

Załącznik do Uchwały Zarządu Nr 191/2024
„Łódzkiej Kolei Aglomeracyjnej” sp. z o.o.
z dnia 18 września 2024 roku



ŁÓDZKA KOLEJ AGLOMERACYJNA

REGULAMIN ZGŁASZANIA NARUSZEŃ PRAWA, PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ NASTĘPCZYCH ORAZ OCHRONY SYGNALISTÓW

**„Łódzkiej Kolei Aglomeracyjnej”
spółki z ograniczoną odpowiedzialnością**



Miejsce opracowania: "Łódzka Kolej Aglomeracyjna" spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, al. Piłsudskiego 12, 90-051 Łódź, tel.: +48 42 236 17 00, fax: +48 42 235 02 05, www.lka.lodzkie.pl

Copyright © by "ŁKA" sp. z o.o.

WSZYSTKIE PRAWA ZASTRZEŻONE

Jakikolwiek przedruk, także częściowy, jest niedozwolony

Spis treści	
Rozdział I	4
ZASADY I DEFINICJE	4
Definicje	4
Cel i zakres działania Regulaminu	5
Postanowienia ogólne	6
Rozdział II	7
PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKÓW	7
Obowiązki Pracodawcy	7
Obowiązki Pracowników	8
Rozdział III	8
PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEŃ	8
Zespół przyjmujący i badający zgłoszenia	8
Kanały wewnętrzne	10
Kanały zewnętrzne	11
Rozdział III	11
TRYB ROZPARTYWANIA ZGŁOSZEŃ	11
ZASADA POUFNOŚCI	13
Rozdział IV	14
ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH	14
Rozdział V	16
POSTANOWIENIA KOŃCOWE	16
WYKAZ ZAŁĄCZNIKÓW	17

Rozdział I

ZASADY I DEFINICJE

Definicje

§ 1

Pojęciom używanym w niniejszym regulaminie nadaje się następujące znaczenia:

1. **Regulamin** – oznacza niniejszy przyjęty i obowiązujący w Spółce „Regulamin zgłaszania naruszeń prawa, podejmowania działań następczych oraz ochrony Sygnalistów „ŁKA” sp. z o.o.”, implementujący przepisy Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r., Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o **ochronie sygnalistów** oraz innych przepisów w przedmiotowej sprawie;
2. **Dyrektywa** - Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz.Urz. UE 2019, L 305);
3. **Ustawa** – Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. 2024.928 z późn.zm.);
4. **RODO** - Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 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 osobowych - RODO).
5. **Sygnalista** (ang. whistleblower) osoba fizyczna, zgodnie z art. 4 ust. 1 Ustawy, która zgłasza lub ujawnia informacje na temat naruszeń określonych w Regulaminie, uzyskane w kontekście związanym z wykonywaną przez nią pracą lub uzyskane w kontekście związanym z pracą przed nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu, a także po ich ustaniu. Sygnalista zgłasza informacje, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałych lub potencjalnych naruszeń, do których doszło lub prawdopodobnie dojdzie w organizacji, w której osoba zgłaszająca pracuje lub pracowała, lub w organizacji, z którą osoba dokonująca zgłoszenia utrzymuje lub utrzymywała kontakt w kontekście wykonywanej pracy/usług, lub dotyczące prób ukrycia takich naruszeń. Sygnalista działa w dobrej wierze, czyli w oparciu o fakty i inne obiektywne, potwierdzone informacje, z wyłączeniem domysłów, przypuszczeń i pomówień;
6. **Procedura zgłaszania** nieprawidłowości to system informowania (tzw. etyczne sygnalizowanie) o nieprawidłowościach w Spółce w imię wyższego dobra. Polega na określonym przez Regulamin ujawnianiu nieprawidłowości, w tym działań nielegalnych, nieuczciwych lub zakazanych, do których dochodzi w miejscu pracy;
7. **Działania odwetowe** oznaczają bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie mające miejsce w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane Zgłoszeniem wewnętrznym lub zewnętrznym albo ujawnieniem publicznym i które wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę dla osoby dokonującej zgłoszenia – należy przez to rozumieć bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa zgłaszającego lub wyrządza lub może wyrządzić szkodę Sygnaliście;

