

Procedura zgłoszeń wewnętrznych
w spółce Paczusi Taudul Doradcy Podatkowi sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie
z dnia 24 września 2024 r.

Rozdział I. Postanowienia ogólne

§ 1

[Cel Procedury]

1. Celem niniejszej procedury (dalej jako „**Procedura**”) jest stworzenie zgodnej z prawem krajowym i europejskim kompleksowej regulacji dotyczącej dokonywania zgłoszeń ewentualnych naruszeń prawa w spółce Paczusi Taudul Doradcy Podatkowi sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie (dalej jako „**Pracodawca**” lub „**Spółka**”) i podejmowania działań następczych, jak również dbałość o interesy sygnalistów i zapewnienie im ochrony przed ewentualnymi działaniami odwetowymi.
2. Procedura została przyjęta na podstawie art. 24 ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. 2024 poz. 928, dalej jako „**Ustawa**”) po konsultacji z przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz Pracodawcy, wyłonionymi w trybie przyjętym u Pracodawcy.
3. Procedura określa w szczególności: zakres naruszeń objętych Procedurą, zasady zgłaszania naruszeń, zasady rozpatrywania zgłoszeń naruszeń, zasady ochrony sygnalistów.
4. Zarząd Spółki wskazuje członka zarządu odpowiedzialnego za ochronę sygnalistów, w tym wdrażanie i skuteczność Procedury zgodnie z jej celami określonymi powyżej.

§ 2

[Definicje]

Ileokroć w Procedurze jest mowa o:

- a) 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, wniesienie oskarżenia, działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury realizowanej w ramach niniejszej Procedury;
- b) działaniu odwetowym - należy przez to rozumieć bezpośrednie lub pośrednie działania lub zaniechania w kontekście związanym z pracą, które są spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszać prawa sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzać mu nieuzasadnioną szkodę, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko sygnaliście;
- c) 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, u którego sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji

lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;

- d) informacji zwrotnej - należy przez to rozumieć przekazaną sygnaliście informację na temat planowanych lub podjętych działań następnych i powodów takich działań;
- e) 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 jego rzecz, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych;
- f) koordynatorze ds. naruszeń – należy przez to rozumieć wyznaczoną przez Pracodawcę osobę fizyczną odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych oraz wstępną weryfikację zgłoszeń wewnętrznych;
- g) naruszeniu - należy przez to rozumieć działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa w zakresie określonym w par. § 3 ust. 1 i 2;
- h) osobie świadczącej pracę na rzecz Pracodawcy - należy przez to rozumieć pracownika Pracodawcy lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia;
- i) osobie, której dotyczy zgłoszenie - należy przez to rozumieć 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;
- j) osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga sygnaliście w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona;
- k) sygnaliście - należy przez to rozumieć osobą fizyczną, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą w szczególności: pracownika, pracownika tymczasowego, osobę świadczącą pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, przedsiębiorcę, prokurenta, wspólnika, członka zarządu, stażystę, wolontariusza, praktykanta, także w sytuacji gdy informacja o naruszeniu prawa została uzyskana przez nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji u Pracodawcy lub na jego rzecz, lub już po ich ustaniu;
- l) ujawnieniu publicznym - należy przez to rozumieć podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;
- m) zgłoszeniu - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne zgłoszenie wewnętrzne lub zewnętrzne naruszenia przez sygnalistę;
- n) zgłoszeniu wewnętrznym - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Pracodawcy informacji o naruszeniu prawa;
- o) zgłoszeniu zewnętrznym - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu informacji o naruszeniu prawa.

§ 3

[Zakres zastosowania]

1. Procedura ma zastosowanie w przypadkach naruszeń dotyczących:
 - 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 publicznego;
 - k) ochrony konsumentów;
 - l) ochrony prywatności i danych osobowych;
 - m) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
 - n) interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
 - o) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
 - p) konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela - występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi w pkt a)-p).
2. Ponadto, na podstawie art. 3 ust. 2 Ustawy Pracodawca przewiduje możliwość zgłaszania w ramach Procedury również informacji o naruszeniach praw pracowniczych, w tym mobbingu i dyskryminacji.

