	NZOZ PRZYCHODNIA MEDYCYNY RODZINNEJ W. FABIAN Sp. J.		
	III. 8 Procedura dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych	Wydanie 1 z dnia 25.09.2024 r.	Strona 1 z 7

Tytuł procedury:	Procedura dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych
Osoby odpowiedzialne za procedurę:	Katarzyna Kobylińska
Zatwierdzający:	dr n. med. Wiesława Fabian
Obowiązuje od: 25.09.2024 r., wyd. 1 z dnia 25.09.2024 r.	


§ 1

1. Niniejsza Procedura (zwana dalej: „Procedurą”) określa zasady przyjmowania i rozpoznawania zgłoszeń obejmujących informacje o naruszeniu prawa i podejmowania działań następczych w NZOZ Przychodnia Medycyny Rodzinnej W. Fabian Spółka Jawna (zwaną dalej: „Pracodawcą”).
2. Poprzez wdrożenie procedury Pracodawca realizuje obowiązek wynikający z ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. 2024 poz. 928).

§ 2

Ilekcroć w Procedurze jest mowa o:


1. sygnaliście – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która zgłasza informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą; sygnalistą może być w szczególności:
 - a) pracownik,
 - b) pracownik tymczasowy,
 - c) osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
 - d) przedsiębiorca,
 - e) prokurent,
 - f) wspólnik,
 - g) członek organu Pracodawcy,
 - h) osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy,
 - i) stażysta,
 - j) wolontariusz,
 - k) praktykant;

	NZOZ PRZYCHODNIA MEDYCYNY RODZINNEJ W. FABIAN Sp. J.		
	III. 8 Procedura dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych	Wydanie 1 z dnia 25.09.2024 r.	Strona 2 z 7

2. osobie powiązanej z sygnalistą – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub osobę najbliższą sygnalisty w rozumieniu art. 115 § 11 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2024 r. poz. 17);
3. osobie, której dotyczy zgłoszenie – należy przez to rozumieć osobę wskazaną w zgłoszeniu jako osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, lub jako osoba, z którą osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, jest powiązana;
4. kontekście związanym z pracą – należy przez to rozumieć przeszłe, obecne lub przyszłe działania związane z wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji u Pracodawcy lub na jej rzecz, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa;
5. działaniu następczym – należy przez to rozumieć działanie podjęte przez Pracodawcę 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;
6. działaniu odwetowym – należy przez to rozumieć 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;
7. 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 u Pracodawcy, gdzie sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;
8. organie publicznym – należy przez to rozumieć naczelne i centralne organy administracji rządowej, terenowe organy administracji rządowej, organy jednostek samorządu terytorialnego, inne organy państwowe oraz inne podmioty wykonujące z mocy prawa zadania z zakresu administracji publicznej, właściwe do podejmowania działań następczych w dziedzinach wskazanych w § 3 ust. 1.

§ 3

1. Naruszeniem prawa podlegającym zgłoszeniu jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczące:


	NZOZ PRZYCHODNIA MEDYCYNY RODZINNEJ W. FABIAN Sp. J.		
	III. 8 Procedura dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych	Wydanie 1 z dnia 25.09.2024 r.	Strona 3 z 7

- a) korupcji,
 - b) zamówień publicznych,
 - c) usług, produktów i rynków finansowych,
 - d) przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz 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 publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych.
2. Procedura nie ma zastosowania do zgłoszeń dotyczących naruszeń prawa nie dotyczących kwestii wymienionych w ust. 1.

§ 4

1. Wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań.
2. Jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe, polegające 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 próbny, 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 sygnalista 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 sygnalisty;
 - 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 sygnalisty.
3. 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, ust. 2 stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy lub usług lub pełnionej funkcji nie wyklucza zastosowania wobec sygnalisty takiego działania.
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, dokonanie zgłoszenia nie może stanowić podstawy działań odwetowych ani próby lub groźby zastosowania działań odwetowych, obejmujących w szczególności wypowiedzenie umowy, której stroną jest sygnalista, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, odstąpienie od takiej umowy lub rozwiązanie jej bez wypowiedzenia.
5. Sygnalista podlega ochronie określonej w procedurze od chwili dokonania zgłoszenia, pod warunkiem, że miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia i że stanowi informację o naruszeniu prawa, o którym mowa w § 3 ust. 1.
6. Postanowienia niniejszego paragrafu stosuje się odpowiednio do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej z sygnalistą.

	NZOZ PRZYCHODNIA MEDYCYNY RODZINNEJ W. FABIAN Sp. J.		
	III. 8 Procedura dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych	Wydanie 1 z dnia 25.09.2024 r.	Strona 5 z 7

§ 5


1. Do celów związanych z niniejszą Procedurą Pracodawca powołuje Zespół ds. sygnalistów.
2. Członkowie Zespołu ds. sygnalistów są upoważnieni do:
 - a) przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych,
 - b) podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia wewnętrznego i dalszą komunikację z sygnalistą, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie sygnaliście informacji zwrotnej,
 - c) przetwarzania danych osobowych osób, wymienionych w zgłoszeniu wewnętrznym,
 - d) prowadzenia rejestru zgłoszeń.
3. Zespół ds. sygnalistów, realizując zadania wynikające z procedury, działa z zachowaniem bezstronności.
4. Członkowie Zespołu ds. sygnalistów są zobowiązani do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskali w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, oraz podejmowania działań następczych, także po ustaniu stosunku pracy.

