

**REGULAMIN ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH NARUSZENIA PRAWA
W JOB-JOB SP. Z O. O.**

Preambuła

Nasza organizacja dąży do osiągnięcia przejrzystości i wysokiego poziomu etyki biznesowej. Wewnętrzny kanał zgłaszania przypadków naruszenia prawa oferuje możliwość w pełni poufnego poinformowania organizacji o zdarzeniach dotyczących naruszenia prawa oraz daje gwarancję w pełni bezstronnej oceny każdego zgłoszonego przypadku.

Wszystkie otrzymane wiadomości będą traktowane jako w pełni poufne – pracodawca zobowiązał w formie pisemnej każdą upoważnioną osobę do przyjmowania lub do podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia, do zachowania poufności.

Wewnętrzny kanał zgłaszania naruszeń prawa to ważne narzędzie ograniczania ryzyka i utrzymywania zaufania do naszych działań poprzez umożliwienie nam wykrywania i reagowania na ewentualne niewłaściwe postępowanie na jego wczesnym etapie.

Każde zgłoszenie o naruszeniu prawa zostanie potraktowane jednakowo poważnie i będzie rozpatrzone sumiennie, starannie oraz bezstronnie w ramach procedury określonej w niniejszym Regulaminie.

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

Niniejszy Regulamin zgłoszeń wewnętrznych naruszenia prawa (dalej: Regulamin) określa zasady dokonywania zgłoszeń i podejmowania działań następczych w Job-Job Sp. z o.o., (dalej: Spółka) zgodnie z przepisami rozdziału 3 ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. poz. 928, dalej: Ustawa o ochronie sygnalistów).

§ 2

Ilekcroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

- 1) „zgłoszeniu wewnętrznym” – należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Spółce informacji o naruszeniu prawa, zgodnie z niniejszą procedurą, która została pozyskana w związku z pracą wykonywaną na rzecz Spółki;
- 2) „zgłoszeniu zewnętrznym” – należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu informacji o naruszeniu prawa;
- 3) „Komisji Wyjaśniającej” – należy przez to rozumieć organ wewnętrzny Spółki powołany do podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia wewnętrznego i dalszą komunikację ze zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie sygnaliście informacji zwrotnej;



- 4) „zgłaszającym” – należy przez to rozumieć sygnalistę tj. osobę fizyczną, która zgłasza wewnątrz lub zewnętrznie lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą i która w związku z tym podlega ochronie określonej w przepisach rozdziału 2 Ustawy o ochronie sygnalistów i w niniejszym Regulaminie, w tym:
- ubiegającą się o zatrudnienie,
 - pracownika, także w przypadku, gdy stosunek pracy już ustał,
 - osobę świadczącą pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
 - przedsiębiorcę,
 - akcjonariusza lub wspólnika,
 - członka organu osoby prawnej,
 - osobę świadczącą pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej
 - stażystę,
 - wolontariusza,
 - praktykanta;
- 5) „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 wewnętrznym lub zewnętrznym lub ujawnieniu publicznym jako osoba, która dopuściła się naruszenia prawa lub z którą osoba ta jest powiązana;
- 6) „osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia” – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga zgłaszającemu w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą;
- 7) „osobie powiązanej ze zgłaszającym” – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub członka rodziny zgłaszającego;
- 8) „ujawnieniu publicznym” – należy przez to rozumieć podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;
- 9) „informacji zwrotnej” – należy przez to rozumieć przekazaną sygnaliście informację na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań;
- 10) „Pracodawcy” – należy przez to rozumieć Job-Job Sp. z o.o.;
- 11) „pracowniku” – należy przez to rozumieć osobę fizyczną pozostającą z Job-Job Sp. z o.o. w stosunku pracy;
- 12) „działaniu następczym” – należy przez to rozumieć działanie podjęte przez Job-Job Sp. z o.o. w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w szczególności przez postępowanie wyjaśniające, wszczęcie kontroli lub postępowania administracyjnego, wniesienie oskarżenia, działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury realizowanej w ramach wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych.