Rozdział II. Zgłoszenia wewnętrzne

§ 1

[Zasady ogólne]

1. Sygnalista powinien zapoznać się z niniejszą procedurą przed dokonaniem zgłoszenia.
2. Procedura dostępna jest w dziale HR oraz na dysku wewnętrznym.
3. Pracodawca dopuszcza anonimowe zgłaszanie naruszeń, na zasadach przewidzianych dla pozostałych zgłoszeń z zastrzeżeniem postanowień § 5 .

4. Zgłoszenie powinno zawierać możliwie jak najbardziej szczegółowe dane na temat naruszenia w szczególności:
 - a) czas i miejsce naruszenia,
 - b) zwięzły opis naruszenia ze wskazaniem istotnych faktów (np. przebiegu zdarzenia, roli jego uczestników, skutków zdarzenia),
 - c) wskazanie uczestników zdarzenia (osób, których dotyczy zgłoszenie, świadków, osób, pokrzywdzonych),
 - d) wskazanie naruszonych przepisów prawa, regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych,
 - e) wskazanie źródła wiedzy sygnalisty o naruszeniu,
 - f) opis rzeczywistych oraz potencjalnych skutków naruszenia (o ile są możliwe do oszacowania),
 - g) wskazanie działań podjętych przez sygnalistę w celu eliminacji naruszeń bądź ich skutków, o ile takie działania zostały przez sygnalistę uprzednio podjęte (na przykład wcześniejsze zgłoszenie przełożonemu sygnalisty).
5. Zgłoszenie dodatkowo może zawierać wskazanie dowodów potwierdzających naruszenie (np. dokumentów, osób mających lub mogących mieć wiedzę na temat naruszenia).
6. Jeśli sygnalista nie dysponuje wszystkimi informacjami wskazanymi powyżej zgłoszenie powinno obejmować wyłącznie te okoliczności, na temat których sygnalista ma wiedzę.

§ 2

[Kanały zgłoszeń wewnętrznych]

1. Zgłoszenie wewnętrzne następuje przy użyciu dedykowanych temu poufnych kanałów funkcjonujących w Spółce:
 - a) za pomocą poczty elektronicznej na adres: sygnalizacja@ptpodatki.pl
 - b) w formie listownej na adres: Paczuszki Taudul Doradcy Podatkowi sp. z o.o. ul. Giełdowa 7/9 01-211 Warszawa , z dopiskiem: „Naruszenie prawa – do wiadomości koordynatora ds. naruszeń”
 - c) podczas bezpośredniego spotkania z koordynatorem ds. naruszeń, zorganizowanego w ciągu 14 dni od otrzymania przez koordynatora wniosku o takie spotkanie.
2. Spotkanie sygnalisty, o którym mowa w ust. 1 pkt c) powyżej, powinno być udokumentowane w formie: nagrania rozmowy lub protokołu spotkania odtwarzającego jego dokładny przebieg, przygotowanego przez koordynatora ds. naruszeń. W przypadku udokumentowania spotkania za pomocą protokołu, sygnaliście należy umożliwić sprawdzenie, poprawienie i zatwierdzenie tego protokołu.

§ 3

[Osoba upoważniona do przyjmowania zgłoszeń]

Osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń jest koordynator ds. naruszeń. W przypadku, gdy zgłoszenie dotyczy koordynatora lub gdy koordynator, ze względu na swoją nieobecność, nie jest w

stanie przyjąć zgłoszenia, osobą odpowiedzialną za przyjęcie zgłoszenia jest prezes zarządu Spółki lub wyznaczany członek zarządu Spółki odpowiedzialny za ochronę sygnalistów.