8. **Działania następcze** – należy przez to rozumieć działanie podjęte przez Spółkę w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w Zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa i/lub jego skutkom będącemu przedmiotem Zgłoszenia, w szczególności przez postępowanie wyjaśniające, wszczęcie kontroli, 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;
9. **Informacja zwrotna** – należy przez to rozumieć przekazaną Sygnaliście informację na temat planowanych i/lub podjętych Działań następczych.
10. **Przyjmujący zgłoszenie/Zespół** osoby wyznaczone przez Pracodawcę do przyjmowania i rozpatrywania Zgłoszeń nieprawidłowości i naruszeń prawa w rozumieniu Ustawy, Regulaminu oraz innych przepisów w przedmiotowej sprawie;
11. **Pracownik** - każda osoba fizyczna świadcząca pracę w „Łódzka Kolej Aglomeracyjna” sp. z o.o. — bez względu na jej rodzaj oraz rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko – należy przez to rozumieć pracownika w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz pracownika tymczasowego w rozumieniu art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych;
12. **Pracodawca/Spółka/Administrator** - „Łódzka Kolej Aglomeracyjna” sp. z o.o. – w ramach której działają uprawnione organy i upoważnione osoby posiadające odpowiednie kompetencje;
13. **Zgłoszenie** – należy przez to rozumieć zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne w rozumieniu Regulaminu, zawierające informacje o naruszeniu prawa – przez co należy rozumieć informację, w tym uzasadnione podejrzenie dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w Spółce, w którym Sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, lub z którym Sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą/usługami, lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa Zgłoszenie winno zawierać dane kontaktowe Sygnalisty, opis podejrzenia naruszenia prawa wraz z uzasadnieniem i wskazaniem okoliczności faktycznych i ewentualnych dowodów, datę i podpis. Wzór Zgłoszenia określa Załącznik nr 5 do Regulaminu.

Cel i zakres działania Regulaminu

§ 2

1. Celem wprowadzenia Regulaminu jest zapobieganie nieprawidłowościom, które mogą wystąpić w Spółce oraz określenie zasad i wprowadzenie procedur postępowania w przypadku Zgłoszeń określonych przez przepisy Ustawy i Regulamin.
2. Regulamin określa obowiązujące w Spółce procedury zgłaszania oraz rozpatrywania Zgłoszeń i nieprawidłowości w miejscu pracy oraz zapewnienia ochrony Sygnalistom przed działaniami odwetowymi.
3. Przedmiotem Regulaminu jest określenie trybu składania Zgłoszeń o nieprawidłowościach, wskazanie osób odpowiedzialnych za odbiór Zgłoszeń i przeprowadzenie właściwego postępowania. Regulamin wprowadza ochronę Sygnalisty przed ewentualnymi działaniami odwetowymi.

4. Regulaminu nie stosuje się do informacji objętych przepisami o ochronie informacji niejawnych oraz innych informacji, które nie podlegają ujawnieniu z mocy przepisów prawa powszechnie obowiązującego ze względów bezpieczeństwa publicznego, tajemnicą zawodową zawodów medycznych oraz prawniczych, tajemnicą narady sędziowskiej, postępowaniem karnym – w zakresie tajemnicy postępowania przygotowawczego oraz tajemnicy rozprawy sądowej prowadzonej z wyłączeniem jawności.

