająca wobec zgłaszającego oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może budzić to uzasadnione wątpliwości, co do jej obiektywizmu i bezstronności.
4. Oceny przesłanek wskazanych w pkt. 2 i 3 powyżej mogących stanowić powód wyłączenia określonej osoby z zespołu przyjmującego zgłoszenie dokonuje Pracodawca na podstawie dostępnej wiedzy.
5. W przypadku ujawnienia się w toku podejmowanych działań następczych uzasadnionego podejrzenia o braku bezstronności lub niezależności określonego członka zespołu przyjmującego zgłoszenie, Pracodawca na czas prowadzonego postępowania w przedmiocie określonego zgłoszenia naruszenia prawa odwołuje tego członka z zespołu i niezwłocznie powołuje na jego miejsce inną osobę, w celu uzupełnienia składu zespołu.

6. Członkowie zespołu przyjmującego zgłoszenie wybierają spośród siebie przewodniczącego, który prowadzi posiedzenia wyjaśniające, protokołuje je oraz zarządza terminami działań następczych.
7. Zespół przyjmujący zgłoszenie zobowiązany jest w szczególności do:
 - a) rzetelności i bezstronności w zbieraniu informacji związanych z określonym zgłoszeniem naruszenia prawa,
 - b) organizowania i przeprowadzania posiedzeń wyjaśniających,
 - c) protokołowania posiedzeń wyjaśniających,
 - d) zbierania dokumentacji związanej z określonym zgłoszeniem naruszenia prawa oraz wszelkiej dokumentacji niezbędnej do prowadzenia działań następczych,
 - e) wypracowania stanowiska, zawierającego analizę zdarzeń, ocenę zasadności rozpatrywanego zgłoszenia naruszenia prawa oraz wnioski i rekomendacje dla Pracodawcy, co do dalszych działań,
 - f) przekazania Pracodawcy raportu podsumowującego podjęte działania następcze zawierającego stanowisko zespołu wraz z uzasadnieniem, wnioskami i rekomendacjami, o których mowa w ppkt. 5 powyżej.

§ 5

DZIAŁANIA NASTĘPCZE ZESPOŁU DS. PRZYJMOWANIA ZGŁOSZENIA NARUSZENIA PRAWA

1. W ciągu 7 dni od dnia wpływu zgłoszenia naruszenia prawa zespół przyjmujący zgłoszenie potwierdza zgłaszającemu otrzymanie zgłoszenia.
2. W przypadku zgłoszeń dotyczących naruszeń prawa rozpoznawanych w trybach innych obowiązujących u Pracodawcy procedur (np. zgłoszenia dotyczące naruszeń postanowień Polityki Antykorupcyjnej, Kodeksu Etyki), zespół przyjmujący zgłoszenie zawiadamia zgłaszającego o konieczności skorzystania z takiego trybu.
3. Zespół przyjmujący zgłoszenie działa zgodnie z zasadami:
 - a) bezzwłocznego działania,
 - b) poufności,
 - c) obiektywności,
 - d) bezstronności,
 - e) niezależności,
 - f) ukierunkowania na wszechstronne wyjaśnienie stanu faktycznego.

