

REGULAMIN ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI I NARUSZEŃ ORAZ OCHRONY OSÓB DOKONUJĄCYCH ZGŁOSZEŃ

EVITA HOTEL & SPA Krzysztof Otlewski

§1

Zasady ogólne

1. W celu wypełnienia zapisów Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (tzw. dyrektywy o ochronie sygnalistów) oraz Ustawy z dnia 14 czerwca 2004 o ochronie sygnalistów Dz. U. 2024 poz. 928 wprowadza się jednolity i efektywny proces umożliwiający zgłaszanie naruszeń prawa poprzez stworzenie bezpiecznych kanałów zgłoszeniowych i zapobieżenie wszelkim działaniom odwetowym.

2. Niniejszy Regulamin reguluje:

- warunki objęcia ochroną pracowników oraz innych osób zgłaszających kanałami wewnętrznymi informacje o naruszeniach prawa;
- zakres nieprawidłowości objętych Regulaminem,
- zakres osób uprawnionych do dokonania Zgłoszenia,
- sposoby przekazywania zgłoszeń,
- zasady prowadzenia działań następczych związanych ze zgłoszeniem,
- zasady zachowania poufności, w szczególności zasady zachowania w tajemnicy dokonanych Zgłoszeń Nieprawidłowości przez Sygnalistów oraz tożsamości osób dokonujących Zgłoszeń,
- system zachęt do korzystania z procedur zgłoszeń wewnętrznych.

3. Każda Osoba uprawniona do dokonania Zgłoszenia powinna zgłosić nieprawidłowość, jeśli istnieją po jej stronie uzasadnione podstawy, by sądzić, że przekazywane informacje są prawdziwe (dobra wiara).

4. Status Sygnalisty uzyskuje każdy Zgłaszający, chyba że wstępna analiza zgłoszenia, daje podstawy do przyjęcia, iż Zgłaszający w sposób oczywisty działał w złej wierze (domniemanie dobrej wiary). W złej wierze pozostaje Zgłaszający, który działał w celu sprzecznym z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

5. Dopuszczalne jest anonimowe zgłoszenie nieprawidłowości z wykorzystaniem kanału zgłoszeniowego w Procedurze zgłaszania naruszeń.

6. Jeżeli w toku rozpatrywania Zgłoszenia anonimowego, zostanie ustalona tożsamość Zgłaszającego, Osoba odpowiedzialna za Zgłoszenie niezwłocznie nadaje mu status Sygnalisty.

§2

Definicje

Pojęciom używanym w Regulaminie nadaje się następujące znaczenie:

- Anonim – zgłoszenie dokonane przez osobę, co do której nie jest możliwa identyfikacja tożsamości;
- Pracownik - osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.
- Pracodawca – EVITA HOTEL & SPA Krzysztof Otlewski spółka komandytowa, Tleń ul. Czerska 11, 86-150 Osie
- Działania następcze - działania podjęte przez odbiorcę zgłoszenia w celu oceny prawdziwości zarzutów zawartych w zgłoszeniu oraz, w stosownych przypadkach, w celu zapobieżenia naruszeniu będącemu przedmiotem zgłoszenia, w tym poprzez takie działania, jak dochodzenie wewnętrzne, postępowanie wyjaśniające, wniesienie oskarżenia, działania podejmowane w celu odzyskania środków lub zamknięcie procedury.
- Działania odwetowe - bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie, związane z dokonaniem zgłoszeniem nieprawidłowości, którego celem lub skutkiem jest pogorszenie sytuacji osoby dokonującej zgłoszenia.
- Informacje na temat naruszeń - informacje, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałych lub potencjalnych naruszeń do których doszło lub prawdopodobnie dojdzie w organizacji, w której osoba zgłaszająca

pracuje lub pracowała lub w innej organizacji, z którą osoba dokonująca zgłoszenia utrzymuje lub utrzymywała kontakt w kontekście wykonywanej pracy, bądź dotyczące prób ukrycia takich naruszeń.

