



Procedura zgłoszeń wewnętrznych

§ 1.

Procedura zgłoszeń wewnętrznych określa zasady zgłaszania naruszeń prawa, podejmowania działań następczych oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń naruszenia prawa (Sygnalistów).

§ 2.

Użyte w procedurze zgłoszeń wewnętrznych określenia oznaczają:

- 1) Ustawa – rozumie się przez to ustawę z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. z 2024 r. poz. 928);
- 2) Procedura – rozumie się przez to procedurę zgłoszeń wewnętrznych dotyczącą przyjmowania zgłoszeń naruszeń prawa oraz podejmowania działań następczych;
- 3) Podmiot/Pracodawca – rozumie się przez to Akademię im. Jakuba z Paradyża z siedzibą w Gorzowie Wielkopolskim;
- 4) Komisja Zgłoszeń Wewnętrznych lub Komisja – rozumie się przez to zespół osób powołany przez Pracodawcę, upoważniony i odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń, ich weryfikację, prowadzenie postępowania wyjaśniającego, podejmowanie działań następczych oraz przekazanie informacji zwrotnej Sygnaliście;
- 5) Sygnalista – rozumie się przez to osobę fizyczną, która dokonuje zgłoszenia (wewnętrznego, zewnętrznego lub ujawnienia publicznego) o naruszeniu prawa w kontekście związanym z pracą, niezależnie od zajmowanego stanowiska, formy zatrudnienia czy współpracy, przedsiębiorcę, prokurenta, akcjonariusza lub wspólnika, członka organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, osobę świadczącą pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, stażysty, wolontariusza, praktykanta;
- 6) zgłoszenie – rozumie się przez to pisemne przekazanie Pracodawcy informacji o naruszeniu prawa;
- 7) osoba której dotyczy zgłoszenie – rozumie się przez to 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 jako osoba, z którą osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, jest powiązana;
- 8) działanie następcze – rozumie się przez to działanie podjęte w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w tym postępowanie wyjaśniające;
- 9) kanał zgłaszania – rozumie się przez to techniczne i organizacyjne rozwiązania umożliwiające dokonywanie zgłoszenia;
- 10) działanie odwetowe – rozumie się przez to bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa Sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę Sygnaliście, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko Sygnaliście.

§ 3.

1. Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa.
2. Informacje zgłaszane przez Sygnalistę dotyczą:
 - 1) korupcji;
 - 2) zamówień publicznych;
 - 3) usług, produktów i rynków finansowych;
 - 4) zapobiegania praniu pieniędzy i 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;
 - 17) konstytucyjnych wolności oraz praw człowieka i obywatela występujących w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i nie związanych z dziedzinami wskazanymi powyżej.
3. Zgłoszenie może dotyczyć uzasadnionego podejrzenia dotyczącego zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie u Pracodawcy.
4. Jeżeli zgłoszenie podlega rozpatrzeniu w ramach innej procedury (np. antymobbingowej, skargowej) przekazuje się je wg właściwości.
5. Procedura nie obejmuje przyjmowania zgłoszeń o naruszeniach obowiązków pracowniczych podlegających odpowiedzialności przewidzianej w Kodeksie pracy lub dokumentach wewnętrznych Pracodawcy regulujących stosunki pracy.
6. Procedury nie stosuje się także w przypadkach wyłączonych z zakresu Ustawy.

§ 4.

1. Zgłoszenia wewnętrzne składa się do Komisji Zgłoszeń Wewnętrznych powołanej przez Pracodawcę.
2. Zgłoszenia naruszenia można dokonywać:
 - 1) pocztą elektroniczną na adres: sygnalista@ajp.edu.pl ;
 - 2) listownie z adnotacją „zgłoszenie naruszenia” na adres Akademia im. Jakuba z Paradyża, ul. Fryderyka Chopina 52, bud. 7, 66-400 Gorzów Wielkopolski.
3. Zgłoszenia anonimowe pozostawia się bez rozpoznania.
4. Zgłoszenie w szczególności powinno zawierać:
 - 1) dane osobowe sygnalisty: imię, nazwisko, adres do korespondencji;
 - 2) datę dokonania zgłoszenia;
 - 3) dane osobowe osoby/osób, której zgłoszenie dotyczy;
 - 4) opis przedmiotu naruszenia, wskazanie nieprawidłowości oraz ich daty;