1. Regulamin ustala zasady dokonywania zgłoszenia wewnętrznego o naruszeniu prawa, tj. działaniu lub zaniechaniu niezgodnym z prawem lub mającym na celu obejście prawa, dotyczącym:
 - 1) korupcji;
 - 2) zamówień publicznych;
 - 3) usług, produktów i rynków finansowych;
 - 4) przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
 - 5) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
 - 6) bezpieczeństwa transportu;
 - 7) ochrony środowiska;
 - 8) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
 - 9) bezpieczeństwa żywności i pasz;
 - 10) zdrowia i dobrostanu zwierząt;
 - 11) zdrowia publicznego;
 - 12) ochrony konsumentów;
 - 13) ochrony prywatności i danych osobowych;
 - 14) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
 - 15) interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
 - 16) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych.
2. Zgłaszanie informacji o naruszeniu prawa, o którym mowa w ust. 1 powyżej, w formie zgłoszenia wewnętrznego określonego w niniejszym Regulaminie lub zgłoszenia zewnętrznego – według wyboru pracownika – stanowi podstawowy obowiązek pracowniczy.
3. Przepisów niniejszego Regulaminu nie stosuje się do przypadków dotyczących prawa pracy, w tym zgłaszania mobbingu, dyskryminacji (w tym molestowania), spraw dotyczących niezadowolenia w miejscu pracy lub innych zbliżonych spraw. W tym zakresie pracownicy Spółki albo osoby pozostające ze Spółką w innym stosunku prawnym (umowy cywilnoprawne) i wykonujące stale pracę na rzecz Spółki mogą kontaktować się ze swoim bezpośrednim przełożonym lub Managerem HR, zgodnie z obowiązującym u Pracodawcy regulacjami wewnętrznymi.

§ 4

1. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy podlega zapoznaniu z treścią niniejszego Regulaminu. Potwierdzenie zapoznania się przez pracownika z treścią tego Regulaminu znajduje się w części B jego akt osobowych.
2. Każda osoba pozostająca ze Spółką w innym stosunku prawnym niż stosunek pracy i wykonująca pracę zarobkową na rzecz Spółki podlega zapoznaniu z treścią niniejszego Regulaminu. Potwierdzenie zapoznania się przez taką osobę z treścią tego Regulaminu stanowi załącznik do łączącej strony umowy o współpracy.
3. Osoba ubiegająca się o zatrudnienie w Spółce (kandydat do pracy) otrzymuje informację o istnieniu niniejszego Regulaminu wraz z informacją o naborze – w treści ogłoszenia zamieszcza się odesłanie do strony internetowej Spółki gdzie umieszczony jest ten dokument.
4. Inny zgłaszający niż ten, o którym mowa w pkt 1 i 2 niniejszego paragrafu może zapoznać się z treścią niniejszego Regulaminu na stronie internetowej Spółki: https://drive.google.com/drive/folders/1N5i48vI9GpEEVqKfui1MTayd_xnbX5PI



Rozdział II

Zgłoszenia wewnętrzne

§ 5

1. W celu umożliwienia zgłaszania naruszeń Spółka ustala pisemny kanał komunikacji: zgloszenia@job-job.eu obsługiwany przez Kerownika działu kadr Adriana Bryniarskiego. W razie uzasadnionych obaw co do bezstronności ww. osoby, osobą do której należy przekazać zgłoszenie jest Prezes zarządu Job-Job Sp. Z o.o. Halyna Kostetska (e-mail: sygnalista@job-job.eu).
2. Zgłoszenia wewnętrzne, o których mowa w ust. 1 powyżej, są dokonywane wyłącznie imiennie. Spółka nie przyjmuje zgłoszeń anonimowych. Wszystkie otrzymane wiadomości będą traktowane jako poufne a przyjęta w Spółce zasady imiennego dokonywania zgłoszeń usprawnią komunikację i pozwoli na szybsze wyjaśnienie sprawy, w tym wprowadzenie środków naprawczych, co jest głównym celem Spółki. Dane osobowe zgłaszającego oraz inne dane pozwalające na ustalenie jego tożsamości przetwarzane są wyłącznie przez osoby wyznaczone (w tym pisemnie upoważnione) przez Spółkę do przyjmowania lub wyjaśniania zgłoszeń i nie podlegają ujawnieniu, chyba że za wyraźną zgodą zgłaszającego. Spółka, jako administrator danych, realizuje wobec zgłaszającego obowiązek informacyjny zgodnie z art. 13 RODO oraz przepisami Ustawy o ochronie sygnalistów. Obowiązek informacyjny realizowany jest również wobec osób pomagających w zgłoszeniu, osób powiązanych ze zgłaszającym, osób składających wyjaśnienia (świadków), osób wskazanych w zgłoszeniu oraz wobec osoby, której zgłoszenie dotyczy. Stosowne klauzule informacyjne zawarte są w załączniku Nr 1 do niniejszego Regulaminu.
3. Spółka, po otrzymaniu zgłoszenia, może w celu jego weryfikacji oraz podjęcia działań następczych zbierać i przetwarzać dane osobowe osoby, której dotyczy zgłoszenie, nawet bez jej zgody.
4. Osoba dokonująca zgłoszenia otrzymuje potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że nie podała adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie.