- Informacje zwrotne – przekazanie osobie dokonującej zgłoszenia informacji na temat planowanych lub podjętych działań następczych i na temat powodów tych działań następczych.
- Naruszenia – działania lub zaniechania, które są niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa,
- Osoba dokonująca zgłoszenia - osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informacje na temat naruszeń uzyskane w kontekście związanym z wykonywaną przez nią pracą.
- Osoba pomagająca - w dokonaniu zgłoszenia osoba fizyczna, która pomaga osobie dokonującej zgłoszenia w tej czynności w kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona.
- Kontekst związany z pracą - obecne lub przyszłe działania związane z pracą w sektorze publicznym lub prywatnym, w ramach, których – niezależnie od charakteru tych działań – osoby uzyskują informacje na temat naruszeń i mogłyby doświadczyć działań odwetowych w przypadku zgłoszenia takich informacji.
- Właściwy organ – jest to odpowiedni organ krajowy wyznaczony do przyjmowania zgłoszeń i przekazywania informacji zwrotnych osobie dokonującej zgłoszenia lub wyznaczonej do wykonywania obowiązków przewidzianych w dyrektywie, w szczególności w odniesieniu do działań następczych.
- Sygnalista - to osoba, która zgłasza lub ujawnia informacje w interesie publicznych, w tym w europejskim interesie publicznym, dotyczące czynów nielegalnych lub zabronionych bądź stanowiących zagrożenie lub powodujących szkodę, które to czyny szkodzą interesowi publicznemu lub narażają go na niebezpieczeństwo zazwyczaj, choć nie tylko.
- System zachęt - obejmuje wprowadzenie uregulowań, które przyczynią się do zapewnienia sygnaliście większego komfortu pracy i zachęcą go do korzystania z wewnętrznego kanału zgłoszeń.
- Organ Publiczny – to naczelné i centralne organy administracji rządowej, regionalne izby obrachunkowe oraz Komisja Nadzoru Finansowego.
- Osoba, której zgłoszenie dotyczy - osoba fizyczna lub prawna, która jest wskazana w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym jako osoba, która dopuściła się naruszenia lub z którą osoba ta jest powiązana (także osoba nieposiadająca osobowości prawnej).
- Osoba zatrudniona lub współpracująca, niezależnie od zajmowanego przez nią stanowiska, pełnionej funkcji czy formy zatrudnienia lub współpracy, za pośrednictwem której podmiot prowadzi działalność, dokonująca zgłoszenia lub ujawnienia publicznego dotyczącego naruszeń prawa, procedur i standardów etycznych obowiązujących w podmiocie.
- Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń – delegowana osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń w imieniu podmiotu.
- Osoba podejmująca działania następcze – osoba odpowiedzialna za prowadzenie postępowań wyjaśniających dotyczący zgłoszeń.
- Ujawnienie publiczne - podanie do wiadomości publicznej informacji na temat naruszeń.
- Zgłoszenie - zidentyfikowane przez sygnalistę działanie będące naruszeniem prawa, procedur i standardów etycznych obowiązujących w podmiocie oraz dokonane przez sygnalistę za pośrednictwem przeznaczonych do tego kanałów komunikacji.
- Zgłoszenie wewnętrzne - ustne lub pisemne przekazanie informacji na temat naruszeń w obrębie podmiotu.
- Zgłoszenie zewnętrzne - ustne lub pisemne przekazanie informacji na temat naruszeń właściwym organom (organowi publicznemu lub organowi centralnemu).
- Procedura - niniejsza Procedura dotycząca przyjmowania zgłoszeń oraz podejmowania działań następczych w związku z tymi zgłoszeniami obowiązująca w podmiocie.

§3

Sposoby przekazywania zgłoszeń

1. Zgłoszenie nieprawidłowości może być przekazane przez wymienione osoby w kontekście związanym z pracą, w tym:

- pracownika, także w przypadku, gdy stosunek pracy już ustał,
- pracownika tymczasowego,
- osoby ubiegającej się o zatrudnienie, która uzyskała informację o naruszeniu prawa w procesie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy,
- osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- przedsiębiorcy,
- akcjonariusza lub wspólnika,
- członka organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej,
- osoby świadczącej pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- stażysty,
- wolontariusza,
- praktykanta.

2. Z zastrzeżeniem poniższych przepisów, jednostką odpowiedzialną za przyjmowanie i rozpatrywanie zgłoszeń nieprawidłowości w EVITA HOTEL oraz sprawującą całościowy nadzór nad przyjmowaniem i rozpatrywaniem zgłoszeń nieprawidłowości jest IOD.

3. Osoby, co do których z treści zgłoszenia nieprawidłowości wynika, że mogą być w jakikolwiek sposób negatywnie zaangażowane w działanie lub zaniechanie stanowiące nieprawidłowość nie mogą analizować takiego zgłoszenia.

4. W przypadku, gdy zgłoszenie nieprawidłowości dotyczy osób odpowiedzialnych za rozpatrywanie zgłoszeń (wymienionych w punkcie 2) zgłoszenie jest rozpatrywane przez Zarząd.

5. Zgłoszenia nieprawidłowości mogą być przekazywane za pośrednictwem serwisu: www.sygnalista.biz.pl

6. Zgłoszenie może nastąpić w drodze zgłoszenia zewnętrznego do Rzecznika Praw Obywatelskich lub Organu Publicznego z pominięciem Procedury zgłaszania naruszeń w ramach kanałów wewnętrznych.

