

REGULAMIN ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH

§ 1

Cel regulaminu

Niniejszy regulamin określa zasady i tryb zgłaszania naruszeń prawa, rozumianych jako działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczących:

- a. korupcji
- b. zamówień publicznych;
- c. usług, produktów i rynków finansowych;
- d. zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
- e. bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
- f. bezpieczeństwa transportu;
- g. ochrony środowiska;
- h. ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
- i. bezpieczeństwa żywności i pasz;
- j. zdrowia i dobrostanu zwierząt;
- k. zdrowia publicznego;
- l. ochrony konsumentów;
- m. ochrony prywatności i danych osobowych;
- n. bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
- o. interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
- p. rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych.

§ 2

Definicje

Ileokroć w regulaminie jest mowa o:

1. działaniu następczym – należy przez to rozumieć działanie podjęte przez pracodawcę w celu oceny prawdziwości zarzutów zawartych w zgłoszeniu, przeciwdziałaniu naruszenia 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;
2. działaniu odwetowym – 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 lub wyrządza lub może wyrządzić szkodę zgłaszającemu;
3. informacji o naruszeniu prawa – należy przez to rozumieć informację, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub

- prawdopodobnie dojdzie w organizacji, w której zgłaszający pracuje, pracował lub uczestniczył w procesie rekrutacji;
4. informacji zwrotnej – należy przez to rozumieć przekazanie zgłaszającemu informacji na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań;
 5. kontekście związanym z pracą – należy przez to rozumieć całokształt okoliczności związanych ze stosunkiem pracy lub innym stosunkiem prawnym stanowiącym podstawę świadczenia pracy, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa;
 6. organie publicznym – należy przez to rozumieć organ administracji publicznej, który ustanowił procedurę przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych o naruszeniach prawa w dziedzinie należącej do zakresu działania tego organu;
 7. osobie, której dotyczy zgłoszenie – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, wskazaną w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym jako osoba, która dopuściła się naruszenia prawa lub z którą osoba ta jest powiązana;
 8. osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga zgłaszającemu w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą;
 9. osobie powiązanej ze zgłaszającym – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub członka rodziny zgłaszającego;
 10. pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162);
 11. pracownikowi – 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);
 12. ujawnieniu publicznym – należy przez to rozumieć podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;
 13. zgłoszeniu – należy przez to rozumieć zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne;
 14. zgłoszeniu wewnętrznym – należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie informacji o naruszeniu prawa pracodawcy;
 15. zgłoszeniu zewnętrznym – należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu informacji o naruszeniu prawa.

§ 3

Zgłoszenie wewnętrzne

1. Regulamin stosuje się do osoby fizycznej, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym :
 - a. pracownika, także w przypadku, gdy stosunek pracy już ustał,
 - b. osoby ubiegającej się o zatrudnienie, która uzyskała informację o naruszeniu prawa w procesie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy,
 - c. osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
 - d. przedsiębiorcy,

- e. osoby świadczącej pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
 - f. stażysty,
 - g. wolontariusza
 - h. praktykanta
- zwanych dalej „Zgłaszającym”.
2. Zgłoszenia wewnętrzne należy zgłaszać z wykorzystaniem jednego z dostępnych kanałów:
 - a. w formie pisemnej – poprzez umieszczenie zgłoszenia wewnętrznego w skrzynce znajdującej się w dziale personalnym w zamkniętej kopercie lub wysłanie zgłoszenia wewnętrznego na adres pracodawcy z dopiskiem „Dział Personalny - zgłoszenie wewnętrzne”.
 - b. w formie ustnej – poprzez zgłoszenie telefoniczne na numer telefonu +48 785 059 091, w dniach pracy od poniedziałku do piątku, w godzinach od 8.00 do 12.00
 - c. w formie elektronicznej – poprzez wysłanie zgłoszenia wewnętrznego na adres poczty elektronicznej na adres: sygnalista@ak.com.pl
 3. Pracodawca nie przyjmuje anonimowych zgłoszeń i nie podejmuje w związku z nimi działań następczych.
 4. Zgłoszenie wewnętrzne musi zawierać wyjaśnienie przedmiotu zgłoszenia i następujące informacje:
 - a. data i miejsce naruszenia prawa lub stwarzającej możliwość naruszenia prawa,
 - b. opis sytuacji lub okoliczności naruszenia prawa lub stwarzającej możliwość naruszenia prawa,
 - c. wskazanie podmiotu, którego zgłoszenie wewnętrzne dotyczy,
 - d. wskazanie ewentualnych świadków naruszenia prawa,
 - e. przedstawienie dowodów lub informacji o naruszeniu prawa,
 - f. wskazanie preferowanego sposobu kontaktu zwrotnego.
 5. Zgłoszenie ustne dokonane za pośrednictwem telefonu, gdzie rozmowy nie są nagrywane jest dokumentowane w formie protokołu rozmowy, odtwarzającego dokładny jej przebieg przez osoby wskazane w § 5. Zgłaszający może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia transkrypcji rozmowy lub protokołu rozmowy przez ich podpisanie.
 6. Na wniosek Zgłaszającego zgłoszenie ustne może być dokonane podczas bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania takiego wniosku. W takim przypadku za zgodą Zgłaszającego zgłoszenie jest dokumentowane w formie:
 - a. nagrania rozmowy, umożliwiającej jej wyszukanie, lub
 - b. protokołu spotkania, odtwarzającego jego dokładny przebieg, przez osoby wskazane w § 5. Zgłaszający może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia protokołu spotkania przez jego podpisanie.