- 5) wskazanie jakich regulacji wewnętrznych, przepisów prawa lub standardów zgłoszenie dotyczy;
 - 6) wskazanie okoliczności powzięcia informacji o naruszeniu;
 - 7) wskazanie osób mających związek ze sprawą lub ewentualnych świadków;
 - 8) wskazanie osób, z którymi osoba dokonująca zgłoszenia kontaktowała się w danej sprawie;
 - 9) inne okoliczności istotne dla sprawy.
5. Zgłoszenia niespełniające wymogów określonych procedurą, wykraczające poza zakres przedmiotowy ustawy, czy też przekazane poza kanałami wyznaczonymi przez pracodawcę nie będą podlegały rozpatrzeniu.

§ 5.

1. Postępowanie w sprawie zawiadomienia prowadzi Komisja Zgłoszeń Wewnętrznych, powołana przez Pracodawcę.
2. Osoby powołane przez Pracodawcę na członka Komisji Zgłoszeń Wewnętrznych otrzymują od Pracodawcy upoważnienie do przetwarzania danych osobowych, stanowiące załącznik nr 1 do Procedury.
3. Osoby powołane przez Pracodawcę na członka Komisji Zgłoszeń Wewnętrznych są obowiązane do zachowania tajemnicy, poufności i ochrony danych osobowych odnośnie wszystkich faktów poznanych w toku jej prac. Oświadczenie stanowi załącznik nr 2 do Procedury.
4. W skład Komisji Zgłoszeń Wewnętrznych wchodzi od 5-10 osób, w tym przewodniczący, który każdorazowo powołuje 3-osobowy skład do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w sprawie zgłoszenia.
5. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Komisja może zawnioskować do pracodawcy o powołanie na członka Komisji- specjalisty spoza zakładu pracy (ekspert, biegły), który doświadczeniem, wykształceniem legitymuje się odpowiednią wiedzą z zakresu objętego zgłoszeniem. Osoba ta otrzymuje od Pracodawcy upoważnienie i podpisuje wówczas oświadczenie o zachowaniu poufności i ochronie danych osobowych.
6. Członkiem składu Komisji, powołanym do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, nie może być osoba:
 - 1) dokonująca zgłoszenia - Synalista;
 - 2) której zawiadomienie dotyczy;
 - 3) będąca kierownikiem lub z-cą kierownika jednostki administracyjnej lub organizacyjnej lub w której jest zatrudniony pracownik, którego dotyczy zgłoszenie;
 - 4) będąca bezpośrednim przełożonym/podwładnym pracownika, którego dotyczy zgłoszenie;
 - 5) osoba bliska w stosunku do osoby, której dotyczy zgłoszenie (w rozumieniu przepisów kodeksu karnego);
 - 6) osoba, której udział w postępowaniu wyjaśniającym wzbudzałby uzasadnione wątpliwości co do jej bezstronności.
7. Osoby powołane do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego obowiązane są złożyć pisemne oświadczenie Przewodniczącemu Komisji w przypadku wystąpienia okoliczności, o których mowa w ust. 6. Oświadczenie członka Komisji stanowi załącznik nr 3.

§ 6.

1. Do zadań Przewodniczącego Komisji należy w szczególności:
 - 1) przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych;
 - 2) weryfikacja zgłoszenia;

