Procedura dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa

w Korlab Laboratoria Medyczne Sp. z o.o. sp. k.

§ 1

1. Niniejsza procedura określa czynności i działania podejmowane przez pracodawcę w związku ze zgłoszeniem informacji o naruszeniu prawa.
2. Celem procedury jest zapewnienie ochrony osobom, które dokonują zgłoszenia lub ujawniają informacje bądź uzasadnione podejrzenia naruszenia prawa oraz przeciwdziałanie umyślnym i nieumyślnym naruszeniom prawa, dokonywanym w kontekście związanym z pracą na rzecz pracodawcy.
3. Niniejszą procedurę stosuje się do niżej wymienionych osób:
   a. obecni i byli pracownicy,
   b. kandydaci do zatrudnienia, jeśli informacje dotyczące nieprawidłowości pozyskali w trakcie procesu rekrutacji lub innych procesów poprzedzających nawiązanie stosunku pracy,
   c. osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy,
   d. wolontariusze, praktykanci, stażyści,
   e. osoby pracujące pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy i dostawcy,
   f. inne osoby w jakikolwiek sposób pomagające w dokonaniu zgłoszenia nieprawidłowości.

§2

1. W niniejszej procedurze poprzez niżej wymienione pojęcia należy rozumieć:

a. Sygnalista / zgłaszający – osoba dokonująca zgłoszenia naruszenia prawa w zakładzie pracy, przy wykorzystaniu kanałów zgłoszeniowych określonych w niniejszej procedurze;
b. Zgłoszenie – zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne;
c. Zgłoszenie wewnętrzne – przekazanie pracodawcy Naruszeniem prawa – działanie lub zaniechanie, niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa;
d. informacji o naruszeniu prawa;
e. Zgłoszeniu zewnętrznym – należy przez to rozumieć przekazanie informacji o naruszeniu prawa Rzecznikowi Praw Obywatelskich lub organowi publicznemu;
f. Pracodawca – Korlab Laboratoria Medyczne Sp. z o.o. sp.k.
g. Podmiot upoważniony – osoba lub osoby upoważnione przez Zarząd Spółki do przyjmowania zgłoszeń naruszeń prawa oraz podejmowania działań następczych;

h. Działanie następcze – działanie podjęte przez podmiot prawny lub organ publiczny, 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, działania podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury realizowanej w ramach wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych lub procedury przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych i podejmowania działań następczych;

i. Działanie odwetowe – bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie, w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszać prawa sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę sygnaliście, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowania przeciwko sygnaliście;

j. Informacja o naruszeniu prawa – informacja, 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;

k. Informacja zwrotna – przekazana sygnaliście informacja na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań;

l. Kontekst związany z pracą – 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 w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych;

m. Organ publiczny – 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 zakresie wskazanym w pkt. 5.2.1.;

n. Osoba, której dotyczy zgłoszenie – osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna, nieposiadająca 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;

o. Osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia – osoba fizyczna, która pomaga sygnaliście w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym naruszenia prawa, w kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona;

p. Osoba powiązana z sygnalistą – osoba fizyczna, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownik lub osoba najbliższa sygnalisty w rozumieniu art. 115 § 11 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks Karny (Dz. U. z 2024 r. poz. 17);

q. Podmiot prawny – podmiot prywatny lub podmiot publiczny;

r. Ujawnienie publiczne – podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;

s. RODO – Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.