§ 6

1. Zgłoszenia wewnętrznego naruszeń, o których mowa w § 3 ust. 1, można dokonywać przesyłając wiadomość e-mail ze zgłoszeniem na adres:
sygnalista@przychodnie-fabian.pl
2. Zgłoszenie powinno zawierać:
 - a) dane osobowe sygnalisty, w szczególności imię, nazwisko, stanowisko/funkcja, firma;
 - b) dane osobowe osoby, której zgłoszenie dotyczy;
 - c) opis naruszenia, wskazanie nieprawidłowości oraz daty (jeśli jest znana);
 - d) wskazanie okoliczności powzięcia informacji o naruszeniu oraz daty;
 - e) wskazanie osób mających związek ze sprawą lub ewentualnych świadków;
 - f) wskazanie osób, z którymi sygnalista kontaktował się w danej sprawie;
 - g) inne okoliczności istotne dla sprawy.
3. Zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane.

§ 7

1. Zespół ds. sygnalistów potwierdza sygnaliście przyjęcie zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, wysyłając potwierdzenie na ten sam adres poczty elektronicznej, z którego zgłoszenie zostało wysłane.
2. W następstwie otrzymania zgłoszenia, Zespół ds. sygnalistów analizuje je, a w razie potrzeby kontaktuje się z sygnalistą w celu usunięcia wątpliwości co do okoliczności będących przedmiotem zgłoszenia.

	NZOZ PRZYCHODNIA MEDYCYNY RODZINNEJ W. FABIAN Sp. J.		
	III. 8 Procedura dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych	Wydanie 1 z dnia 25.09.2024 r.	Strona 6 z 7


3. W przypadku, gdy zgłoszenie nie dotyczy naruszeń wskazanych w § 3 ust. 1, a przekazanie sprawy do rozwiązania przez właściwy dział jest zasadne, Zespół ds. sygnalistów kieruje sprawę do właściwego działu za uprzednią zgodą sygnalisty.
4. W przypadku gdy Zespół ds. sygnalistów otrzyma od sygnalisty wszystkie niezbędne informacje, podejmuje on działania następcze z zachowaniem należytej staranności.
5. W terminie do 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia, Zespół ds. sygnalistów przekazuje sygnaliście informację zwrotną, obejmującą w szczególności informację na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań.

§ 8

1. Pracodawca prowadzi rejestr zgłoszeń wewnętrznych i jest administratorem danych osobowych zgromadzonych w tym rejestrze.
2. Do prowadzenia rejestru zgłoszeń w imieniu Pracodawcy upoważnieni są członkowie Zespołu ds. sygnalistów.
3. Wpisu do rejestru zgłoszeń wewnętrznych dokonuje się na podstawie zgłoszenia wewnętrznego.

§ 9

1. Dane osobowe sygnalisty, pozwalające na ustalenie jego tożsamości, nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że za wyraźną zgodą sygnalisty.
2. Ust. 1 nie ma zastosowania w przypadku, gdy ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa w związku z postępowaniami wyjaśniającymi prowadzonymi przez organy publiczne lub postępowaniami przygotowawczymi lub sądowymi prowadzonymi przez sądy, w tym w celu zagwarantowania prawa do obrony przysługującego osobie, której dotyczy zgłoszenie.
3. Pracodawca gwarantuje, że procedura zgłoszeń wewnętrznych oraz związane z przyjmowaniem zgłoszeń przetwarzanie danych osobowych uniemożliwiają nieupoważnionym osobom uzyskanie dostępu do informacji objętych zgłoszeniem oraz zapewniają ochronę poufności tożsamości sygnalisty, osoby, której dotyczy zgłoszenie, oraz osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób.
4. Pracodawca po otrzymaniu zgłoszenia przetwarza dane osobowe w zakresie niezbędnym do przyjęcia zgłoszenia lub podjęcia ewentualnego działania następczego. Dane osobowe, które nie mają znaczenia dla rozpatrywania zgłoszenia, nie są zbierane, a w razie

	NZOZ PRZYCHODNIA MEDYCYNY RODZINNEJ W. FABIAN Sp. J.		
	III. 8 Procedura dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych	Wydanie 1 z dnia 25.09.2024 r.	Strona 7 z 7

przypadkowego zebrania są niezwłocznie usuwane. Usunięcie tych danych osobowych następuje w terminie 14 dni od chwili ustalenia, że nie mają one znaczenia dla sprawy.

5. Dane osobowe przetwarzane w związku z przyjęciem zgłoszenia lub podjęciem działań następczych oraz dokumenty związane z tym zgłoszeniem są przechowywane przez Pracodawcę przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

§ 10

1. Pracodawca przekazuje informację o procedurze zgłoszeń wewnętrznych osobie ubiegającej się o pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.
2. Procedura ma także zastosowanie do osoby fizycznej, o której mowa w § 2 ust. 1, w przypadku zgłoszenia informacji o naruszeniu prawa uzyskanej w kontekście związanym z pracą przed nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji u Pracodawcy lub na jej rzecz lub już po ich ustaniu.

§ 11

1. Niniejsza procedura podlega przeglądowi nie rzadziej niż raz na trzy lata.
2. W sprawach nieuregulowanych niniejszą procedurą zastosowanie mają odpowiednie przepisy ustawy o ochronie sygnalistów, dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, Kodeksu pracy, Kodeksu postępowania karnego i Kodeksu karnego.
3. Procedura wchodzi w życie po upływie 7 dni od podania go do wiadomości osób wykonujących pracę u Pracodawcy.

Załączniki:

Zał. nr 1 – Rejestr zgłoszeń naruszeń prawa.

Zał. nr 2 – Klauzula informacyjna dla osoby zgłaszającej naruszenie.