4. Zespół przyjmujący zgłoszenie prowadzi postępowanie wyjaśniające i rozpatruje zgłoszenie naruszenia prawa w terminie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia jego przyjęcia. Zespół przyjmujący zgłoszenie jest zobowiązany do przekazania zgłaszającemu naruszenie prawa informacji zwrotnej, w terminie nieprzekraczającym 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub, w przypadku nieprzekazania potwierdzenia zgłaszającemu, w terminie nieprzekraczającym 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia, obejmującej 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.
5. Zadaniem zespołu przyjmującego zgłoszenie jest przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego, na które składa się analiza zdarzeń, ocena zasadności zgłoszenia naruszenia prawa oraz przygotowanie dla Pracodawcy wniosków i rekomendacji dla dalszych działań.
6. Prowadzona przez zespół przyjmujący zgłoszenie analiza zdarzeń polega na wysłuchaniu zgłaszającego naruszenie prawa, uczestników lub świadków zdarzeń opisywanych w zgłoszeniu oraz na analizie dokumentacji - np. wiadomości e-maili, smsów, pism, zdjęć, itp. - stanowiących dowody w sprawie określonego zgłoszenia naruszenia prawa.
7. Zespół może zobowiązać dowolnego pracownika o złożenie wyjaśnień, związanych z przedmiotem określonego zgłoszenia naruszenia prawa na posiedzeniu wyjaśniającym.
8. Stawiennictwo pracownika na wezwanie zespołu przyjmującego zgłoszenie jest obowiązkowe i odbywa się w trybie polecenia służbowego.
9. Pracownik może usprawiedliwić swoje niestawiennictwo na wezwanie zespołu przyjmującego zgłoszenie okresem niezdolności do pracy lub przebywaniem w tym czasie poza pracą (np. urlop wypoczynkowy, podróż służbowa, zaplanowane spotkanie służbowe). W takiej sytuacji zespół przyjmujący zgłoszenie ustala kolejny najbliższy termin, w którym pracownik zobowiązany jest stawić się na wezwanie zespołu.
10. O terminie stawiennictwa zespół przyjmujący zgłoszenie zawiadamia pracownika telefonicznie lub e-mailowo nie później niż na 1 dzień przed planowanym terminem posiedzenia wyjaśniającego.
11. Pracownik jest zwolniony z obowiązków zawodowych na czas koniecznych czynności podejmowanych w ramach działań następczych podejmowanych przez zespół przyjmujący zgłoszenie, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

12. Ewentualna konfrontacja stron na posiedzeniu wyjaśniającym z zespołem przyjmującym zgłoszenie jest możliwa jedynie za zgodą obu stron.
13. Z każdego posiedzenia wyjaśniającego zespołu przyjmującego zgłoszenie sporządzany jest protokół.
14. Działania następcze zespołu przyjmującego zgłoszenie kończą się opracowaniem przez zespół raportu zawierającego analizę zdarzeń, ocenę zasadności określonego zgłoszenia naruszenia prawa oraz wnioski i rekomendacje dla Pracodawcy, co do dalszych działań, na podstawie, którego Pracodawca podejmie stosowne rozstrzygnięcie w zakresie określonego zgłoszenia naruszenia prawa.
15. Wnioski i rekomendacje, o których mowa w pkt. 14 powyżej zawierają opis działań, jakie powinny być podjęte, w celu przeciwdziałania zgłoszonemu naruszeniu prawa.
16. Zespół przyjmujący zgłoszenie archiwizuje wszelką dokumentację związaną z określonym zgłoszeniem naruszenia prawa i podjętymi działaniami następczymi.

§ 6

ZASADA POUFNOŚCI OBOWIĄZUJĄCA ZESPÓŁ PRZYJMUJĄCY ZGŁOSZENIE NARUSZENIA PRAWA

1. Wszelkie działania następcze podejmowane przez zespół przyjmujący zgłoszenie objęte są obowiązkiem zachowania poufności, co do wszelkich informacji ujawnionych w ich toku.
2. Do zachowania poufności obowiązana jest każda osoba uczestnicząca w w/w działaniach następczych, o czym jest każdorazowo informowana przed dopuszczeniem do nich.
3. Członkowie zespołu przyjmującego zgłoszenie, strony postępowania podejmowanego w ramach działań następczych i świadkowie podpisują oświadczenie o zachowaniu poufności, którego wzór stanowi załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
4. Każdy zgłaszający oraz każdy pracownik uczestniczący w postępowaniu prowadzonym w ramach działań następczych przez zespół przyjmujący zgłoszenie jest zobowiązany do zachowania poufności odnośnie faktu, miejsca, czasu i przebiegu posiedzeń wyjaśniających organizowanych w ramach tych postępowań.
5. Treść określonego zgłoszenia naruszenia prawa przekazanego do zespołu przyjmowania zgłoszeń oraz dane zgłaszającego naruszenie prawa są objęte poufnością, co oznacza, że nie są udostępniane innym pracownikom ani przełożonym bezpośrednim lub wyższego szczebla.