§3

1. Pracodawca na podstawie nadania pisemnego upoważnienia oraz zarządzenia powołuje Podmiot upoważniony do przyjmowania zgłoszeń i podejmowania działań następczych.
2. Do obowiązków i uprawnień Podmiotu upoważnionego należy:
   a. przyjmowanie zgłoszeń za pomocą określonych w procedurze kanałów;
   b. zarządzanie Rejestrem zgłoszeń naruszeń prawa
   c. zwracanie się do pracowników oraz innych osób, z prośbą o udzielenie wyjaśnień lub informacji oraz z prośbą o przedstawienie dokumentów, które mogą być pomocne przy analizie otrzymanego zgłoszenia;
   d. opracowanie działań następczych, w związku z ewentualnym dokonanym przez osobę świadczącą pracę na rzecz pracodawcy naruszeniem;
   e. opracowanie działań prewencyjnych niedopuszczających do kolejnego naruszenia prawa;
   f. monitoring procedury (przegląd procedury minimum raz na 3 lata),
   g. bieżący monitoring procesów związanych z obsługą przyjęcia zgłoszeń, jak i działań następczych, celem optymalizacji procesów;
   h. informowanie Zarządu Spółki zarówno o naruszeniach prawa, jak i o podjętych działaniach następczych;
   i. zabezpieczenie informacji objętej zgłoszeniem oraz związanych z nią danych osobowych przed dostępem przez nieupoważnione osoby;
   j. zapewnienie ochrony tożsamości zgłaszającego i osoby, której dotyczy zgłoszenie;
   k. przekazanie informacji zwrotnej sygnaliście, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.
   2. Naruszenie prawa może dotyczyć:

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 RP, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
p. rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
q. konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi w punktach od 1 do 16.

3. Procedury nie stosuje się m.in sytuacjach, gdy:

a. ujawniana informacja dotyczy postępowania karnego;
b. obowiązuje tajemnica związana z wykonywaniem zawodu, z której może zwolnić sąd;
c. informacja chroniona jest przepisami, dotyczącymi informacji niejawnych oraz innych informacji, które nie podlegają ujawnieniu z mocy przepisów prawa powszechnie obowiązującego ze względów bezpieczeństwa publicznego.

§4

1. 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.
2. Dane osobowe sygnalisty, pozwalające na ustalenie jego tożsamości, nie podlegają ujawnieniu osobom nieupoważnionym, chyba że za wyraźną zgodą sygnalisty. Przepisu tego nie stosuje się

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. Przed dokonaniem ujawnienia właściwy organ publiczny lub właściwy sąd powiadamia o tym sygnalistę, przesyłając w postaci papierowej lub elektronicznej wyjaśnienie powodów ujawnienia jego danych osobowych, chyba że takie powiadomienie zagrozi postępowaniu wyjaśniającemu lub postępowaniu przygotowawczemu, lub sądowemu.

3. W celu zapewnienia ochrony sygnaliście jego tożsamość jest podawana do wiadomości Zarządowi Spółki.
4. Wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe ani próby lub groźby takich działań. Jeżeli praca 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.

5. Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także próbę lub groźbę zastosowania środka określonego w ust. 4. Na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że podjęte działania, o których mowa w ust. 4, nie są działaniami odwetowymi.

6. 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, ww. przepisy stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy lub usług lub pełnionej funkcji nie wyklucza zastosowania wobec sygnalisty takiego działania.

7. 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.

8. Postanowienia ust. od 1 do 7 stosuje się odpowiednio:

   a. do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej z sygnalistą, jak również do osoby prawnej;

   b. innej jednostki organizacyjnej pomagającej sygnaliście lub z nim powiązanej, w szczególności stanowiącej własność sygnalisty lub go zatrudniającej;

   c. w przypadku, gdy informację o naruszeniu prawa zgłoszono do odpowiednich instytucji, organu lub jednostki organizacyjnej Unii Europejskiej w trybie właściwym do dokonywania takich zgłoszeń.

§5

1. Zgłoszenie naruszenia prawa może być dokonywane z zachowaniem poufności za pomocą następujących kanałów:

a. adresu e-mail: zgloszenia@korlab.pl
b. adresu pocztowego: Korlab Laboratoria Medyczne Sp. z o.o. sp. k., ul. L. Solskiego 15, 41-703 Ruda Śląska, z dopiskiem „zgłoszenie wewnętrzne"
c. numeru telefonu: 32 248 13 04
d. na wniosek pracownika – za pomocą bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania zgłoszenia.