§ 6

Zgłoszenie wewnętrzne, w miarę możliwości, powinno zawierać przedstawienie naruszenia prawa, okoliczności sprawy, daty opisywanych zdarzeń, ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności lub świadków, a także określać potencjalnego sprawcę bądź sprawców naruszenia oraz dane do kontaktu. W przypadku stwierdzenia przez osobę przyjmującą zgłoszenie takiej potrzeby, ma ona prawo ponownie skontaktować się ze zgłaszającym w celu uzyskania dodatkowych informacji.

Rozdział III

Zgłoszenia zewnętrzne

§ 7



1. Zgłaszający może dokonać zgłoszenia zewnętrznego, bez uprzedniego dokonania zgłoszenia wewnętrznego, do organu centralnego lub innych organów publicznych. Organem centralnym jest Rzecznik Praw Obywatelskich. Organem publicznym przyjmującym zgłoszenia w zakresie zasad konkurencji i ochrony konsumentów jest Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów. Organami publicznymi są także inne organy przyjmujące zgłoszenia zewnętrzne dotyczące naruszeń w dziedzinach należących do zakresu działania tych organów.
2. Z uwagi na fakt, że tylko szybkie pozyskanie wiedzy o ewentualnym naruszeniu prawa umożliwi Spółce odpowiednią reakcję, przez co możliwe będzie zminimalizowanie związanych z tym szkód dla organizacji, Spółka zachęca, aby zgłoszenia dotyczące poważnych nieprawidłowości dotyczących kluczowych interesów Spółki, w tym w szczególności księgowości, wewnętrznych kontroli księgowych zostały skierowane w pierwszej kolejności do Spółki tj. zostały zgłoszone z wykorzystaniem procedury przewidzianej w niniejszym Regulaminie. Wewnętrzny kanał zgłoszeń stanowi bowiem ważne narzędzie ograniczania ryzyka i umożliwia Spółce wykrywanie i reagowanie na ewentualne niewłaściwe postępowanie na jego wczesnym etapie.

Rozdział IV

Ochrona poufności

§ 8

1. Podstawowym obowiązkiem każdej osoby, która została przez Spółkę wyznaczona do przyjmowania zgłoszeń, ich weryfikacji czy podejmowania działań następczych oraz związanego z tym przetwarzania danych osobowych, jest zachowanie w poufności tożsamości zgłaszającego, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia, osoby, której zgłoszenie dotyczy oraz wszystkich osób wymienionych w zgłoszeniu, np. świadków. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób. Spółka w formie pisemnej upoważnia każdą osobę wyznaczoną do obsługi zgłoszeń do przetwarzania danych osobowych w tym zakresie oraz zobowiązuje ją do zachowania poufności.
2. Obowiązek poufności, o którym mowa w ust. 1 powyżej dotyczy również osób, którzy nabyli wiedzę związaną ze zgłoszeniem, nawet pośrednio, w tym osób biorących udział w postępowaniu wyjaśniającym, np. świadków.
3. Osoba, która naruszyła obowiązek zachowania poufności tożsamości zgłaszającego lub osoby której dotyczy zgłoszenie, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.
4. W przypadku skorzystania przez Spółkę z usług podmiotu zewnętrznego do przyjmowania zgłoszenia, obowiązkiem o którym mowa w ust. 1 powyżej związane są również takie osoby (wyznaczeni przedstawiciele podmiotu zewnętrznego) co wynika z odpowiednich umów zawartych przez Spółkę z tym podmiotem, w tym z umowy powierzenia przetwarzania danych osobowych.