- 3) zapoznanie Sygnalisty z klauzulą informacyjną RODO w preferowanej formie kontaktu tj. pisemnie lub za pośrednictwem poczty elektronicznej. Klauzula informacyjna RODO stanowi załącznik nr 4;
 - 4) prowadzenie rejestru zgłoszeń.
2. Do zadań Komisji powołanej do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, należy w szczególności:
- 1) prowadzenie dalszej korespondencji z Sygnalistą, w tym występowanie o dodatkowe informacje, dokumenty;
 - 2) podejmowanie z zachowaniem należytej staranności, działań następczych w związku ze zgłoszeniem;
 - 3) przekazanie Sygnaliście informacji zwrotnej, w terminie do 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia;
 - 4) sporządzenie raportu końcowego opisującego opis ustalonego stanu faktycznego, w tym ustalone nieprawidłowości, ich przyczyny, skutki i osoby odpowiedzialne;
 - 5) przedstawienie raportu pracodawcy, wraz z propozycją dalszych działań, którymi w szczególności mogą być:
 - a) zamknięcie procedury bez podejmowania dalszych działań (w wypadku niepotwierdzenia się zgłoszenia),
 - b) przeprowadzenie rozmowy, zwrócenie uwagi pracownikowi,
 - c) upomnienie pracownika, pozbawienie nagrody, premii itp.,
 - d) zmiany lub rotacje na stanowiskach,
 - e) wnioski prewencyjne o charakterze zarządczym lub organizacyjnym,
 - f) zmiany w wewnętrznych procedurach,
 - g) podjęcie działań cywilnoprawnych, dotyczących np.: zawartych umów, naprawienia szkody, wypłacenia odszkodowania,
 - h) złożenie wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego.
3. W trakcie prowadzenia postępowania wyjaśniającego członkowie Komisji mają prawo do:
- 1) dostępu do dokumentów i danych jednostki w zakresie niezbędnym do wyjaśnienia sprawy;
 - 2) uzyskiwania informacji od kierowników poszczególnych jednostek administracyjnych i organizacyjnych;
 - 3) uzyskiwania ustnych i pisemnych wyjaśnień od pracowników i zleceniobiorców jednostki;
 - 4) dostępu do danych ze służbowych komputerów i telefonów jednostki, z uwzględnieniem zasad w zakresie ochrony prywatności, tajemnicy korespondencji i RODO;
 - 5) dostępu do danych z monitoringu wizyjnego, z uwzględnieniem zasad w zakresie ochrony prywatności i RODO;
 - 6) dostępu do pomieszczeń w celu dokonania wizji lokalnej lub przeszukania i zabezpieczenia dowodów;
 - 7) konsultowania, w niezbędnym zakresie, uzyskanych informacji i danych z Sygnalistą.
4. Komisja działa kolegialnie podejmując decyzje większością głosów, przy czym decyduje ilość głosów oddanych „za”. W sprawach wymagających podjęcia decyzji komisja sporządza protokół z głosowania.
5. Dokumenty sporządzane przez Komisję podpisują wszyscy jej członkowie, przy czym każdy z członków jest uprawniony do wpisania do dokumentu zdania odrębnego.

§ 7.

1. Każde zgłoszenie podlega zarejestrowaniu w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych, niezależnie od przebiegu działań następczych.
2. Rejestr zgłoszeń wewnętrznych zawiera co najmniej:
 - 1) numer zgłoszenia;
 - 2) przedmiot naruszenia prawa;
 - 3) dane osobowe Sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;
 - 4) adres do kontaktu Sygnalisty;
 - 5) datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego;
 - 6) informację o podjętych działaniach następczych;
 - 7) datę zakończenia sprawy.
3. Rejestr zgłoszeń wewnętrznych prowadzony jest z zachowaniem zasad poufności. Dane osobowe oraz dokumenty związane ze zgłoszeniem przechowywane są przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działanie następcze lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami lub po przekazaniu zgłoszenia do organu publicznego właściwego do podjęcia działań następczych. Rejestr stanowi załącznik nr 5.

§ 8.

1. Pracodawca jest administratorem danych zgromadzonych w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych.
2. Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych osób dokonujących zgłoszeń i osób, których dotyczy zgłoszenie upoważniona jest wyłącznie Komisja oraz Pracodawca w zakresie wskazanym niniejszej Procedurze i Ustawie.
3. Dane osobowe Sygnalisty pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że Sygnalista wyrazi zgodę na ich ujawnienie.
4. Komisja, po otrzymaniu zgłoszenia, może w celu weryfikacji zgłoszenia oraz podjęcia działań następczych może zbierać i przetwarzać dane osobowe osoby, której dotyczy zgłoszenie, nawet bez jej zgody.
5. Zachowanie poufności ma na celu zagwarantowanie poczucia bezpieczeństwa Sygnaliście oraz minimalizację ryzyka wystąpienia działań odwetowych lub represyjnych. Sygnalista, który dokonał zgłoszenia, a którego dane osobowe zostały w sposób nieuprawniony ujawnione, powinien niezwłocznie o zaistniałej sytuacji powiadomić Przewodniczącą Komisji, który zobowiązany jest podjąć działania mające na celu ochronę Sygnalisty.
6. Tożsamość Sygnalisty, jak również wszystkie informacje umożliwiające jego identyfikację, nie będzie ujawniana podmiotom, których dotyczy zgłoszenie, osobom trzecim ani innym pracownikom i współpracownikom podmiotu. Tożsamość Sygnalisty, jak również inne informacje umożliwiające jego identyfikację mogą zostać ujawnione jedynie wtedy, gdy takie ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa w kontekście prowadzonych przez organy publiczne lub sądy odpowiednio postępowań wyjaśniających lub postępowań przygotowawczych lub postępowań sądowych. Tożsamość podmiotów, których dotyczy zgłoszenie, podlega wymogom zachowania poufności w analogicznym zakresie, co tożsamość Sygnalisty.