§ 7

TRYB DOKONYWANIA ZGŁOSZEŃ ZEWNĘTRZNYCH

1. Zgłoszenie naruszenia prawa może w każdym przypadku nastąpić również do organu publicznego lub organu centralnego z pominięciem procedury przewidzianej w paragrafie 3 niniejszego Regulaminu, w szczególności, gdy:
 - a) w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w paragrafie 5 niniejszego Regulaminu Pracodawca nie podejmie działań następczych lub nie przekaze zgłaszającemu naruszenie prawa informacji zwrotnej lub
 - b) zgłaszający ma uzasadnione podstawy by sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub
 - c) dokonanie zgłoszenia wewnętrznego narazi zgłaszającego na działania odwetowe, lub
 - d) 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. Organem centralnym jest Rzecznik Praw Obywatelskich.
3. Organem publicznym przyjmującym zgłoszenia w zakresie zasad konkurencji i ochrony konsumentów jest Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów.
4. Organami publicznymi są także inne organy przyjmujące zgłoszenia zewnętrzne dotyczące naruszeń w dziedzinach należących do zakresu działania tych organów.
5. Organ centralny oraz organ publiczny umieszczają na swoich stronach internetowych, w sposób zrozumiały dla zgłaszającego, informacje o:
 - a) danych kontaktowych umożliwiających dokonanie zgłoszenia zewnętrznego, w szczególności adres pocztowy i elektroniczny oraz numer infolinii;
 - b) warunkach kwalifikowania się zgłaszającego do objęcia ochroną;
 - c) trybie postępowania mającym zastosowanie w przypadku zgłoszenia zewnętrznego;
 - d) zasadach poufności mających zastosowanie do zgłoszeń zewnętrznych, w tym informacje związane z przetwarzaniem danych osobowych;
 - e) charakterze działań następczych podejmowanych w związku ze zgłoszeniem zewnętrznym;
 - f) środkach ochrony prawnej i procedurach służących ochronie przed działaniami odwetowymi oraz dostępności poufnej porady dla osób rozważających dokonanie zgłoszenia zewnętrznego;
 - g) warunkach, na jakich zgłaszający jest chroniony przed ponoszeniem odpowiedzialności za naruszenie poufności.