Rozdział V

Wewnętrzne postępowanie wyjaśniające i środki, które mogą zostać zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie prawa



§ 9

1. W Spółce ustanawia się Komisję Wyjaśniającą jako bezstronną wewnętrzną jednostkę organizacyjną, upoważnioną 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.
2. Komisja prowadzi Rejestr zgłoszeń wewnętrznych, zgodnie z art. 29 Ustawy o ochronie sygnalistów.
3. Komisja powoływana jest przez Zarząd Spółki i składa się z trzech członków:
 - Adrian Bryniarski – Kierownik działu kadr ,
 - Olha Huczyńska - Kierownik projektu,
 - Yevhenii Shkryl - Pracownik biurowy
4. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
5. Członek Komisji jest wyłączony z jej pracy w następujących przypadkach:
 - a. członek Komisji jest osobą, której dotyczy zgłoszenie;
 - b. członek Komisji jest małżonkiem, krewnym lub powinowatym do drugiego stopnia którejkolwiek z osób, których to postępowanie dotyczy tj. zgłaszającego, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia czy osoby, której dotyczy zgłoszenie;
 - c. członek Komisji jest bezpośrednim przełożonym: zgłaszającego, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby, której dotyczy zgłoszenie;
 - d. zachodzi obawa, iż udział członka Komisji w danej sprawie może prowadzić do konfliktu interesów tj. przypadków gdy partykularny, prywatny interes danej osoby stoi w sprzeczności z interesem Spółki, rozumianego również jako rzetelne wyjaśnienie zgłoszenia.
6. W sytuacji, o której mowa w ust. 5 powyżej lub gdy zgłoszono inny uzasadniony przypadek zakwestionowania bezstronności któregośkolwiek członka Komisji, w jego miejsce jako członka Komisji powołuje się: Prezes zarządu Job-Job Sp. Z o. o . Halyna Kostetska

§ 10

1. Do uprawnień Komisji należy przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego, a w szczególności:
 - a. wstępna kwalifikacja zgłoszenia do dalszego rozpatrzenia, w tym decyzja o jego odrzuceniu m.in. gdy:
 - i. zgłoszenie nie pozostaje w zakresie przedmiotowym, o którym mowa w § 3 ust. 1 niniejszego Regulaminu;
 - ii. nie ma wystarczających danych i informacji, aby umożliwić dalsze wyjaśnianie sprawy a kontakt ze zgłaszającym nie jest możliwy;
 - iii. opisany w zgłoszeniu problem został już rozwiązany;
 - b. dalsza komunikacja ze zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje;
 - c. wysłuchanie wyjaśnień zgłaszającego, o ile kontakt z nim jest możliwy;
 - d. wysłuchanie osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia, o ile została wskazana;
 - e. wysłuchanie osoby, której dotyczy zgłoszenie, o ile została wskazana;
 - f. uzyskanie dostępu do wszystkich niezbędnych dokumentów i informacji danych Spółki w zakresie niezbędnym do wyjaśnienia sprawy;
 - g. uzyskiwanie informacji od kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych;
 - h. uzyskiwanie ustnych i pisemnych wyjaśnień od osób świadczących pracę w Spółce;
 - i. zabezpieczenie dowodów;
 - j. powołanie i wysłuchanie świadków;



- k. przekazanie zgłaszającemu informacji zwrotnej.
2. Komisja pobiera od każdej osoby biorącej udział w postępowaniu wyjaśniającym (np. od świadków) oświadczenia o obowiązku zachowania poufności w zakresie wszystkich informacji, w tym danych osobowych, mających związek ze zgłoszeniem i prowadzonym postępowaniem wyjaśniającym – stosowne oświadczenie stanowi załącznik Nr 2 do niniejszego Regulaminu. Ponadto Komisja realizuje wobec takich osób obowiązek informacyjny zgodnie z art. 13 albo 14 RODO oraz przepisami Ustawy o ochronie sygnalistów, chyba że ten został już uprzednio zrealizowany. Stosowne klauzule informacyjne określone są w załączniku Nr 1 do niniejszego Regulaminu.
 3. Z każdej czynności wysłuchania sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji oraz osoba słuchana.
 4. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.
 5. Stawienie się przed Komisją jest obowiązkiem pracowniczym.

