

Regulamin wewnętrznych zgłoszeń naruszenia prawa

ROZDZIAŁ I PRZEPISY OGÓLNE

§ 1

1. Niniejszy regulamin określa wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych w LetMeRepair Poland Sp. z o.o., zgodną z wymogami określonymi w rozdziale 3 ustawy z dnia 14.06.2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. 2024 poz. 928), zwany dalej „Regulaminem”.
2. Celem niniejszego regulaminu jest ustalenie zasad zgłaszania przez pracowników LetMeRepair Poland Sp. z o.o. lub inne osoby wykonujące czynności na jej rzecz, rzeczywistych lub potencjalnych naruszeń przepisów ustawy.
3. LetMeRepair Poland Sp. z o.o. ochroni sygnalistów przed odwetem i zbada wszystkie zgłoszenia dotyczące podejrzeń lub faktycznych naruszeń niniejszej polityki.

§ 2

Definicje użyte w niniejszym Regulaminie oznaczają:

1. Pracodawca – LetMeRepair Poland Sp. z o.o.;
2. Pracownik – osoba zatrudniona w LetMeRepair Poland Sp. z o.o.;
3. zgłaszający - pracownik lub inna osoba wykonująca czynności na rzecz LetMeRepair Poland Sp. z o.o.;
4. zgłoszenie wewnętrzne – informacja o rzeczywistym lub potencjalnym naruszeniu prawa zgłoszona w ramach systemu zgłoszeniowego;
5. zgłoszenie zewnętrzne – należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu informacji o naruszeniu prawa;
6. informacja o naruszeniu prawa – informacja, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie u Pracodawcy, z którym zgłaszający utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą;
7. działanie następcze – działanie podjęte przez pracodawcę w celu oceny prawdziwości zarzutów zawartych w zgłoszeniu oraz w stosownych przypadkach, w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącego przedmiotem zgłoszenia;
8. działaniu odwetowe – 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;
9. informacja 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 podmiocie prawnym, w którym sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, lub w innym podmiocie prawnym, z którym sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;
10. informacja zwrotna – należy przez to rozumieć przekazaną Zgłaszającemu informację na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań;
11. Ustawa - ustawa z dnia 14.06.2024 r o ochronie sygnalistów (Dz. U. poz. 928).

ROZDZIAŁ II

PROCEDURA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH

§ 1

1. Pracownicy zatrudnieni u Pracodawcy są uprawnieni do składania zgłoszeń wewnętrznych zawierających informacje o naruszeniu prawa.
2. Sygnalista powinien zapoznać się z niniejszą procedurą przed dokonaniem zgłoszenia.
3. Tekst procedury jest udostępniony na stronie internetowej oraz w Dziale Kadr.
4. Wszelkie uzasadnione podejrzenia lub wiedzę na temat rzeczywistych lub potencjalnych naruszeń przepisów mogą być zgłaszane przez pracowników i partnerów do Koordynatora obsługi zgłoszeń na adres: **Whistleblower@Letmerepair.com**.
5. Zgłoszenia mogą być sporządzane w formie pisemnej lub załączane jako nagranie głosowe w dowolnym języku, w którym LetMeRepair prowadzi działalność oraz na wniosek zgłaszającego, za pomocą bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia. Przy czym ze zgłoszeń innych niż w formie pisemnej sporządza pisemną notatkę zawierającą treść zgłoszenia oraz dane osoby zgłaszającej.
6. Koordynator obsługi zgłoszeń do bezpośredniego spotkania może wyznaczyć menagera danego oddziału lub inną osobę, której zgłoszenie nie dotyczy bezpośrednio.
7. Procedura określona niniejszym Regulaminem nie obejmuje przyjmowania zgłoszeń anonimowych, dotyczy to również zgłoszeń ustnych, telefonicznych lub za pośrednictwem systemów komunikacji głosowej.
8. Procedura określona niniejszym Regulaminem nie obejmuje przyjmowania zgłoszeń o naruszeniach obowiązków pracowniczych podlegających odpowiedzialności przewidzianej w Kodeksie pracy lub dokumentach wewnętrznych Pracodawcy regulujących stosunki pracy.
9. Regulaminu nie stosuje się także w przypadkach wyłączonych z zakresu Ustawy.

§ 2

1. Zgłoszenie naruszenia może dotyczyć m.in.:
 - a) łapówkarstwa;
 - b) przekupstwa;
 - c) protegowania;
 - d) kradzieży;
 - e) fałszowania dokumentów;
 - f) nieodpowiedniego przechowywania danych osobowych;
 - g) braku uzyskania dostępu do swoich danych osobowych;
 - h) ataków hakerskich.
2. Zgłoszenie powinno zawierać możliwie najwięcej szczegółów dotyczących sprawy (w tym załączniki w postaci dokumentów, zdjęć, nagrań audio/wideo).
3. Podmiot podejmie działania następcze, włączając w to weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację ze zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie zgłaszającemu informacji zwrotnej.
4. Podmiot potwierdzi zgłaszającemu przyjęcie zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że zgłaszający nie podał adresu, na który należy przekazać potwierdzenie.
5. Podmiot podejmie, z zachowaniem należytej staranności, działania następcze w związku ze zgłoszeniem wewnętrznym.
6. Podmiot może podjąć decyzję o odstąpieniu od przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w sytuacji, gdy zgłoszenie jest w oczywisty sposób nieprawdziwe lub niemożliwe jest uzyskanie informacji niezbędnych do prowadzenia postępowania wyjaśniającego.

