**Процедура внутрішніх повідомлень в 8HRS SP. Z O.O.**

**§ 1**

**Вступ**

1. На підставі ст. 25 ч. 1 і ч. 2 Закону від 14 червня 2024 р. про захист інформаторів (сигналістів) (Законодавчий вісник 2024 р., поз. 928) у **8HRS SP. Z O.O.** встановлюється Процедура внутрішніх повідомлень, яка визначає правила подачі повідомлень про порушення законодавства, прийняття подальших заходів і захисту осіб, які подають такі повідомлення (інформаторів, сигналістів).
2. Прийом повідомлень про порушення законодавства є елементом правильного та безпечного управління в **8HRS SP. Z O.O.** і сприяє підвищенню ефективності виявлення порушень, а також прийняттю заходів щодо їх усунення і зниження ризиків на всіх організаційних рівнях.
3. Процедура внутрішніх повідомлень була встановлена після консультації з представниками осіб, що виконують роботу в **8HRS SP. Z O.O.**, обраними відповідно до порядку, що діє в **8HRS SP. Z O.O.**, або з профспілковою організацією/профспілковими організаціями **8HRS SP. Z O.O.**
4. Кожен співробітник, що працює в **8HRS SP. Z O.O.**, зобов'язаний ознайомитися зі змістом Процедури внутрішніх повідомлень і дотримуватися її.

**§ 2**

**Визначення**

Усі терміни, використані в процедурі внутрішніх повідомлень, мають такі значення:

1. **Процедура** – це Процедура внутрішніх повідомлень, яка стосується прийняття повідомлень про порушення законодавства та вжиття подальших заходів.
2. **Суб'єкт/Роботодавець** – це 8HRS SP. Z O.O.
3. **Комісія** – це особа/відділ/структурний підрозділ Роботодавця, відповідальний за прийняття повідомлень та вжиття подальших заходів, включаючи проведення розслідування щодо повідомлення.
4. **Інформатор (сигналіст)** – це фізична особа, яка подає повідомлення (внутрішнє, зовнішнє або публічне) про порушення законодавства в контексті, пов'язаному з роботою, незалежно від займаної посади, форми зайнятості або співпраці: підприємець, представник, акціонер або учасник, член органу юридичної особи або організаційної одиниці без правосуб'єктності, особа, що працює під наглядом та керівництвом виконавця, субпідрядника або постачальника, в тому числі на основі цивільно-правового договору, стажер, волонтер, практикант.
5. **Повідомлення** – це усна або письмова передача Роботодавцю інформації про порушення законодавства.
6. **Особа, якої стосується повідомлення** – це фізична особа, юридична особа або організаційна одиниця без правосуб'єктності, яка вказана у повідомленні або публічному розкритті як особа, що допустила порушення законодавства, або як особа, пов'язана з тим, хто допустив порушення.
7. **Подальша дія** – це дія, вжита для оцінки достовірності інформації, що міститься в повідомленні, а також для запобігання порушенню законодавства, яке є предметом повідомлення, включаючи розслідування.
8. **Спосіб подачі повідомлень** – це технічні та організаційні рішення, що дозволяють здійснити подачу повідомлення.
9. **Відповідна дія** – це будь-яка пряма або непряма дія або бездіяльність у контексті, пов'язаному з роботою, викликана подачею повідомлення або публічним розкриттям, яка порушує або може порушити права інформатора або завдає або може завдати йому необґрунтованої шкоди, включаючи необґрунтоване порушення справ проти інформатора.