§ 11

1. Przedmiot zgłoszenia bądź nieobecność, któregoś z członków Komisji może uzasadniać poszerzenie składu Komisji o pracowników Spółki lub osób w ramach struktury organizacyjnej Spółki, które mogą w szczególności wnieść dodatkową wiedzę specjalistyczną.
2. Decyzja o poszerzeniu składu Komisji wymaga zgody co najmniej dwóch jej członków, o których mowa w § 9 ust. 3.
3. Przy doborze członków Komisji, uwzględnia się ich bezstronność i brak powiązań ze zgłoszoną sprawą.
4. Do przyjmowania weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych zgłaszającego, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia, osoby powiązanej ze zgłaszającym i osoby, której dotyczy zgłoszenie, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie Spółki.
5. Z uwagi na przedmiot zgłoszenia, złożoność aspektów prawnych, Komisja może zasięgać opinii zewnętrznego eksperta lub podmiotu. Czynności takiej osoby lub podmiotu zewnętrznego mogą mieć wyłącznie charakter opiniodawczo-doradczy, po odpowiednim spseudonimowaniu danych osób wskazanych w zgłoszeniu oraz danych zgłaszającego.

§ 12

1. Z ustaleń poczynionych podczas postępowania wyjaśniającego Komisja sporządza raport końcowy, który przedkłada Zarządowi. Raport ten zawiera informacje o przeprowadzonych czynnościach, opis ustalonego stanu faktycznego i prawnego, informację o stwierdzeniu bądź braku stwierdzenia naruszenia prawa, a w przypadku stwierdzenia naruszenia prawa dodatkowe wyjaśnienia na temat ich przyczyn, zakresu i skutków ze wskazaniem osób za nie odpowiedzialnych.
2. W przypadku, gdy sprawa dotyczy członka Zarządu Spółki, Komisja przekazuje raport do Rady Nadzorczej Spółki.
3. Komisja podejmuje decyzję w sprawie zasadności zgłoszenia i przyjęcia raportu zwykłą większością głosów.
4. Wraz z raportem końcowym Komisja załącza propozycje dalszych działań, którymi w szczególności mogą być:
 - a. zamknięcie procedury bez podejmowania dalszych działań (w wypadku niepotwierdzenia się zgłoszenia);



- b. wnioski prewencyjne o charakterze zarządczym lub organizacyjnym;
 - c. zmiany w wewnętrznych procedurach;
 - d. podjęcie działań cywilnoprawnych, dotyczących np. zawartych umów, naprawienia szkody, wypłacenia odszkodowania;
 - e. złożenie wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego;
 - f. złożenie zawiadomienia o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa bądź poinformowanie właściwych służb.
5. W przypadku stwierdzenia przez Komisję naruszenia prawa, Spółka w ciągu 7 dni od dnia otrzymania raportu końcowego podejmuje decyzję o środkach, jakie zostaną w takim przypadku zastosowane, którą następnie przekazuje Komisji.
 6. Komisja nie później niż w terminie 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub, w przypadku nieprzekazania potwierdzenia zgłaszającemu, 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia, przekazuje zgłaszającemu informację zwrotną.
 7. Obowiązkiem Komisji jest takie planowanie i prowadzenie postępowania wyjaśniającego, co również dotyczy podjęcia przez Spółkę decyzji co środkach, które zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie prawa, aby możliwe było zachowanie terminu, o którym mowa w ust. 6 powyżej.

§ 13

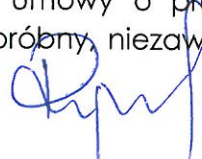
1. W przypadku stwierdzenia przez Komisję naruszenia prawa, Spółka podejmuje decyzję o środkach, jakie w takim przypadku zostaną zastosowane wobec sprawcy lub sprawców naruszenia. W szczególności Spółka może, w zależności od rodzaju naruszenia, zmienić stosunek pracy sprawcy w sposób przewidziany w Kodeksie pracy, włącznie ze zwolnieniem dyscyplinarnym na podstawie art. 52 tego kodeksu bądź – w razie zatrudnienia pozapracowniczego – zmienić lub rozwiązać umowę o współpracy.
2. Sprawca lub sprawcy naruszenia prawa mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszenia obowiązków pracowniczych.