§ 4

[Wstępna weryfikacja zgłoszenia]

1. Wszystkie zgłoszenia:
 - a) są rejestrowane na zasadach, o których mowa w § 7,
 - b) podlegają wstępnej weryfikacji dokonywanej przez koordynatora ds. naruszeń.
2. Koordynator ds. naruszeń dokonuje wstępnej weryfikacji zgłoszenia niezwłocznie po zgromadzeniu niezbędnych informacji dla oceny zgłoszenia.
3. Po dokonaniu wstępnej weryfikacji koordynator ds. naruszeń przekazuje zgłoszenie prezesowi zarządu Spółki lub wskazanemu członkowi zarządu Spółki odpowiedzialnemu za ochronę sygnalistów wraz z informacją, jakie działania następne powinny zostać podjęte.
4. W przypadku, gdy zgłoszenie dotyczy koordynatora ds. naruszeń, prezes zarządu Spółki lub wskazany członek zarządu Spółki odpowiedzialny za ochronę sygnalistów wyznacza inną osobę odpowiedzialną za dokonanie rejestracji i wstępnej weryfikacji zgłoszenia.

§ 5

[Komunikacja z sygnalistą]

1. W ramach komunikacji z sygnalistą podejmowane są w szczególności następujące działania przez wskazane podmioty:
 - a) potwierdzenie sygnaliście przyjęcia zgłoszenia, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia złożenia zgłoszenia (koordynator ds. naruszeń),
 - b) zwracanie się do sygnalisty z prośbą o uzupełnienie informacji, udzielenie dodatkowych wyjaśnień lub przedłożenie dokumentów (koordynator ds. naruszeń lub członkowie grupy roboczej, o której mowa w § 6),
 - c) poinformowanie sygnalisty o wynikach postępowania w terminie 3 miesięcy od potwierdzenia sygnaliście przyjęcia zgłoszenia (koordynator ds. naruszeń lub członkowie grupy roboczej).
2. Komunikacja z sygnalistą powinna odbywać się na piśmie lub przy pomocy poczty elektronicznej.
3. Jeśli zgłoszenie dotyczy koordynatora ds. naruszeń, podmiotem uprawnionym do komunikacji z sygnalistą jest prezes zarządu Spółki, wskazany członek zarządu Spółki odpowiedzialny za ochronę sygnalistów lub członkowie grupy roboczej.
4. Postanowienia niniejszego paragrafu nie dotyczą zgłoszeń, które mają anonimowy charakter.

§ 6

[Zasady prowadzenia postępowania wyjaśniającego]

1. Zgłoszenia, które przeszły wstępną weryfikację dokonaną przez koordynatora ds. naruszeń wyjaśniane są przez grupę roboczą powołaną przez niego do wyjaśnienia danego zgłoszenia. Koordynator ds. naruszeń w ciągu 2 dni roboczych od powołania grupy roboczej informuje prezesa zarządu Spółki lub członka zarządu Spółki odpowiedzialnego za ochronę sygnalistów o jej składzie. Prezes zarządu Spółki lub wskazany członek zarządu Spółki odpowiedzialny za ochronę sygnalistów mają prawo w ciągu 2 dni roboczych wskazać inny skład grupy roboczej. W braku wskazania innego składu, grupa robocza działa w składzie powołanym przez koordynatora ds. naruszeń.