§ 4

Przyjęcie zgłoszenia wewnętrznego

1. Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa w terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia wewnętrznego jest obowiązana do potwierdzenia Zgłaszającemu przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego.
2. Potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego dokonuje jeden członek Komisji w formie

- wskazanej przez Zgłaszającego jako preferowany sposób kontaktu zwrotnego.
3. Wskazany powyżej termin potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego nie dotyczy sytuacji, w której zgłaszający nie podał adresu, na który należy przekazać potwierdzenie.
 4. Pracodawca poprzez osoby wskazane w § 5 prowadzi rejestr zgłoszeń wewnętrznych.
 5. Wpisu do rejestru zgłoszeń wewnętrznych dokonuje się na podstawie zgłoszenia wewnętrznego.
 6. Rejestr zgłoszeń wewnętrznych obejmuje:
 - a. numer zgłoszenia;
 - b. przedmiot naruszenia prawa;
 - c. dane osobowe Zgłaszającego oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;
 - d. adres do kontaktu Zgłaszającego;
 - e. datę dokonania zgłoszenia;
 - f. informację o podjętych działaniach następczych;
 - g. datę zakończenia sprawy.
 7. Dane osobowe oraz pozostałe informacje w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych są przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

§ 5

Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa

- 1 Zgłoszenia wewnątrz przyjmowane i rozpoznawane są przez Komisję do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa.
- 2 Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń jest podmiotem wewnętrznym powoływanym przez Pracodawcę, upoważnionym pisemnie do podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia wewnętrznego i dalszą komunikację ze Zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie Zgłaszającemu informacji zwrotnej.
- 3 Komisja do spraw rozpoznawania naruszeń prawa składa się z 6 członków.
- 4 Członkowie komisji, co do których z treści zgłoszenia wewnętrznego wynika, że mogą być zaangażowani w naruszenie prawa stanowiące przedmiot zgłoszenia wewnętrznego, nie mogą brać udziału w pracach komisji dotyczących rozpoznawania tego zgłoszenia wewnętrznego.
- 5 Członkowie komisji są obowiązani do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskały w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, oraz podejmowania działań następczych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę.

§ 6

Postępowanie wyjaśniające

1. Postępowanie wyjaśniające przeprowadzane jest w składzie co najmniej trzech członków komisji do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa.
2. Postępowanie wyjaśniające poprzedzone jest wstępną analizą zgłoszenia wewnętrznego, przeprowadzaną przez trzech członków komisji do spraw rozpoznawania naruszeń prawa.
3. Wstępna analiza zgłoszenia wewnętrznego ma na celu ustalenie, czy zgłoszenie wewnętrzne nie

