



Płudy, data 17.12.2021r.

Regulamin zgłoszeń wewnętrznych w Zakładzie Mięsnym „Wierzejki” J. M. Zdanowscy Spółka Jawna

Celem wprowadzenia **Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych** jest zapewnienie ochrony osobom zgłaszającym naruszenia prawa przez pracodawcę oraz zapewnienie efektywności wykrywania nieprawidłowości i podejmowania działań w celu ich eliminowania.

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Regulamin zgłoszeń wewnętrznych, zwany dalej Regulaminem określa zasady zgłaszania naruszeń prawa oraz dalszego postępowania z nimi. (Opcjonalnie: Dopuszcza się zgłaszanie innych naruszeń niż naruszenia prawa, jak dotyczących obowiązujących u Pracodawcy regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych.)
2. Regulamin zgłoszeń wewnętrznych w Zakładzie Mięsnym „Wierzejki” J. M. Zdanowscy Spółka Jawna powstał po konsultacjach z kierownictwem i przedstawicielami pracowników.

Definicje

§ 2

Ilekróć w Regulaminie zgłoszeń wewnętrznych użyto określenia:

1. **Działanie następcze** — rozumie się przez to działania podjęte przez Zakład Mięсны „Wierzejki” J. M. Zdanowscy Spółka Jawna w celu oceny prawdziwości zarzutów zawartych w zgłoszeniu oraz w stosownych przypadkach, w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącego 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;
2. **Działanie odwetowe** — należy przez to rozumieć bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa Zgłaszającego/Sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić szkodę Zgłaszającemu/Sygnaliście;
3. **Informacja o naruszeniu prawa** — należy rozumieć informację, w tym uzasadnione podejrzenie dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w Zakład Mięсны „Wierzejki” J. M. Zdanowscy Spółka Jawna, w którym Zgłaszający/Sygnalista pracuje lub pracował, lub w innej organizacji, z którą Zgłaszający/Sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;



4. **Informacja zwrotna** — rozumie się przez to przekazanie Zgłaszającemu/Sygnaliście informacji na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań, 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;
5. **Kontekst związany z pracą** – rozumie się przez to całokształt okoliczności związanych ze stosunkiem pracy lub innym stosunkiem prawnym stanowiącym podstawę świadczenia pracy, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa;
6. Organem centralnym jest Rzecznik Praw Obywatelskich;
7. Organem publicznym przyjmującym zgłoszenia w zakresie zasad konkurencji i ochrony konsumentów jest Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów;
8. **Osoba, której dotyczy zgłoszenie** — rozumie się przez to osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, która dopuściła się naruszenia prawa lub z którą osoba ta jest powiązana;
9. **Osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia** — oznacza osobę, która pomaga zgłaszającemu w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą;
10. **Osoba powiązana ze zgłaszającym** — rozumie się przez to osobę, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub członka rodziny zgłaszającego;
11. **Pracodawca** — rozumie się przez to Zakład Mięсны „Wierzejki” J. M. Zdanowscy Spółka Jawna w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162);
12. **Pracownik** – należy przez to rozumieć pracownika w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz pracownika tymczasowego w rozumieniu art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563);
13. **Ujawnienie publiczne** – należy przez to rozumieć podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;
14. **Zgłoszenie** – należy przez to rozumieć zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne;
15. **Zgłoszenie wewnętrzne** — przekazanie informacji o naruszeniu prawa Pracodawcy;
16. **Zgłoszenie zewnętrzne** – należy przez to rozumieć przekazanie informacji o naruszeniu prawa organowi publicznemu lub organowi centralnemu;
17. **Naruszenie prawa** – rozumie się przez to działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące: zamówień publicznych, usług, produktów i rynków finansowych, zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami, bezpieczeństwa transportu, ochrony środowiska, ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego, bezpieczeństwa żywności i pasz, zdrowia i dobrostanu zwierząt, zdrowia publicznego, ochrony konsumentów, ochrony prywatności i danych osobowych, bezpieczeństwa sieci i



systemów teleinformatycznych, interesów finansowych Unii Europejskiej, rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;

18. **Zgłaszający/Sygnalista** — oznacza osobę, która pracuje lub pracowała, bądź utrzymuje lub utrzymywała kontakt w kontekście związanym z pracą w szczególności:

- 1) pracownika, także w przypadku, gdy stosunek pracy już ustał,
- 2) osoby ubiegającej się o zatrudnienie, która uzyskała informację o naruszeniu prawa w procesie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy,
- 3) osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- 4) przedsiębiorcy,
- 5) akcjonariusza lub wspólnika,
- 6) członka organu osoby prawnej,
- 7) osoby świadczącej pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- 8) stażysty,
- 9) wolontariusza

Wprowadzenie przepisów

§ 3

1. Każdy Pracownik przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zobowiązany jest do zapoznania się z treścią Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych z którym można zapoznać się w formie publikacji na stronie internetowej, w Dziale Kadr, poprzez kontakt z Inspektorem Ochrony Danych;