6. Organ publiczny umieszcza na swojej stronie internetowej także informacje o danych kontaktowych organu centralnego.
 7. Zgłoszenia zewnętrzne mogą być anonimowe lub umożliwiające identyfikację zgłaszającego.
 8. W celu skutecznego podjęcia działań następczych oraz przekazania informacji o podjętych działaniach następczych w zgłoszeniu zewnętrznym zgłaszający podaje adres korespondencyjny lub adres poczty elektronicznej, zwane dalej „adresem do kontaktu”.
 9. Administratorem danych podanych w zgłoszeniu zewnętrznym jest organ centralny albo organ publiczny, przyjmujący zgłoszenie zewnętrzne.
 10. Zgłoszenie zewnętrzne może być dokonane ustnie lub w postaci papierowej lub elektronicznej.
 11. Zgłoszenie w postaci papierowej lub elektronicznej może być dokonane:
 - a) w postaci papierowej – pod wskazany przez organ przyjmujący zgłoszenie adres do korespondencji;
 - b) w postaci elektronicznej – pod wskazany przez organ przyjmujący zgłoszenie adres poczty elektronicznej.
- Zgłoszenie ustne może być dokonane:
- a) telefonicznie za pomocą nagrywanej infolinii;
 - b) na wniosek zgłaszającego – podczas bezpośredniego spotkania zorganizowanego w siedzibie organu przyjmującego zgłoszenie w wyznaczonym terminie, nie dłuższym niż 7 dni, liczonych od dnia złożenia wniosku.
12. Zgłaszający naruszenie prawa może dokonać ujawnienia publicznego i podlega z tego tytułu ochronie, jeżeli:
 - a) dokona zgłoszenia wewnętrznego, a następnie zgłoszenia zewnętrznego i w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w niniejszym Regulaminie, następnie zaś w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w procedurze zgłaszania naruszeń prawa organowi publicznemu Pracodawca, a następnie organ publiczny nie podejmą odpowiednich działań następczych lub nie przekażą zgłaszającemu informacji zwrotnej, lub
 - b) dokona od razu zgłoszenia zewnętrznego i w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w procedurze zgłaszania naruszeń prawa organowi publicznemu organ publiczny nie podejmie odpowiednich działań następczych lub nie przekaże zgłaszającemu informacji zwrotnej.
 13. Przy ocenie czy działanie następcze jest odpowiednie uwzględnia się w szczególności czynności podjęte w celu zweryfikowania informacji o naruszeniu prawa, prawidłowość oceny informacji o naruszeniu oraz adekwatność środków podjętych w następstwie stwierdzenia naruszenia, w tym, w odpowiednim przypadku, w celu zapobiegnięcia dalszym naruszeniom, z uwzględnieniem wagi naruszenia. Za odpowiednie działanie następcze uznaje się także zamknięcie procedury weryfikacji

informacji o naruszenia w związku ze stwierdzeniem, że naruszenie miało wyraźnie niewielką wagę i nie wymagało dalszych działań następczych.

14. Wymogów wskazanych w pkt. 13 powyżej nie stosuje się, gdy zgłaszający ma uzasadnione podstawy, by sądzić, że:
- a) naruszenie może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub
 - b) dokonanie zgłoszenia zewnętrznego narazi zgłaszającego na działania odwetowe, lub
 - c) w przypadku dokonania zgłoszenia zewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu z uwagi na szczególne okoliczności sprawy, takie jak możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów lub możliwość istnienia zмовы między organem publicznym a sprawcą naruszenia lub udziału organu publicznego w naruszeniu.

§ 8

ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH I ŚRODKI OCHRONY PRZYSŁUGUJĄCE ZGŁASZAJĄCEMU NARUSZENIE PRAWA

1. Żaden zgłaszający naruszenie prawa, który korzysta z instrumentów przewidzianych w niniejszym Regulaminie oraz w obowiązujących przepisach prawa nie może spotkać się z działaniami odwetowymi.
2. Jeżeli praca jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, zgłaszający nie może być niekorzystnie traktowany z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego. Za niekorzystne traktowanie uważa się w szczególności:
 - a) odmowę nawiązania stosunku pracy,
 - b) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,
 - c) nie zawarcie umowy o pracę na czas określony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, nie zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub nie zawarcie 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,
 - d) obniżenie wynagrodzenia za pracę,
 - e) wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu,
 - f) pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą,
 - g) przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy,
 - h) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,
 - i) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych,
 - j) niekorzystną zmianę miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
 - k) negatywną ocenę wyników pracy lub negatywną opinię o pracy,