2. Składane zgłoszenie naruszeń prawa powinno zawierać przejrzyste i pełne wyjaśnienie przedmiotu zgłoszenia oraz powinno zawierać co najmniej następujące informacje:

a) datę oraz miejsce zaistnienia naruszenia prawa lub datę i miejsce pozyskania informacji o naruszeniu prawa,
b) opis konkretnej sytuacji lub okoliczności stwarzających możliwość wystąpienia naruszenia prawa,
c) wskazanie podmiotu, którego dotyczy zgłoszenie,
d) wskazanie ewentualnych świadków naruszenia prawa,
e) wskazanie wszystkich dowodów i informacji, jakimi dysponuje zgłaszający, które mogą okazać się pomocne w procesie rozpatrywania naruszenia prawa.

3. Zgłoszenie ustne dokonywane za pośrednictwem nienagrywanej linii telefonicznej jest dokumentowane w formie protokołu rozmowy, odtwarzającego dokładny jej przebieg. Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia transkrypcji rozmowy lub protokołu rozmowy przez ich podpisanie.

4. Zgłoszenie ustne dokonywane podczas bezpośredniego spotkania, za zgodą sygnalisty, może mieć formę: nagrania rozmowy lub protokołu spotkania, odtwarzającego jego dokładny przebieg. Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia protokołu spotkania przez jego podpisanie.

5. Zgłoszenie pisemne może być dokonane w postaci papierowej lub elektronicznej.

6. 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.

7. Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń oraz podejmowania działań następczych, oraz przetwarzania danych zgłaszającego i osoby, której dotyczy zgłoszenie, mają dostęp wyłącznie osoby posiadające

pisemne upoważnienie pracodawcy. Osoby te upoważnione są do zachowania tajemnicy, także po ustaniu stosunku pracy.

8. Dane osobowe zgłaszającego należy przechowywać oddzielnie od dokumentu lub innego nośnika informacji obejmującego zgłoszenie. W przypadku, gdy dane te są ujawnione w treści dokumentu lub na innym nośniku informacji – dane te należy niezwłocznie usunąć z ww. dokumentu / nośnika.

9. Zgłoszenia anonimowe nie podlegają rozpatrzeniu.

10. Podmiot upoważniony ma obowiązek:

a. potwierdzić zgłaszającemu przyjęcie zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że zgłaszający nie podał danych do kontaktu / adresu, na który należy przekazać potwierdzenie;

b. przekazać zgłaszającemu informację zwrotną w maksymalnym terminie 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia zgłaszającemu, w okresie 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia.

§6

1. Pracodawca (lub podmiot przez niego upoważniony) podejmuje działania następcze, aby zidentyfikować, naprawić i przeciwdziałać naruszeniu prawa, które miało miejsce w zakładzie pracy.

2. Działania następcze, to przede wszystkim:

a. weryfikacja i ocena prawdziwości zarzutów zawartych w zgłoszeniu;

b. przeciwdziałanie naruszeniu prawa;

c. postępowanie wyjaśniające;

d. działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych;

e. zamknięcie procedury przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń.

3. Procedura następcza rozpoczyna się od przyjęcia zgłoszenia i oceny prawdziwości zarzutów oraz stopnia naruszenia prawa.

4. Podmiot upoważniony do odbierania zgłoszeń określi szczegółowo stopień naruszenia prawa i adekwatną reakcję do każdego stopnia, uwzględniającą działania prewencyjne i działania następcze.

5. Podmiot upoważniony zamknie sprawę, jeśli w trakcie weryfikacji okaże się, że zgłoszenie:

a. jest nieprawdziwe;

b. zawiera informację, która będzie:

– naruszała dobre imię i prawa innych osób (pracowników / pracodawcy) lub obowiązki określone w przepisach prawa,

- naruszała prawa innych osób w przedmiocie zniesławienia,
- naruszała dobra osobiste innych osób,
- naruszała prawa autorskie,
- naruszała przepisy o ochronie danych osobowych lub przepisy o obowiązku zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa.