§ 9.

1. Zakazane jest podejmowanie działań odwetowych, próby ich stosowania lub groźby zastosowania takich działań wobec Sygnalisty, który dokonał zgłoszenia, a także ujawnienia publicznego – zgodnie z Ustawą.

2. Zakazane jest podejmowanie działań odwetowych w stosunku do osoby, która pomogła Sygnaliście w dokonaniu zgłoszenia oraz w stosunku do osoby, która jest z Sygnalistą powiązana.
3. Podejmowanie jakichkolwiek działań o charakterze represyjnym, dyskryminacyjnym lub innego rodzaju niesprawiedliwe traktowanie wobec Sygnalisty, będą traktowane jako naruszenie Procedury i mogą skutkować odpowiedzialnością porządkową lub rozwiązaniem umowy, która łączy osobę podejmującą działania odwetowe z Pracodawcą.
4. Niedopuszczalnym w stosunku do Sygnalisty jest w szczególności:
 - 1) odmowa nawiązania stosunku pracy;
 - 2) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy;
 - 3) niezawarcie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny;
 - 4) 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 pracownik miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;
 - 5) obniżenie wynagrodzenia za pracę;
 - 6) wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu;
 - 7) pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżenie wartości tych świadczeń;
 - 8) przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy;
 - 9) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
 - 10) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych;
 - 11) niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
 - 12) negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy;
 - 13) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
 - 14) przymus, zastraszanie lub wykluczenie;
 - 15) mobbing;
 - 16) dyskryminacja;
 - 17) niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie;
 - 18) wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
 - 19) nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
 - 20) działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
 - 21) spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej lub utraty dochodu;
 - 22) wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenia dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia Sygnalisty.
4. Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także groźbę lub próbę zastosowania środka, określonego w ust. 3. Na Pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że podjęte działanie nie jest działaniem odwetowym.
5. Sygnalista dokonujący zgłoszenia w złej wierze (tzn. dokonujący zgłoszenia wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło), nie podlega ochronie przewidzianej w Procedurze oraz w Ustawie.
6. Osoba, która poniosła szkodę z powodu zgłoszenia w tzw. złej wierze, ma prawo żądać od Sygnalisty, który dokonał takiego zgłoszenia odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych.

§ 10.

1. Zgłoszenie może w każdym przypadku nastąpić również do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego, z pominięciem Procedury, w szczególności gdy: w terminie na przekazanie informacji zwrotnej u Pracodawcy nie podjęto działań następczych lub nie przekazano informacji zwrotnej lub Sygnalista ma uzasadnione podstawy sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub dokonanie zgłoszenia wewnętrznego narazi go na działania odwetowe, lub 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. Zgłoszenie dokonane do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego z pominięciem zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem Sygnalisty ochrony gwarantowanej przepisami Ustawy.
3. Celem Pracodawcy jest zwiększenie efektywności wykrywania nieprawidłowości i podejmowania skutecznych działań w celu ich eliminowania i skutecznego zarządzania ryzykiem oraz wzrostu zaufania wśród osób zatrudnionych i partnerów handlowych, stąd Pracodawca zachęca do korzystania z Procedury, w sytuacji możliwości zaradzenia naruszeniu prawa w ramach struktury Pracodawcy.

§ 11

W sprawach nieuregulowanych zastosowanie mają odpowiednie przepisy Ustawy oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.