- l) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,
 - m) wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
 - n) nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie,
 - o) działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego – chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
3. Za niekorzystne traktowanie z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także groźbę lub próbę zastosowania środka określonego powyżej, chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
- Do roszczeń zgłaszającego w sprawach dotyczących niekorzystnego traktowania, o których mowa powyżej, stosuje się odpowiednio art. 183d ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.
4. Postanowienia pkt. powyżej stosuje się do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej ze zgłaszającym, jeżeli również pozostają w stosunku pracy z Pracodawcą zatrudniającym zgłaszającego.
5. Jeżeli praca jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku prawnego innego niż stosunek pracy, zgłaszający nie może być niekorzystnie traktowany z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego. Za niekorzystne traktowanie uważa się w szczególności rozwiązanie, wypowiedzenie lub odmowę nawiązania stosunku prawnego, na podstawie, którego jest lub ma być świadczona praca przez zgłaszającego, chyba, że druga strona stosunku prawnego udowodni, że kierowała się obiektywnymi powodami. Jednostronna czynność prawna obejmująca rozwiązanie takiego stosunku prawnego z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jest bezskuteczna. Zgłaszający, wobec którego druga strona stosunku prawnego w inny sposób niż wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku prawnego dopuściła się niekorzystnego traktowania z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.
6. Postanowienia pkt. 5 powyżej stosuje się odpowiednio do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej ze zgłaszającym, jeżeli pozostają w stosunku pracy lub na innej podstawie świadczą pracę na rzecz drugiej strony.

7. Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy pociągnięcia do odpowiedzialności dyscyplinarnej, pod warunkiem, że zgłaszający miał uzasadnione podstawy, by sądzić, że zgłoszenie jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa.
8. Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy odpowiedzialności, w tym odpowiedzialności za szkodę, z tytułu naruszenia praw innych osób lub obowiązków określonych w przepisach prawa, w szczególności w przedmiocie zniesławienia, naruszenia dóbr osobistych, praw autorskich, przepisów o ochronie danych osobowych oraz obowiązku zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa, pod warunkiem, że zgłaszający miał uzasadnione podstawy, by sądzić, że zgłoszenie jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa.
9. Wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy w obrocie gospodarczym, której stroną jest zgłaszający, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jest bezskuteczne.
10. Postanowienia, o których mowa w art. 9 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, nie obowiązują.
11. Postanowienia umów o pracę, innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy lub kształtujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy, w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, są nieważne.
12. Postanowienia umów oraz innych aktów, na podstawie, których świadczona jest praca, innych niż te, o których mowa powyżej, w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, są nieważne.
13. Postanowienia pkt. 1-12 powyżej stosuje się odpowiednio wobec osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia, osoby powiązanej ze zgłaszającym oraz osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej powiązanej ze zgłaszającym, w szczególności stanowiącej własność lub zatrudniającej zgłaszającego.

§ 9

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. W zakresie nieuregulowanym postanowieniami niniejszego Regulaminu stosuje się postanowienia i procedury zawarte w Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, rozporządzeniu 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) oraz w innych obowiązujących przepisach prawa i wewnątrzzakładowych regulacjach.

2. Utrudniający dokonanie zgłoszenia naruszenia prawa, oprócz sankcji przewidzianym przepisami prawa pracy, podlegają grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.
3. Podejmujący działania odwetowe wobec osoby, która dokonała zgłoszenia naruszenia prawa lub ujawnienia publicznego, oprócz sankcji przewidzianym przepisami prawa pracy, podlegają grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.
4. Naruszający obowiązek zachowania poufności tożsamości osoby, która dokonała zgłoszenia naruszenia prawa, oprócz sankcji przewidzianym przepisami prawa pracy, podlegają grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.
5. Dokonujący zgłoszenia naruszenia prawa lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji, oprócz sankcji przewidzianym przepisami prawa pracy, podlegają grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.
6. Wszyscy pracownicy zobowiązani są do zapoznania się z postanowieniami niniejszego Regulaminu i ich bezwzględne stosowania.
7. Wszyscy pracownicy zobowiązani są do reagowania na potencjalne zachowania odwetowe wobec zgłaszającego naruszenie prawa, niezależnie od tego czy jest on faktycznym czy domniemanym zgłaszającym, w tym w szczególności do reagowania na zachowania wskazane w postanowieniach paragrafu 8 niniejszego Regulaminu.
8. Niniejszy Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia jego ogłoszenia w sposób zwyczajowo przyjęty w Etisoft Sp. z o. o.