6. W trakcie weryfikacji podmiot upoważniony może zwrócić się do zgłaszającego o wyjaśnienia lub dodatkowe informacje w zakresie przekazanego zgłoszenia, jakie mogą być w jego posiadaniu, wykorzystując adres do kontaktu. Jeżeli zgłaszający sprzeciwia się przesyłaniu żądanych wyjaśnień lub dodatkowych informacji, lub przesłanie takich żądań może zagrozić ochronie tożsamości tej osoby, podmiot upoważniony może odstąpić od żądania wyjaśnień lub dodatkowych informacji.
7. Podmiot upoważniony nie podejmuje działań następczych wtedy, gdy w zgłoszeniu wewnętrznym dotyczącym sprawy, będącym już przedmiotem wcześniejszego zgłoszenia, nie zawarto istotnych, nowych informacji na temat naruszeń, w porównaniu z wcześniejszym zgłoszeniem wewnętrznym. Podmiot upoważniony poinformuje o tym sygnalistę.
8. Podmiot upoważniony przeprowadza dochodzenie na podstawie zgłoszenia o naruszeniu prawa.
9. Jeśli zgłoszenie potwierdzi naruszenie prawa, wówczas podmiot upoważniony ma obowiązek wdrożyć działania następcze, wynikające z prawa pracy i dążące do:
   a. identyfikacji naruszonego prawa, poprzez zebranie szczegółowych informacji;
   b. naprawienia szkody, wywołanej przez naruszającego prawo, w oparciu o przepisy prawa;
   c. powiadomienia zewnętrznych organów w zakresie naruszenia prawa, o ile stopień naruszenia będzie wymagał dalszego zgłoszenia do organów zewnętrznych lub organów centralnych;
   d. wdrożenia działań prewencyjnych, aby zapobiec podobnym naruszeniom w przyszłości.

§7

1. Sygnalista może dokonać zgłoszenia zewnętrznego, bez uprzedniego dokonania zgłoszenia wewnętrznego.
2. Zgłoszenie zewnętrzne jest przyjmowane przez Rzecznika Praw Obywatelskich albo organ publiczny.
3. Szczegółowe informacje o danych kontaktowych, umożliwiających zgłoszenie oraz o ochronie, trybie postępowania, a także o innych warunkach zgłoszenia, znajdują się na stronach internetowych tych organów.

§8

1. Sygnalista dokonujący ujawnienia publicznego podlega ochronie, jeżeli dokona:

a. zgłoszenia wewnętrznego, a następnie zgłoszenia zewnętrznego, a podmiot prawny, a następnie organ publiczny w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w procedurze wewnętrznej, a następnie w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w procedurze zewnętrznej organu publicznego nie podejmą żadnych odpowiednich działań następczych ani nie przekażą 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 następczych ani nie przekaże 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 zmowy między organem publicznym a sprawcą naruszenia lub udziału organu publicznego w naruszeniu.
3. Przy ocenie, czy działanie następcze jest odpowiednie, uwzględnia się w szczególności czynności podjęte w celu zweryfikowania informacji o naruszeniu, prawidłowość oceny informacji o naruszeniu oraz adekwatność środków podjętych w następstwie stwierdzenia naruszenia, w tym – w odpowiednim przypadku – w celu zapobiegnięcia dalszym naruszeniom, z uwzględnieniem wagi naruszenia.
4. Przepisów w/w nie stosuje się, jeżeli przekazanie informacji o naruszeniu prawa następuje bezpośrednio do prasy i stosuje się ustawę z dnia 26 stycznia 1984 r. – Prawo prasowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 1914).