**§ 3**

**Подання повідомлень**

1. Комісією, відповідальною за прийом повідомлень і загальний контроль за їх прийомом та наступними діями, є відділ кадрів (HR).
2. Комісія діє неупереджено, незалежно, на підставі повноважень щодо прийому повідомлень і вжиття подальших заходів.
3. Комісія, якщо з змісту повідомлення випливає, що вона може бути будь-яким чином залучена в дії або бездіяльність, що є предметом повідомлення, не має права аналізувати таке повідомлення.
4. Інформатор (викривач) може подати повідомлення наступними способами (на вибір):  
   a) на поштову адресу: 8HRS SP. Z O.O., вул. Graniczna 4/14, 20-010 Люблін з позначкою "Zgłoszenie";  
   b) на електронну пошту на адресу k.dalka@8hrs.pl, заголовок листа "Sygnalista – zgłoszenie", або використовуючи форму на вебсайті [www.8hrs.pl](http://www.8hrs.pl" \t "_new);  
   c) через спеціальну інтернет-форму за адресою [www.8hrs.pl](http://www.8hrs.pl" \t "_new);  
   d) через додаток для подачі повідомлень в електронній формі;  
   e) усно – за телефоном або через електронні засоби зв'язку, такі як WhatsApp, Viber;  
   f) усно під час особистої зустрічі, організованої протягом 14 днів після отримання запиту на таку форму подання повідомлення.
5. За згодою інформатора усне повідомлення може бути зафіксовано у формі:  
   a) запису розмови з можливістю його пошуку;  
   b) точної транскрипції розмови;  
   c) протоколу розмови, що відображає її точний зміст.
6. У разі згоди на документування усного повідомлення, інформатор може перевірити, виправити та затвердити транскрипцію розмови або протокол, підписавши їх.
7. Повідомлення має містити чіткий і повний опис предмета порушення, включаючи щонайменше:  
   a) дату та місце порушення закону або дату і місце отримання інформації про порушення;  
   b) опис конкретної ситуації або обставин, які створюють можливість порушення закону;  
   c) зазначення особи, якої стосується повідомлення;  
   d) зазначення можливого потерпілого;  
   e) зазначення можливих свідків порушення закону;  
   f) зазначення всіх доказів та інформації, якими володіє інформатор, що можуть бути корисними під час розгляду повідомлення;  
   g) зазначення бажаного способу зворотного зв'язку.
8. Повідомлення має бути зроблено виключно добросовісно. Забороняється навмисне подання неправдивих повідомлень. Згідно із законом від 14 червня 2024 року про захист викривачів (Вісник законів 2024 р., поз. 928), особа, яка надає неправдиву інформацію, підлягає штрафу, покаранню у вигляді обмеження волі або позбавленню волі на строк до 2 років.
9. У разі встановлення в результаті аналізу повідомлення або під час розслідування, що в повідомленні свідомо вказані неправдиві дані або приховано правду, інформатор може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності відповідно до норм Трудового кодексу. Така поведінка також може бути кваліфікована як серйозне порушення основних обов'язків працівника та призвести до розірвання трудового договору без попередження. Щодо осіб, які працюють за цивільно-правовими договорами, подання неправдивого повідомлення може призвести до розірвання договору та припинення співпраці. Особа, яка подала повідомлення з завідомо неправдивою інформацією або приховала правду, не користується захистом, передбаченим для викривачів.
10. Інформатор **може/~~не може\*~~** подати повідомлення анонімно.  
    *\*(необхідно зробити вибір)*

**§ 4**

**Порушення закону, які підлягають повідомленню**

1. Порушенням закону є дія або бездіяльність, що не відповідає закону або спрямована на його обхід.
2. Інформація, яку повідомляє викривач, стосується:  
   a) корупції;  
   b) державних закупівель;  
   c) послуг, продуктів і фінансових ринків;  
   d) запобігання відмиванню грошей та фінансуванню тероризму;  
   e) безпеки продуктів та їх відповідності вимогам;  
   f) безпеки транспортування;  
   g) охорони навколишнього середовища;  
   h) радіаційного захисту та ядерної безпеки;  
   i) безпеки харчових продуктів та кормів;  
   j) здоров'я та благополуччя тварин;  
   k) громадського здоров'я;  
   l) захисту прав споживачів;  
   m) захисту приватності та персональних даних;  
   n) безпеки мереж і інформаційних систем;  
   o) фінансових інтересів Держави Республіки Польща, місцевих органів самоврядування та Європейського Союзу;  
   p) внутрішнього ринку Європейського Союзу, включаючи публічно-правові принципи конкуренції, державну допомогу та оподаткування юридичних осіб;  
   q) конституційних свобод і прав людини та громадянина у відносинах особи з органами публічної влади, не пов'язаних із вищезазначеними сферами.
3. Повідомлення може стосуватися обґрунтованої підозри щодо здійсненого або потенційного порушення закону, яке відбулося або, ймовірно, відбудеться у Роботодавця.
4. Викривач може повідомити про порушення Кодексу Етики, Антидискримінаційної Політики, що діє у Роботодавця.