2. Zgłoszenia są rozpatrywane zgodnie z kolejności wpływu, chyba że za nadaniem danej sprawie priorytetowego charakteru przemawia waga lub charakter naruszenia. W takiej sytuacji o przyspieszeniu rozpoznania sprawy decyduje grupa robocza.
3. Wszystkie zgłoszenia są traktowane z należytą powagą i starannością, a także z zachowaniem obiektywizmu i poufności, w szczególności dotyczącej danych osób, których zgłoszenie dotyczy.
4. Postępowanie wyjaśniające jest prowadzone przez grupę roboczą bez zbędnej zwłoki. Grupa robocza w ramach prowadzonego postępowania może skorzystać z wiedzy specjalistycznej osób trzecich, w szczególności doradców prawnych lub finansowych.
5. W celu zapewnienia poufności i obiektywizmu wszyscy członkowie grupy roboczej przed podjęciem jakichkolwiek czynności, których przedmiotem jest weryfikacja zgłoszenia złożą stosowne oświadczenie o bezstronności i poufności. Przedmiotowe oświadczenie powinno zostać złożone w ciągu 2 dni roboczych od dnia powołania ich do grupy roboczej. Odmowa złożenia przez osobę powołaną do grupy roboczej stosowanego oświadczenia wyklucza dopuszczenie jej do jakichkolwiek czynności przewidzianych Procedurą.
6. Członkiem grupy roboczej nie może być osoba, wobec której zachodzi okoliczność tego rodzaju, że mogłaby wywołać uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności takiej osoby, w przypadku danego zgłoszenia.
7. W razie niemożności pełnienia funkcji przez danego członka grupy roboczej (w szczególności wskutek okoliczności, o których mowa w ust. 5 i 6 powyżej, na skutek rezygnacji, ustania stosunku pracy lub zakończenia współpracy z danym członkiem lub jego odwołania) koordynator wskaże innego członka grupy roboczej.
8. W trakcie postępowania wyjaśniającego wszystkie informacje zwarte w zgłoszeniu powinny być sprawdzone oraz obiektywnie ocenione. Członkowie grupy roboczej zobowiązani są do dołożenia należytej staranności, aby uniknąć podjęcia decyzji na podstawie chybionych i bezpodstawnych oskarżeń, niemających potwierdzenia w faktach i zebranych dowodach oraz z zachowaniem poszanowania godności i dobrego imienia osób, których zgłoszenie dotyczy.
9. Osoby świadczące pracę na rzecz Pracodawcy pozostają zobowiązane do pełnego współdziałania z grupą roboczą w ramach czynności podejmowanych przez nią w toku prowadzonego postępowania wyjaśniającego.
10. Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego grupa robocza sporządza raport, który obejmuje co najmniej następującą informację: (i) czy doszło do naruszenia, (ii) jakie działania naprawcze należy podjąć w związku z danym naruszeniem oraz powody ich wyboru (iii) w jakim terminie należy wdrożyć działania naprawcze (iv) kto jest odpowiedzialny za podjęcie działań naprawczych, (v) czy pozostaje uzasadnione założenie zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.
11. Przed zakończeniem postępowania wyjaśniającego nie jest dopuszczalne wywodzenie jakichkolwiek negatywnych skutków wobec osoby, której zgłoszenie dotyczy.
12. Grupa robocza zamyka postępowanie wyjaśniające oraz sporządza raport, o którym mowa w ust. 10 powyżej, w takim terminie, aby na jego podstawie możliwe było przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej, w terminie, o którym mowa w § 5 ust. 1 lit. c)

§ 7

[Rejestr]

1. Koordynator ds. naruszeń prowadzi rejestr naruszeń wewnętrznych, o którym mowa w art. 29 ust. 1 Ustawy;
2. W rejestrze gromadzi się następujące dane:

- a) numer zgłoszenia;
 - b) przedmiot naruszenia prawa;
 - c) dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;
 - d) adres do kontaktu sygnalisty;
 - e) datę dokonania zgłoszenia;
 - f) informację o podjętych działaniach następnych;
 - g) datę zakończenia sprawy.
3. Dane osobowe oraz pozostałe informacje w rejestrze są przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następne, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

Rozdział III. Zgłoszenia zewnętrzne

1. Sygnalista może dokonać zgłoszenia zewnętrznego bez uprzedniego dokonania zgłoszenia wewnętrznego.
2. Zgłoszenie zewnętrzne jest przyjmowane przez Rzecznika Praw Obywatelskich albo organ publiczny.
3. Dokonanie zgłoszenia zewnętrznego oraz jego rozpatrywanie przez Rzecznika Praw Obywatelskich albo organ publiczny odbywa się na zasadach określonych w Ustawie oraz przez te organy.
4. Rzecznik Praw Obywatelskich oraz organ publiczny są odrębnymi administratorami w zakresie danych osobowych podanych w zgłoszeniu zewnętrznym, które zostało przyjęte przez te organy.