7. Szczegółowe kroki zgłaszania naruszeń opisane zostały w Procedurze zgłaszania naruszeń.

§4

Działania następcze podejmowane w związku ze zgłoszeniem

1. Wyłączny dostęp do kanałów zgłaszania nieprawidłowości w zakresie, w jakim kanały te dotyczą Zgłaszania Nieprawidłowości, posiadają osoby odpowiedzialne za zgłoszenie.

2. Każdorazowo po wpłynięciu zgłoszenia nieprawidłowości, osoba odpowiedzialna za zgłoszenie, niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 7 dni od wpływu, dokonuje potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia.

3. Rozpatrzenie zgłoszenia nieprawidłowości następuje bez zbędnej zwłoki.

4. Osoba odpowiedzialna za zgłoszenie ma obowiązek przekazać Sygnaliście informację zwrotną na temat zgłoszenia w terminie 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia.

5. Szczegółowe kroki analizowania zgłoszeń i działania następcze podejmowane przez pracodawcę opisane zostały w Procedurze podejmowania działań następczych.

§5

Zasady ochrony Sygnalisty

1. Na mocy niniejszego Regulaminu zabrania się wszelkiego rodzaju działań odwetowych, gróźb, zachowań dyskryminujących czy represyjnych wobec wszystkich osób dokonujących zgłoszeń.

2. Taka sama ochrona, jak przewidziana dla Sygnalisty, obejmuje wszystkie inne osoby, które pomagały Sygnaliście przekazać informacje, pośredniczyły w jej przekazaniu oraz inne osoby, związane z Sygnalistą, które z tego tytułu mogą doświadczyć lub doświadczyły działań odwetowych, dyskryminujących lub represyjnych.

3. Wśród działań odwetowych zabrania się w szczególności:

- zawieszenia, przymusowego urlopu bezpłatnego, zwolnienia lub równoważnych środków,
- degradacji lub wstrzymania awansu,
- przekazania obowiązków, zmiany miejsca pracy,
- obniżenia wynagrodzenia, zmiany godzin pracy,
- wstrzymania szkoleń,
- negatywnej oceny wyników,
- negatywnej opinii o pracy,
- nałożenia lub zastosowania jakiegokolwiek środka dyscyplinarnego, nagany lub innej kary, w tym finansowej,
- przymusu, zastraszania, mobbingu lub wykluczenia,
- dyskryminacji, niekorzystnego lub niesprawiedliwego traktowania,
- nieprzekształcenia umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, w sytuacji, gdy pracownik mógł mieć uzasadnione oczekiwania, że zostanie mu zaoferowane stałe zatrudnienie,
- nieprzedłużenia lub wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę na czas określony,
- szkody, w tym nadszarpięcia reputacji danej osoby, zwłaszcza w mediach społecznościowych lub strat finansowych, w tym strat gospodarczych i utraty dochodu,

- umieszczenia na czarnej liście na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego, lub branżowego, co może skutkować tym, że dana osoba nie znajdzie w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub danej branży,
4. Sygnalista oraz każda osoba, która stała się celem niedozwolonych działań, informuje o tym osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń.
 5. Tożsamość Sygnalisty, jak również wszystkie informacje umożliwiające jego identyfikację, są traktowane z gwarancją poufności na wszystkich etapach procesu rozpatrywania zgłoszonych nieprawidłowości.
 6. Sygnaliście, składającemu anonimowe zgłoszenie, w przypadku ustalenia jego tożsamości, przysługuje pełna ochrona zgodnie z postanowieniami niniejszego paragrafu.
 7. Ujawnienie danych Sygnalisty możliwe jest wyłącznie za jego zgodą.
 8. Przetwarzanie danych osobowych Sygnalisty odbywa się na podstawie przepisów 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 (RODO).

§6

System zachęt stosowany dla Sygnalisty obejmuje poniższe rozwiązania

- Możliwość przesunięcia Sygnalisty do innej pracy na czas z nim uzgodniony.
- Możliwość powierzenia Sygnaliście wykonywania pracy zdalnej na czas rozpatrywania zgłoszenia.
- Udzielenie dodatkowych dni wolnych od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas indywidualnie uzgodniony z Sygnalistą (w zależności od rodzaju zgłoszenia i czynności, jakie będą musiały zostać podjęte).

§7

Obowiązki pracowników

1. Każdy Pracownik jest zobowiązany do zapoznania się z Regulaminem i towarzyszącymi Procedurami oraz zobowiązany jest do ich przestrzegania, jak i stosowania ich zaleceń.
2. Pracownik zapoznaje się z Procedurą i potwierdza własnoręcznym podpisem złożonym na Oświadczeniu - Wzór oświadczenia o zapoznaniu się pracownika z Procedurą.