**§ 5**

**Аналіз повідомлення, з'ясувальна процедура**

1. Доступ до способів подання повідомлень мають члени Комісії, відповідальні за прийом повідомлень та прийняття подальших дій.
2. Після отримання повідомлення Комісія вживає заходів для оцінки достовірності інформації, що міститься в повідомленні, включаючи перевірку повідомлення та подальший зв'язок із Викривачем, зокрема, якщо це буде виправдано, запит додаткової інформації та надання зворотного зв’язку за повідомленням.
3. Викривач отримує протягом 7 днів з моменту отримання повідомлення підтвердження про його прийом, якщо тільки він не вказав адресу для зв’язку, на який має бути направлено це підтвердження. У разі усного повідомлення Викривач отримує підтвердження про прийом повідомлення під час зустрічі, на якій він його подає.
4. Комісія може прийняти рішення про відмову від проведення з'ясувальної процедури, якщо зі змісту повідомлення випливає, що воно явно є хибним або неможливо отримати інформацію, необхідну для проведення з'ясувальної процедури.
5. Повідомлення, яке дозволяє провести з'ясувальну процедуру, підлягає негайному розгляду.
6. Комісія може залучити, якщо вважатиме це доцільним, представників структурних підрозділів Роботодавця або незалежних консультантів для участі у з'ясувальній процедурі.
7. Комісія розглядає повідомлення, вживає подальших заходів, надає зворотний зв'язок без зайвої затримки, не пізніше ніж протягом 3 місяців з моменту підтвердження прийому повідомлення або, у разі непередачі підтвердження прийому, протягом 3 місяців з моменту подачі повідомлення.
8. Після проведення з'ясувальної процедури Комісія оцінює обґрунтованість повідомлення. У разі обґрунтованого повідомлення Комісія надає рекомендації щодо відповідних заходів із виправлення або дисциплінарних дій стосовно особи, яка вчинила порушення закону, а також рекомендації, спрямовані на усунення і запобігання подібним порушенням у майбутньому.
9. У разі негативної перевірки повідомлення Комісія негайно інформує Викривача та особу, про яку йшлося у повідомленні, про зроблене повідомлення і результати проведеної перевірки.

**§ 6**

**Заборона на дії у відповідь на повідомлення**

1. Заборонено вживати заходів у відповідь на повідомлення, намагатися їх застосувати або погрожувати їх застосуванням щодо Викривача, який зробив повідомлення, а також при публічному розкритті інформації — відповідно до Закону від 14 червня 2024 року про захист Викривачів (Dz.U. z 2024 r. poz. 928).
2. Заборонено вживати заходів у відповідь на повідомлення щодо особи, яка допомогла Викривачу зробити повідомлення, а також щодо особи, пов'язаної з Викривачем.
3. Вживання будь-яких репресивних, дискримінаційних дій або іншого роду несправедливе поводження з Викривачем буде розцінюватися як порушення Процедури та може призвести до дисциплінарної відповідальності або розірвання контракту з особою, що здійснює відповідні заходи, з Роботодавцем.
4. Неприйнятними щодо Викривача є, зокрема:  
   a) відмова у підписанні трудового договору;  
   b) звільнення або розірвання трудового договору без попереднього повідомлення;  
   c) непідписання строкового або безстрокового трудового договору після закінчення випробувального терміну;  
   d) непідписання наступного строкового або безстрокового договору після закінчення строкового договору — у ситуації, коли працівник мав обґрунтовані очікування на укладення такого договору;  
   e) зниження заробітної плати;  
   f) призупинення підвищення або ігнорування під час підвищення;  
   g) ігнорування під час надання інших соціальних виплат, окрім зарплати, або зниження їх розміру;  
   h) переведення працівника на нижчу посаду;  
   i) призупинення виконання службових обов’язків;  
   j) передача іншим працівникам раніше покладених обов'язків;  
   k) несприятлива зміна місця роботи або графіка робочого часу;  
   l) негативна оцінка роботи або негативна думка про роботу;  
   m) накладення або застосування дисциплінарного стягнення, включаючи фінансові штрафи, або заходи аналогічного характеру;  
   n) примус, залякування або виключення;  
   o) мобінг;  
   p) дискримінація;  
   q) несприятливе або несправедливе поводження;  
   r) призупинення участі або ігнорування під час відбору на участь у навчанні, що підвищує професійну кваліфікацію;  
   s) необґрунтоване направлення на медичний огляд, включаючи психіатричне обстеження, якщо спеціальні норми передбачають можливість направлення працівника на такі обстеження;  
   t) дії, спрямовані на ускладнення пошуку роботи в майбутньому у цій галузі або секторі на підставі неформальної або формальної угоди в секторі чи галузі;  
   u) завдання фінансової шкоди, включаючи економічні втрати або втрату доходу;  
   v) завдання іншої нематеріальної шкоди, включаючи порушення особистих прав, зокрема, доброго імені особи, що повідомляє.
5. За дії у відповідь на повідомлення або публічне розкриття інформації також вважаються погрози або спроби застосування заходів, зазначених у п. 3 вище. На Роботодавцеві лежить тягар доведення того, що вжиті заходи не є діями у відповідь на повідомлення.
6. Викривач, який робить повідомлення недобросовісно (тобто повідомляє, знаючи, що порушення закону не було), не підлягає захисту, передбаченому Процедурою та Законом від 14 червня 2024 року про захист Викривачів (Dz.U. z 2024 r. poz. 928).
7. Особа, яка зазнала шкоди в результаті повідомлення, зробленого у недобросовісній формі, має право вимагати від Викривача відшкодування шкоди або компенсації за порушення особистих прав.