- jest w oczywisty sposób nieprawdziwe lub czy istnieje możliwość uzyskania informacji niezbędnych do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego.
4. W przypadku gdy na etapie wstępnej analizy komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa uzna, że zgłoszenie wewnętrzne jest w oczywisty sposób bezzasadne, nieprawdziwe lub brak jest możliwości uzyskania informacji niezbędnych do prowadzenia postępowania wyjaśniającego, odstępuje od wszczęcia postępowania wyjaśniającego.
 5. Komisja informuje Zgłaszającego w terminie 14 dni od dnia odstąpienia od wszczęcia postępowania wyjaśniającego o tym fakcie, w formie wskazanej przez Zgłaszającego jako preferowanej formie kontaktu.
 6. W toku postępowania wyjaśniającego komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa, w celu ustalenia zasadności i prawdziwości informacji o naruszeniu prawa wskazanej w zgłoszeniu wewnętrznym, podejmuje, z zachowaniem należytej staranności stosowne działania następcze.
 7. Komisja może w szczególności wzywać świadków w celu złożenia zeznań oraz analizować dokumentację niezbędną do rozpoznania zgłoszenia wewnętrznego.
 8. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, komisja podejmuje decyzję co do zasadności zgłoszenia wewnętrznego.
 9. W przypadku gdy komisja uzna, że doszło do naruszenia prawa, decyzja zawiera rekomendacje krótkofalowe co do działań naprawczych lub dyscyplinujących w stosunku do osoby, której dotyczy zgłoszenie oraz rekomendacje długofalowe, mające na celu zapobieżenie podobnym naruszeniom prawa w przyszłości.
 10. Decyzje komisji do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa zapadają zwykłą większością głosów.
 11. Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa przeprowadza postępowanie wyjaśniające, podejmuje działania następcze oraz przekazuje informację zwrotną Zgłaszającemu w terminie 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego, a jeżeli potwierdzenia nie zostało przekazane – w terminie 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia wewnętrznego, chyba że Zgłaszający nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.
 12. Informacja zwrotna zawiera informację w przedmiocie stwierdzenia bądź braku stwierdzenia wystąpienia naruszenia prawa i ewentualnych środków, które zostały lub zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie prawa.
 13. Komisja nie podejmuje działań następczych w przypadku, gdy w zgłoszeniu wewnętrznym dotyczącym sprawy będącej już przedmiotem wcześniejszego zgłoszenia nie zawarto istotnych nowych informacji na temat naruszeń w porównaniu z wcześniejszym zgłoszeniem wewnętrznym. W takim przypadku komisja odnotowuje ten fakt wraz z uzasadnieniem w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych.

§ 7

Działania odwetowe

- 1 Zgłaszający nie może być niekorzystnie traktowany z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.

- 2 Za niekorzystne traktowanie, o którym mowa w ust. 1 powyżej, uważa się w szczególności:
- a. odmowę nawiązania stosunku pracy,
 - b. wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,
 - c. niezawarcie umowy o pracę na czas określony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w sytuacji gdy Sygnalista 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 Zgłaszającego 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. przymus, zastraszanie lub wykluczenie,
 - n. mobbing,
 - o. dyskryminację,
 - p. niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie,
 - q. wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
 - r. nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie,
 - s. działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego,
 - t. spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu,
 - u. wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenie dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia Zgłaszającego,
- chyba że Pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
- 3 Zgłaszający podlega ochronie określonej w niniejszym regulaminie jedynie w przypadku, gdy miał uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznej informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa.
- 4 Postanowienia § 7 stosuje się do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej ze zgłaszającym, jeżeli pozostają w stosunku pracy z Pracodawcą.
- 5 Zgłaszający, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania w wysokości 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.

- 6 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 Zgłaszającego, który dokonał takiego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.

§ 8

Dane osobowe

- 1 Administratorem danych osobowych Zgłaszającego, osoby której dotyczy zgłoszenie, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej ze Zgłaszającym jest Pracodawca, w tym zgromadzonych w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych.
- 2 Dane osobowe Zgłaszającego oraz inne dane pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu, chyba że za wyraźną zgodą Zgłaszającego.
- 3 Pracodawca po otrzymaniu zgłoszenia wewnętrznego, w celu dokonania wstępnej analizy oraz przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, może zbierać i przetwarzać dane osobowe osoby, której dotyczy zgłoszenie, nawet bez jej zgody.

§ 9

Zgłoszenie zewnętrzne

- 1 Zgłaszający może dokonać zgłoszenia zewnętrznego bez uprzedniego dokonania zgłoszenia wewnętrznego.
- 2 Zgłoszenie zewnętrzne jest przyjmowane przez Rzecznika Praw Obywatelskich albo organ publiczny.
- 3 Kontakt do Rzecznika Praw Obywatelskich:
 - a. Informacyjna linia obywatelska 800 676 676
 - b. E-mail: biurorzecznika@brpo.gov.pl
 - c. Adres korespondencyjny: Biuro RPO, al. Solidarności 77 00-090 Warszawa
- 4 Zgłoszenie dokonane do organu publicznego lub organu centralnego z pominięciem procedury określonej w regulaminie zgłoszeń wewnętrznych nie skutkuje pozbawieniem zgłaszającego ochrony przewidzianej w regulaminie.

§ 10

Postanowienia końcowe

- 1 Każdy pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią niniejszego regulaminu. Nowo zatrudniony pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią niniejszego regulaminu przed rozpoczęciem wykonywania pracy.
- 2 Niniejszy regulamin został ustalony po konsultacji z przedstawicielami pracowników.
- 3 Niniejszy regulamin wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez ogłoszenie, za wyjątkiem § 9 pkt 2 i 3, które wchodzi w życie 25-12-2024 roku.