Rozdział IV. Ujawnienie publiczne

1. Sygnalista dokonujący ujawnienia publicznego podlega ochronie, o której mowa w rozdziale V, jeżeli dokona:
 - a) zgłoszenia wewnętrznego, a następnie zgłoszenia zewnętrznego, a Pracodawca, a następnie organ publiczny w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w Procedurze, a następnie w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w procedurze zewnętrznej organu publicznego nie podejmą żadnych odpowiednich działań następnych ani nie prześlą sygnaliście informacji zwrotnej lub;
 - b) od razu zgłoszenia zewnętrznego, a organ publiczny w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w swojej procedurze zewnętrznej nie podejmie żadnych odpowiednich działań następnych ani nie prześlą sygnaliście informacji zwrotnej

- chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać taką informację.
2. Sygnalista dokonujący ujawnienia publicznego podlega ochronie także w przypadku, gdy ma uzasadnione podstawy sądzić, że:
 - a) naruszenie może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie interesu publicznego, w szczególności, gdy istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub

- b) dokonanie zgłoszenia zewnętrznego narazi sygnalistę na działania odwetowe lub
- c) w przypadku dokonania zgłoszenia zewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu prawa z uwagi na szczególne okoliczności sprawy, takie jak możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów, istnienia zмовы między organem publicznym a sprawcą naruszenia lub udziału organu publicznego w naruszeniu.

Rozdział V. Ochrona sygnalisty przed działaniami odwetowymi

1. Z zastrzeżeniem ust. 5 poniżej, sygnaliście przysługuje ochrona przed działaniami odwetowymi jak również próbami lub groźbami zastosowania takich działań na zasadach określonych poniżej.
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;
 - 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, postanowienia ust. 2 powyżej, 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 lub ujawnienia publicznego 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 od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, pod warunkiem, że miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że stanowi informację o naruszeniu prawa.
 6. Postanowienia niniejszego rozdziału stosuje się odpowiednio do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą, o których mowa w Ustawie.
 7. W przypadku gdy informacja o naruszeniu prawa została anonimowo zgłoszona Pracodawcy, Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu lub ujawniona publicznie, a następnie doszło do ujawnienia tożsamości sygnalisty i doświadczył on działań odwetowych, stosuje się przepisy niniejszego rozdziału.

Rozdział VI. Ochrona danych osobowych

1. Dane osobowe sygnalistów oraz osób, których dotyczą zgłoszenia wewnętrzne, chronione są zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności RODO i ustawą o ochronie danych osobowych z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. 2018, poz. 1000).
2. Pracodawca jest administratorem danych osobowych ujawnionych mu na podstawie i w wyniku zastosowania Procedury.
3. Szczegółowe informacje na temat przetwarzania danych osobowych przez Pracodawcę są dostępne w Informacji o przetwarzaniu danych osobowych umieszczonej znajdującej się w dziale HR oraz na dysku wewnętrznym.

ROZDZIAŁ VII. Postanowienia końcowe

1. Procedura jest udostępniana wszystkim osobom świadczącym pracę na rzecz Pracodawcy. Osoby świadczące pracę na rzecz Pracodawcy w ciągu 3 dni od dnia rozpoczęcia pracy lub współpracy składają oświadczenie o zapoznaniu się z Procedurą.
2. Procedura obowiązuje przez czas nieokreślony.

3. Procedura wchodzi w życie nie wcześniej niż po upływie 7 dni od dnia podania jej do wiadomości osób wykonujących pracę na rzecz Pracodawcy w sposób przyjęty u Pracodawcy.