**§ 7**

**Особисті дані**

1. Особисті дані Викривача, що дозволяють встановити його особу, не підлягають розголошенню неуповноваженим особам, якщо тільки Викривач не дасть згоду на їх розголошення.
2. Дотримання конфіденційності спрямоване на забезпечення почуття безпеки Викривача та мінімізацію ризику виникнення відповідних дій або репресій. Викривач, який зробив повідомлення, і чиї особисті дані були неправомірно розкриті, повинен негайно повідомити Комісію про ситуацію, що виникла. Комісія зобов'язана вжити заходів для захисту Викривача.
3. Особа Викривача, а також уся інформація, що дозволяє його ідентифікувати, не буде розкрита суб’єктам, до яких відноситься повідомлення, третім особам або іншим працівникам і співробітникам цього суб’єкта. Особа Викривача, а також інша інформація, що дозволяє його ідентифікувати, може бути розкрита тільки в разі, якщо таке розкриття є необхідним і пропорційним зобов’язанням, що випливає з загальноприйнятих норм права в контексті проведених державними органами або судами відповідних розслідувань або судових розглядів. Особа суб’єктів, до яких стосується повідомлення, також підлягає вимогам щодо дотримання конфіденційності в аналогічному обсязі, що й особа Викривача.
4. Особисті дані, що не мають значення для розгляду повідомлення, не збираються, а в разі випадкового збору такі дані підлягають видаленню протягом 14 днів з моменту встановлення, що вони не мають значення для справи.

**§ 8**

**Реєстр повідомлень**

1. Кожне повідомлення підлягає реєстрації в Реєстрі Повідомлень, незалежно від подальших дій.
2. За ведення Реєстру Повідомлень відповідає Комісія.
3. Реєстр Повідомлень містить щонайменше:  
   a) номер повідомлення;  
   b) предмет порушення закону;  
   c) особисті дані Викривача і особи, до якої відноситься повідомлення, необхідні для ідентифікації цих осіб;  
   d) адресу для зв’язку з Викривачем;  
   e) дату подання внутрішнього повідомлення;  
   f) інформацію про вжиті подальші дії;  
   g) дату завершення справи.
4. Реєстр Повідомлень ведеться з дотриманням принципів конфіденційності. Особисті дані та документи, пов'язані з повідомленням, зберігаються протягом 3 років після закінчення календарного року, в якому були завершені подальші дії, або після завершення процедур, ініційованих цими діями, або після передачі повідомлення до відповідного державного органу для вжиття подальших дій.

**§ 9**

**Інформація про зовнішні повідомлення**

1. Повідомлення може в будь-якому разі бути також направлене Уповноваженому з прав людини або державному органу, оминаючи Процедуру, особливо коли: в установлені терміни для надання зворотного зв’язку Роботодавцем не були вжиті подальші дії або не був наданий зворотний зв’язок, або Викривач має обґрунтовані підстави вважати, що порушення закону може становити пряму або очевидну загрозу суспільним інтересам, зокрема існує ризик непоправної шкоди, або подання внутрішнього повідомлення піддасть його діям відплати, або у випадку подання внутрішнього повідомлення існує низька ймовірність ефективної протидії порушенню закону з боку Роботодавця, враховуючи особливі обставини справи, такі як можливість приховування або знищення доказів або можливість існування змови між Роботодавцем і порушником закону, або участь Роботодавця у порушенні закону.
2. Повідомлення, направлене Уповноваженому з прав людини або державному органу без попереднього подання внутрішнього повідомлення, не позбавляє Викривача захисту, гарантованого положеннями закону від 14 червня 2024 року про захист Викривачів (Dz.U.2024.928).
3. Метою Роботодавця є підвищення ефективності виявлення неправомірних дій та вжиття ефективних заходів для їх усунення, а також ефективне управління ризиками і зростання довіри серед працівників та ділових партнерів. Тому Роботодавець заохочує використання Процедури у ситуаціях, коли є можливість запобігти порушенню закону в межах структури Роботодавця.

**§ 10**

**Висновок**

1. За адекватність і ефективність функціонування Процедури відповідає 8HRS SP. ZO.O.
2. Оцінка адекватності та ефективності Процедури проводиться не рідше ніж один раз на 6 місяців компанією 8HRS SP. ZO.O.
3. Karolina Dalka відповідає за ознайомлення всіх підлеглих їй працівників з положеннями Процедури.
4. Joanna Bździuch відповідає за попереднє і регулярне навчання з питань, що охоплюються Процедурою.
5. Процедура набуває чинності з 25.09.2024.
6. Процедура буде опублікована на сайті Роботодавця за адресою – [www.8hrs.pl](http://www.8hrs.pl" \t "_new) у розділі "Неправомірні дії".