§9

1. Korlab Laboratoria Medyczne Sp. z o.o. sp. k. jest administratorem danych osobowych zgromadzonych w Rejestrze zgłoszeń naruszeń prawa.
2. Dane zawarte w zgłoszeniu, w chwili zgłoszenia mogą być zbierane i przetwarzane przez pracodawcę, organ publiczny lub organ centralny do celów obsługi zgłoszenia, weryfikacji naruszenia oraz podjęcia działań następczych, nawet bez zgody osób, których dotyczy zgłoszenie.
3. Pracodawca ma obowiązek zrealizować obowiązek informacyjny zgodnie z Rozporządzeniem 2016/679 - RODO.

4. W przypadku realizacji obowiązku wynikającego z art. 14 ust. 2 lit. f Rozporządzenia 2016/679 – RODO nie wskazuje się źródła danych osobowych, chyba że sygnalista nie spełnia warunków wskazanych w art. 6 Ustawy z dnia 14 czerwca 2024r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. 2024 poz. 928 ze zm.) albo wyraził wyraźną zgodę na ujawnienie swojej tożsamości.
5. Przepisu art. 15 ust. 1 lit. g Rozporządzenia 2016/679 – RODO w zakresie przekazania informacji o źródle pozyskiwania danych osobowych nie stosuje się, chyba że sygnalista nie spełnia warunków wskazanych w art. 6 Ustawy z dnia 14 czerwca 2024r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. 2024 poz. 928 ze zm.) albo wyraził wyraźną zgodę na takie przekazanie.
6. 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 przekazano zgłoszenie lub zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami. 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.

§10

1. Zgłaszający ma prawo do ochrony danych osobowych, niezależnie od tego, czy zgłoszenie jest dokonywane w trybie poufnym.
2. Dane osobowe zgłaszającego (np. imię, nazwisko, e-mail) oraz inne dane pozwalające na ustalenie jego tożsamości (np. nick, adres IP, okoliczności sprawy pozwalające na zidentyfikowanie zgłaszającego) nie podlegają ujawnieniu, chyba że za wyraźną zgodą zgłaszającego.
3. Wyjątek stanowi przypadek, 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 celu zagwarantowania prawa do obrony przysługującego osobie, której dotyczy zgłoszenie. Przed dokonaniem takiego ujawnienia, właściwy organ publiczny lub właściwy sąd powiadomi o tym zgłaszającego przesyłając w postaci papierowej lub elektronicznej wyjaśnienie powodów ujawnienia jego danych osobowych. Powiadomienie nie jest przekazywane, jeżeli może zagrozić postępowaniu wyjaśniającemu lub postępowaniu przygotowawczemu, lub sądowemu.
4. Dane osobowe zgłaszającego są przechowywane oddzielnie od treści samego zgłoszenia, w tym – jeśli zachodzi taka potrzeba – powinny być usuwane z treści zgłoszenia.
5. Osoba, która została wskazana jako ta, która dokonuje naruszenia, ma prawo do ochrony danych osobowych, podobnie jak osoba, która dokonała zgłoszenia

§11

Niniejsza procedura wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania jej do wiadomości pracowników przez zarządzenie.

Gróbel Małgorzata

KORLAB
Laboratoria Medyczne

Zarządzenie kierownika podmiotu leczniczego Korlab Laboratorium Medyczne Sp. z o.o. Sp. k. z dnia 16.09.2024 r. w sprawie wprowadzenia procedury dokonywania zgłaszania naruszeń prawa

§1

Wprowadza się do stosowania Procedurę dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa.

§2

Do pełnienia funkcji podmiotu upoważnionego wyznaczam: MAŁGORZATĘ WRÓBEL

§ 3

Zobowiązuję Pracowników do zapoznania się z treścią Procedury.

§ 4

Niniejsze Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Wróbel Małgorzata

PREZES ZARZĄDU
KORLAB LABORATORIA MEDYCZNE SP. Z O.O.
Komplementariusza
KORLAB LABORATORIA MEDYCZNE SP. Z O.O. SP.K
Zbigniew Kornaga