Zgłaszanie naruszeń prawa

§ 4

1. Osobą uprawnioną do zgłaszania naruszeń jest Zgłaszający/Sygnalista

2. Pracodawca zapewnia poufne kanały komunikacji do zgłaszania naruszeń

1) Zgłoszenie ustne może być dokonane telefonicznie na numer **+48 (25) 643 75 26** oraz na wniosek Zgłaszającego/Sygnalisty za pomocą bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia

2) Zgłoszenie w formie pisemnej może być przesłane na adres do korespondencji **Zakład Mięsny „Wierzejki J. M. Zdanowscy Spółka jawna Płudy 21, 21 – 404 Trzebieszów** z dopiskiem: **„naruszenia prawa – nie otwierać”**. Zgłoszenia dokonuje się na podstawie Załącznika nr 2 do Regulaminu – Formularz zgłoszenia naruszenia. Zgłoszenie na piśmie z wcześniej wspomnianym dopiskiem jest wyłączone z obsługi korespondencyjnej i jest przekazywane bezpośrednio do uprawnionej osoby zajmującej się obsługą zgłoszeń.

3) Zgłoszenie w postaci elektronicznej może być dokonane na adres poczty elektronicznej **naruszeniaprawa@wierzejki.pl**

4) Zgłoszenia dokonuje się poprzez formularz elektroniczny na stronie **www.wierzejki.pl**



3. Zgłoszenie powinno zawierać datę zgłoszenia, dane osobowe i kontaktowe Zgłaszającego/Sygnalisty, przedmiot naruszenia. (Opcjonalnie: Pracodawca dopuszcza przyjmowanie zgłoszeń anonimowych);
4. Zgłoszenie powinno zawierać informacje dotyczące możliwego naruszenia, jak: komórka organizacyjna / osoba, której dotyczy zgłoszenie, data, miejsce zaistnienia, opis okoliczności, wskazanie świadków, przedstawienie dowodów, dane do kontaktu zwrotnego;
5. Zgłoszenie nieprawidłowości może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze. Zakazuje się świadomego składania fałszywych zgłoszeń nieprawidłowości, gdyż na składającym ciąży konsekwencje wynikające z odpowiedzialności karnej.
6. Zgłaszający/Sygnalista otrzymuje potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni od zgłoszenia do podmiotu wewnętrznego, chyba że nie poda adresu, na który należy przekazać potwierdzenie;
7. Zgłaszający/Sygnalista otrzymuje informację zwrotną w terminie nieprzekraczającym 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia zgłaszającemu, 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia. 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.

Przyjmowanie zgłoszeń

§ 5

1. Pracodawca wyznacza osobę upoważnioną do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych. Do przyjmowania zgłoszeń mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie Pracodawcy. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy danych dotyczących zgłoszeń;
2. Osoba upoważniona do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych jest odpowiedzialna za przyjęcie zgłoszenia od Zgłaszającego/Sygnalisty oraz przekazanie go do podmiotu upoważnionego do podejmowania działań następczych.

Działania następcze

§ 6

1. Pracodawca wyznacza podmiot upoważniony do podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację ze Zgłaszającym/Sygnalistą w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie Zgłaszającemu/Sygnaliście informacji zwrotnej. Rolę tę może pełnić podmiot, o którym mowa w § 5 ust. 1. Do weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych Zgłaszającego/Sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia, osoby powiązanej ze Zgłaszającym/Sygnalistą i osoby, której dotyczy zgłoszenie, mogą być dopuszczone wyłącznie podmioty posiadające pisemne upoważnienie Pracodawcy. Podmioty upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy;
2. Pracodawca powołuje dwóch Pełnomocników ds. naruszeń w organizacji na mocy pisemnego upoważnienia;



3. Pracodawca upoważnia podmiot upoważniony do podejmowania działań następczych do prowadzenia rejestru zgłoszeń wewnętrznych;
4. W rejestrze zgłoszeń wewnętrznych gromadzi się następujące dane:
 - 1) numer sprawy,
 - 2) przedmiot naruszenia,
 - 3) datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego,
 - 4) informację o podjętych działaniach następczych,
 - 5) datę zakończenia sprawy;
5. Wpisu do rejestru zgłoszeń wewnętrznych dokonuje się na podstawie zgłoszenia wewnętrznego;
6. Dla każdego zgłoszenia inicjowane jest działanie następcze w celu przeciwdziałania naruszeniu w tym naruszeniu prawa będącego 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;
7. W celu weryfikacji zgłoszenia oraz podjęcia działań następczych, podmiot upoważniony do podejmowania działań następczych zbiera i przetwarza dane osobowe osoby, której dotyczy zgłoszenie, nawet bez jej zgody. Przepisu art. 14 ust. 2 lit. f Rozporządzenia 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) (obowiązek ujawnienia źródła pochodzenia zgłoszenia) nie stosuje się;
8. Podmiot upoważniony do podejmowania działań następczych zobowiązany jest do zachowania należytej staranności;
9. Organizacja przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz związanego z tym przetwarzania danych osobowych uniemożliwia uzyskanie dostępu do informacji objętej zgłoszeniem nieupoważnionym osobom oraz zapewnia ochronę poufności tożsamości Zgłaszającego/Sygnalisty, osobom powiązanych ze zgłaszającym oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób;
10. Przyjęte przez Pracodawcę środki komunikacji na potrzeby przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych zapewniają poufność i integralność danych, w tym ich zabezpieczenie przed odczytaniem przez osoby nieuprawnione;
11. Pracodawca stosuje rozwiązania techniczne i organizacyjne zapewniające 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.