§ 3

1. Działania następcze w przypadku stwierdzenia naruszenia prawa, polegać będą na m.in.:
 - a. ocenie prawdziwości zarzutów zawartych w zgłoszeniu;
 - b. dochodzeniu wewnętrznym polegającym na wysłuchaniu Pracowników lub innych osób mogących mieć związek ze zgłoszeniem, przy czym uczestnictwo w wysłuchaniu wymaga zgody danego Pracownika lub innej osoby;

- c. postępowaniu wyjaśniającym, polegającym na zapoznaniu się z dokumentami mogącymi mieć związek ze zgłoszeniem, w tym z korespondencją elektroniczną prowadzoną za pomocą sprzętu Pracodawcy i informacjami znajdującymi się w pamięci komputerów należących do Pracodawcy, zapisami audio i video stanowiącymi własność Pracodawcy;
 - d. zwróceniu się do Pracodawcy o wniesienie oskarżenia do właściwego organu publicznego;
 - e. zwróceniu się do Pracodawcy o podjęcie działania w celu odzyskania środków finansowych;
 - f. zamknięciu procedury przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń w danej sprawie w związku ze stwierdzeniem, że zarzuty objęte zgłoszeniem zostały ocenione jako nieprawdziwe, zgłoszenie dotyczy okoliczności nieobjętych zakresem niniejszego Regulaminu albo zgłoszone naruszenie miało wyrażnie niewielką wagę i nie wymagało dalszych działań następczych;
 - g. przekazaniu zgłaszającemu informacji zwrotnej w terminie do 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia zgłaszającemu, 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia.
2. Jeżeli z oceny zgłoszenia wewnętrznego wynika, że dotyczy ono naruszenia obowiązków pracowniczych Koordynator zamyka procedurę przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń w danej sprawie i przekazuje ją Pracodawcy.
 3. Z przeprowadzonych działań następczych Koordynator sporządza protokół lub notatkę.

§ 4

1. Wobec zgłaszającego nie mogą być podejmowane działania odwetowe, polegające w szczególności na:
 - 1) odmowie nawiązania stosunku pracy;
 - 2) wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy;
 - 3) nie zawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, nie zawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony lub nie zawarciu 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;
 - 4) obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę;
 - 5) wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu;
 - 6) pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
 - 7) przeniesieniu na niższe stanowisko pracy;
 - 8) zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
 - 9) przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty;
 - 10) niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
 - 11) negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy;
 - 12) nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
 - 13) przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;
 - 14) dyskryminacji;
 - 15) niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;
 - 16) wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
 - 17) nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
 - 18) działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
 - 19) spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej lub utraty dochodu;
 - 20) wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.
2. Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia uważa się także próbę lub groźbę zastosowania środka określonego w ust. 1.
3. Na Pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że podjęte działanie, o którym mowa w ust. 1 i 2, nie jest działaniem odwetowym.
4. Zgłaszający, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania.
5. Osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego Zgłoszenia nieprawdziwych informacji przez Zgłaszającego, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych od Zgłaszającego, który dokonał takiego Zgłoszenia.

ROZDZIAŁ III OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

§ 1

1. Dane osobowe Zgłaszającego, osób wymienionych w treści zgłoszenia oraz osoby, której dotyczy Zgłoszenie, podlegają ochronie zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych, a w szczególności zgodnie z przepisami rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. UE L 119, s. 1).
2. Pracodawca przechowuje dane osobowe zawarte w przekazanym zgłoszeniu, przez okres prowadzenia postępowania wyjaśniającego, a po jego zakończeniu przez czas niezbędny do usunięcia konsekwencji ustalonych nieprawidłowości i pociągnięcia do odpowiedzialności osób zaangażowanych w zidentyfikowane działania, gdyby wymagały tego przepisy prawa powszechnie obowiązującego, nie krócej jednak niż 3 lata od dnia dokonania zgłoszenia.
3. Pracodawca uniemożliwia dostęp do danych osobowych zgłaszającego, osób wymienionych w treści zgłoszenia oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, podmiotom do tego nieupoważnionym oraz zapewnia ochronę poufności tożsamości zgłaszającego, 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. Dane osobowe Zgłaszającego, pozwalające na ustalenie jego tożsamości, podlegają ujawnieniu za jego wyraźną zgodą.
5. Przepisu ust. 4 nie stosuje się w przypadku, gdy ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem z postępowaniami wyjaśniającymi wynikającym z przepisów prawa w związku 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.
6. Podmiot 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 przypadkowego zebrania są niezwłocznie usuwane. Usunięcie tych danych osobowych następuje w terminie 14 dni od chwili ustalenia, że nie mają one znaczenia dla sprawy.
7. Do przyjmowania i weryfikacji Zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych osób, o których mowa w ust. 1, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie Pracodawcy. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskały w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń oraz podejmowania działań następczych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę

ROZDZIAŁ IV INFORMACJA O TRYBIE ZGŁOSZEŃ ZEWNĘTRZNYCH

§ 1

1. Tryb dokonywania zgłoszeń zewnętrznych określają przepisy rozdziału 4 ustawy.
2. Zgłoszenie zewnętrzne może być dokonane bez uprzedniego dokonania zgłoszenia wewnętrznego.
3. Zgłoszenie zewnętrzne polega na przekazaniu informacji o naruszeniu prawa do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organowi publicznemu
4. Zgłoszenie dokonane do organu publicznego lub organu centralnego z pominięciem zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem Sygnalisty ochrony gwarantowanej przepisami ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa.

ROZDZIAŁ V PRZEPISY KOŃCOWE

§ 1

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem stosuje się przepisy Ustawy.
2. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u Pracodawcy.