Rozdział VI

Zakaz działań odwetowych i środki ochrony

§ 14

1. Spółka nie może podejmować żadnych działań odwetowych wobec zgłaszającego, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej ze zgłaszającym, co dotyczy zarówno przypadku dokonania zgłoszenia wewnętrznego, zewnętrznego, jak i – w uzasadnionych przypadkach, po spełnieniu warunków określonych w ustawie o ochronie sygnalistów – ujawnienia publicznego.
2. W przypadku gdy zgłaszający, osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia lub osoba powiązana ze zgłaszającym jest pracownikiem, nie mogą oni być niekorzystnie traktowani z powodu dokonania zgłoszenia wewnętrznego lub zewnętrznego czy ujawnienia publicznego. Niekorzystne traktowanie polega w szczególności na:
 - a. odmowie nawiązania stosunku pracy;
 - b. wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy;
 - c. niezawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbnny, niezawarciu kolejnej



- umowy o pracę na czas określony lub niezawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony - w przypadku gdy zgłaszający miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;
- d. obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę;
 - e. wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu;
 - f. pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
 - g. przeniesieniu na niższe stanowisko pracy;
 - h. zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
 - i. przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków zgłaszającego;
 - j. niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
 - k. negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy;
 - l. nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
 - m. przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;
 - n. mobbingu;
 - o. dyskryminacji;
 - p. niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;
 - q. wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
 - r. nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
 - s. działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
 - t. spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
 - u. wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia zgłaszającego

– 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 w ust. 2 powyżej, chyba że Pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
4. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby, przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy lub usług lub pełnionej funkcji, lub pełnionej służby nie wyklucza zastosowania wobec zgłaszającego takiego działania.
5. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby, dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy działań odwetowych ani próby lub groźby zastosowania działań odwetowych, obejmujących w szczególności:
 - a. wypowiedzenie umowy, której stroną jest zgłaszający, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, odstąpienie od takiej umowy lub rozwiązanie jej bez wypowiedzenia;
 - b. nałożenie obowiązku lub odmowę przyznania, ograniczenie lub odebranie uprawnienia, w szczególności koncesji, zezwolenia lub ulgi.



6. Nieakceptowalne jest zgłaszanie przez zgłaszającego fałszywych zgłoszeń, posługiwanie się fałszywymi dowodami lub namawianie do składania fałszywych zeznań w tej sprawie.
7. Warunkiem objęcia zgłaszającego, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej ze zgłaszającym, ochroną określoną w niniejszym paragrafie jest łączne spełnienie następujących warunków:
 - a. posiadanie uzasadnionych podstaw do tego by sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia wewnętrznego lub zewnętrznego lub ujawnienia publicznego informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania tego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego oraz że informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa;
 - b. dokonanie zgłoszenia z wykorzystaniem wewnętrznego lub zewnętrznego kanału zgłoszeniowego lub w uzasadnionych przypadkach, tj. zgodnie z zasadami określonymi w rozdziale 5 ustawy o ochronie sygnalistów – ujawnienia publicznego.
8. Przekazanie (zgłoszenie) w ramach zgłoszenia wewnętrznego lub zewnętrznego lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Rozdział VII

Postanowienia końcowe

§ 15

1. Spółka przeprowadza w miarę potrzeby szkolenia załogi w zakresie stosowania Regulaminu zgłoszeń.
2. Treść Regulaminu skonsultowano z przedstawicielami załogi w dniu 22.09.2024 r.
3. Obowiązujący Regulamin podany jest do wiadomości załogi wg. zwyczajów przyjętych u Pracodawcy tj.
https://drive.google.com/drive/folders/1N5i48vI9GpEEVqKfui1MTqyd_xnbX5PI
4. Regulamin wchodzi w życie w dniu 01.10.2024 r.