Zgłoszenie zewnętrzne

§ 7

1. Zgłoszenie zewnętrzne do organu publicznego lub organu centralnego z pominięciem procedury przewidzianej w Regulaminie zgłoszeń wewnętrznych jest uprawnione w przypadku, gdy:



- 1) w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w regulaminie zgłoszeń wewnętrznych Pracodawca nie podejmie działań następczych lub nie przekaze zgłaszającemu informacji zwrotnej,
- 2) Zgłaszający/Sygnalista ma uzasadnione podstawy by sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody,
- 3) Dokonanie zgłoszenia wewnętrznego narazi Zgłaszającego/Sygnalistę na działania odwetowe,
- 4) 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 zmywy między Pracodawcą a sprawcą naruszenia prawa lub udziału Pracodawcy w naruszeniu prawa;

2. Zgłoszenie dokonane do organu publicznego lub organu centralnego z pominięciem zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem Zgłaszającego ochrony gwarantowanej przepisami ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa;

3. Informacje o trybie postępowania mającym zastosowanie w przypadku zgłoszenia zewnętrznego. w tym dane kontaktowe organu umożliwiające dokonanie zgłoszenia zostaną udostępnione na stronach internetowych organu centralnego oraz organu publicznego.

Prawa i ochrona Zgłaszającego oraz osób zaangażowanych

§ 8

1. Dane osobowe Zgłaszającego/Sygnalisty oraz inne dane pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu, chyba że za wyraźną zgodą zgłaszającego;
2. Dane osobowe przetwarzane w związku z przyjęciem zgłoszenia są przechowywane przez pracodawcę, organ publiczny lub organ centralny nie dłużej niż przez okres 5 lat od dnia przyjęcia zgłoszenia;
3. Zapisy pkt, 1-2 stosuje się również do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia powiązanej ze Zgłaszającym i osoby, której dotyczy zgłoszenie.

§ 9

1. Pracodawca ustanawia zakaz podejmowania działań odwetowych oraz niekorzystnego traktowania Zgłaszającego/Sygnalisty z powodu dokonania zgłoszenia wewnętrznego lub ujawnienia publicznego;
2. Za niekorzystne traktowanie. o którym mowa w ust. 1, uważa się w szczególności:
 - 1) odmowę nawiązania stosunku pracy,
 - 2) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,
 - 3) 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,
 - 4) obniżenie wynagrodzenia za pracę,
 - 5) wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu,
 - 6) pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą,
 - 7) przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy,
 - 8) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,



- 9) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych,
- 10) niekorzystną zmianę miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
- 11) negatywną ocenę wyników pracy lub negatywną opinię o pracy,
- 12) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,
- 13) wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- 14) nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie,
- 15) działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;

3. Zapisy ust. 1-2 stosuje się do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej ze zgłaszającym, będącej pracownikiem, współpracownikiem oraz osobą ubiegającą się o zatrudnienie u pracodawcy;

4. Pracodawca zastrzega sobie prawo do podejmowania odpowiednich działań w stosunku do wszystkich osób, których działania będą miały na celu stosowanie gróźb lub działań odwetowych na osobie zgłaszającej bądź osoby której dotyczy zgłoszenie.

Postanowienia końcowe

§ 10

1. Współwłaściciele Zakładu Mięsnego „Wierzejki” J. M. Zdanowscy Spółka Jawna sprawują bieżący nadzór nad prawidłowością przyjmowania zgłoszeń oraz działań następczych;
2. Regulamin zgłoszeń wewnętrznych wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia jego podpisania.

WSPÓŁWŁAŚCICIEL ZAKŁADU

Jan Zdanowski

WSPÓŁWŁAŚCICIEL ZAKŁADU

Marek Zdanowski



Załącznik nr 3
Do Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych
Płudy, dnia 17.12.2021r.

Rejestr zgłoszeń wewnętrznych

Nr.	Numer sprawy	Data zgłoszenia	Przedmiot naruszenia	Działania następcze	Data potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia	Data przekazania informacji zwrotnej	Data zakończenia sprawy