Job-Job Sp. z o.o.
ul. Królowej Jadwigi 17
31-400 Nowy Targ
NIP: 735 287 04 07
REGON: 366819127
KRS: 0000668443
tel: 793 966 999, e: info@job-job.eu



Załącznik Nr 1

Klauzula informacyjna dla zgłaszającego/osób pomagających w zgłoszeniu/osób powiązanych ze zgłaszającym/osób składających wyjaśnienia (świadków) *

*(niewłaściwe skreślić)

Zgodnie z art. 13 ust. 1 i 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 o ochronie danych osobowych z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem ich danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, Dz.Urz. UE L 119, s. 1 (dalej jako: RODO) informuję, że:

1. Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest Job-Job Sp. z o.o. z siedzibą w Nowym Targu 34-400, ul. Królowej Jadwigi (dalej jako: ADO).
2. Kontakt z ADO jest możliwy drogą korespondencyjną na adres siedziby (zob. pkt 1 powyżej).
3. Pani/Pana dane osobowe są przetwarzane w celu przyjęcia i rozpatrzenia zgłoszenia naruszenia prawa, o którym mowa w art. 3 ust. 1 Ustawy o ochronie sygnalistów na podstawie:
 - a) dane osobowe zwykłe:
 - art. 6 ust. 1 lit. c) RODO tj. obowiązek prawny wynikający z art. 8 ust. 4 Ustawy o ochronie sygnalistów – przyjęcie i zweryfikowanie zgłoszenia lub podjęcie ewentualnych działań następczych w szczególności przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego;
 - art. 6 ust. 1 lit. a) RODO tj. dobrowolna zgoda, jeżeli nie decyduje się Pani/Pan na zachowanie anonimowości;
 - b) dane osobowe szczególnej kategorii: art. 9 ust. 2 lit. g RODO tj. przetwarzanie jest niezbędne ze względów związanych z ważnym interesem publicznym, na podstawie art. 8 ust. 4 Ustawy o ochronie sygnalistów – przyjęcie zgłoszenia lub podjęcie ewentualnych działań następczych.
4. W odniesieniu do danych przetwarzanych na podstawie Pani/Pana zgody w każdym czasie przysługuje Pani/Panu prawo do wycofania takiej zgody, przy czym skorzystanie z tego prawa nie ma wpływu na przetwarzanie, które miało miejsce do momentu wycofania zgody.
5. Podanie danych jest dobrowolne.
6. ADO zapewnia poufność Pani/Pana danych, w związku z otrzymanym zgłoszeniem. W związku z tym dane mogą być udostępnione jedynie podmiotom uprawnionym do tego na podstawie przepisów prawa oraz podmiotom przetwarzającym te dane w imieniu ADO, z którymi zawarte zostały umowy o świadczenie usług, np. w obszarze usług infrastrukturalnych, IT w zakresie w jakim jest to niezbędne do realizacji tych umów.
7. Pani/Pana dane osobowe są przetwarzane przez okres trwania postępowania wyjaśniającego oraz przez 3 lata po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze.
8. Przysługuje Pani/Panu:
 - a) na podstawie art. 15 RODO prawo dostępu do danych osobowych Pani/Pana dotyczących, w tym prawo do uzyskania kopii danych;
 - b) na podstawie art. 16 RODO prawo do żądania sprostowania (poprawienia) danych osobowych;
 - c) prawo do usunięcia danych – przysługuje w ramach przesłanek i na warunkach określonych w art. 17 RODO;
 - d) prawo ograniczenia przetwarzania – przysługuje w ramach przesłanek i na warunkach określonych w art. 18 RODO;
 - f) prawo wniesienia skargi do organu nadzorczego (Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych).




Klauzula informacyjna dla osoby, której zgłoszenie dotyczy/osoby wymienionej zgłoszeniu*

*(niewłaściwe skreślić)

Zgodnie z art. 14 ust. 1 i 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 o ochronie danych osobowych z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem ich danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, Dz.Urz. UE L 119, s. 1 (dalej jako: RODO) informuję, że:

1. Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest Job-Job Sp. z o.o. z siedzibą w Nowym Targu 34-400, ul. Królowej Jadwigi 17 (dalej jako: ADO).
2. Kontakt z ADO jest możliwy drogą korespondencyjną na adres siedziby (zob. pkt 1 powyżej).
3. Pani/Pana dane osobowe są przetwarzane w związku z przyjętym zgłoszeniem naruszenia prawa, o którym mowa w art. 3 ust. 1 Ustawy o ochronie sygnalistów w celu jego rozpatrzenia na podstawie:
 - a) dane osobowe zwykłe: art. 6 ust. 1 lit. c) RODO tj. obowiązek prawny wynikający z art. 8 ust. 4 Ustawy o ochronie sygnalistów – przyjęcie i zweryfikowanie lub podjęcie ewentualnych działań następczych w szczególności przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego;
 - b) dane osobowe szczególnej kategorii: art. 9 ust. 2 lit. g RODO tj. przetwarzanie jest niezbędne ze względów związanych z ważnym interesem publicznym, na podstawie art. 8 ust. 4 Ustawy o ochronie sygnalistów – przyjęcie zgłoszenia lub podjęcie ewentualnych działań następczych.
4. ADO przetwarza te Pani/Pana dane osobowe, które zostały zawarte w zgłoszeniu naruszenia prawa.
5. ADO zapewnia poufność Pani/Pana danych, w związku z otrzymanym zgłoszeniem. W związku z tym dane mogą być udostępnione jedynie podmiotom uprawnionym do tego na podstawie przepisów prawa oraz podmiotom przetwarzającym te dane w imieniu ADO, z którymi zawarte zostały umowy o świadczenie usług, np. w obszarze usług infrastrukturalnych, IT w zakresie w jakim jest to niezbędne do realizacji tych umów.
6. Pani/Pana dane osobowe będą przetwarzane przez okres trwania postępowania wyjaśniającego oraz przez 3 lata po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.
7. Przysługuje Pani/Panu:
 - a) na podstawie art. 15 RODO prawo dostępu do danych osobowych Pani/Pana dotyczących, w tym prawo do uzyskania kopii danych, przy czym z wyłączeniem informacji o źródle pozyskania danych;
 - b) na podstawie art. 16 RODO prawo do żądania sprostowania (poprawienia) danych osobowych;
 - c) prawo do usunięcia danych – przysługuje w ramach przesłanek i na warunkach określonych w art. 17 RODO;
 - d) prawo ograniczenia przetwarzania – przysługuje w ramach przesłanek i na warunkach określonych w art. 18 RODO;
 - f) prawo wniesienia skargi do organu nadzorczego (Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych).



Załącznik Nr 2

Oświadczenia uczestnika wewnętrznego postępowania wyjaśniającego

Ja

(imię i nazwisko)

jako uczestnik postępowania przed Komisją Wyjaśniającą upoważnioną do rozpatrzenia zgłoszenia w przedmiocie potencjalnego naruszenia prawa o którym mowa w art. 3 ust. 1 Ustawy o ochronie sygnalistów, przyjmuję do wiadomości, że niniejsze postępowanie wyjaśniające ma charakter niejawnny. Wszystkie informacje dotyczące tego postępowania mają charakter poufny. Oświadczam, że nie będę ujawniał żadnych informacji pozyskanych w trakcie tego postępowania i w związku z nim, jakimkolwiek osobom trzecim z wyłączeniem pełnomocników (pomoc prawna). Zdaję sobie sprawę, iż ujawnienie takich informacji byłoby sprzeczne z regulacjami wewnątrzzakładowymi obowiązującymi w zakładzie pracy w zakresie zgłaszania naruszeń prawa, regulacjami prawnymi dotyczącymi danych osobowych, a także mogłoby naruszać dobra osobiste, w tym prawo do prywatności uczestników tego postępowania. Niniejsze zobowiązanie jest nieograniczone w czasie.

Wrażam zgodę na nagranie mojego wystąpienia w dniu przed Komisją Wyjaśniającą upoważnioną do rozpatrzenia zgłoszenia w przedmiocie potencjalnego naruszenia prawa o którym mowa w art. 3 ust. 1 Ustawy o ochronie sygnalistów *.

Dnia,

.....

(podpis)

* Pole nieobowiązkowe. Nagranie ma na celu ułatwienie sporządzenia protokołu z wystuchania i pozwala na uniknięcie ewentualnych wątpliwości, co do treści składanych wyjaśnień. Nagranie usuwane jest po sporządzeniu protokołu i jego zatwierdzeniu przez osobę składającą wyjaśnienia.