Postanowienia ogólne

§ 3

1. Pracodawca i wszyscy Pracownicy, bez względu na zajmowane stanowisko i rodzaj zatrudnienia powinni dążyć do należytego i zgodnego z obowiązującym prawem wykonywania swoich obowiązków służbowych oraz przeciwdziałania i eliminowania wszelkich nieprawidłowości, w tym nadużyć prawa w zakresie przedmiotowym, opisanych w przepisach, niezależnie od ich rodzaju.
2. Jakikolwiek celowe działania lub zachowania prowadzące do nieprawidłowości w działalności firmy nie będą tolerowane przez Pracodawcę.
3. Zgłoszenia będą skrupulatnie badane, a ujawnione nieprawidłowości wyjaśniane i usuwane w miarę możliwości Pracodawcy.
4. Każdy zatrudniany składa pisemne oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 1 do Regulaminu. Oświadczenia przechowywane są w aktach osobowych pracowników.
5. Pracodawca, oraz kierownictwo Spółki dokładają wszelkich starań, aby wszyscy Pracownicy byli informowani oraz zaangażowani w przeciwdziałanie i eliminowanie wszelkich nieprawidłowości, które mogłyby doprowadzić do ryzyka naruszenia prawa.
6. Wszyscy Pracownicy, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, rodzaj zatrudnienia oraz zajmowane stanowisko i lokalizację, w której wykonują czynności zawodowe, są objęci ochroną wynikającą z Regulaminu oraz odpowiednich przepisów prawa.
7. Naruszeniem prawa w rozumieniu Regulaminu jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące:
 - 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 jądowego;
 - 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.

Rozdział II

PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKÓW

Obowiązki Pracodawcy

§ 4

1. Pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania i reagowania na działania odwetowe stosowane wobec Sygnalisty, o których mowa w Ustawie i Regulaminie.
2. Pracodawca monitoruje i dokonuje regularnego przeglądu Regulaminu i wprowadza niezbędne zmiany, w celu zapewnienia jego stosowania w sposób sprawiedliwy, spójny i skuteczny.
3. Pracodawca prowadzi politykę informacyjną, której celem jest upowszechnienie wiedzy wśród Pracowników o zasadach opisanych w Regulaminie oraz funkcjonowaniu instytucji w niej określonych.
4. Pracodawca powołuje stały Zespół przyjmujący i badający Zgłoszenia określone w Regulaminie.
5. W ramach ochrony Sygnalisty, Pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania i reagowania na wszelkie zachowania opisane w Ustawie, które mogłyby być kierowane jako działania odwetowe wobec Sygnalisty, w szczególności poprzez:
 - a) promowanie wysokich standardów etycznych oraz efektywnych metod rozwiązywania konfliktów i sporów;
 - b) zwiększanie świadomości Pracowników w zakresie możliwości reagowania na zachowania niepożądane;
 - c) nadzór nad procesami rekrutacji, zatrudniania, awansowania i wynagradzania, w celu zapewnienia obiektywnej oceny doświadczeń, kwalifikacji, umiejętności zawodowych Pracownika oraz rezultatów jego pracy;
 - d) stwarzanie Pracownikom, w miarę możliwości Pracodawcy, równych szans w karierze zawodowej oraz ścieżek rozwoju i podwyższania kwalifikacji;
 - e) informowanie Pracowników o prawach i obowiązkach wynikających z Regulaminu;
 - f) rozpoznawanie zachowań dyskryminujących, noszących znamiona mobbingu i innych zachowań niepożądanych oraz natychmiastowe reagowanie na nie, poprzez wyrażenie sprzeciwu wobec takich zachowań i działa zgodnie z obowiązującymi w Spółce przepisami;
 - g) udzielanie Pracownikom informacji na temat praw i obowiązków wynikających z Regulaminu;
 - h) identyfikowanie i skuteczne reagowanie na nieprawidłowości w zarządzaniu, które mogą sprzyjać pojawianiu się zachowań dyskryminujących, noszących znamiona mobbingu lub innych zachowań niepożądanych;
 - i) wspieranie przełożonych w zakresie wyjaśniania i reagowania na skargi pracowników, dotyczące zachowań dyskryminujących, mających charakter mobbingu lub innych zachowań niepożądanych;
 - j) monitorowanie działań prowadzonych w wyniku rozstrzygnięcia Zgłoszenia;
 - k) współpracę w zakresie określonym przez prawo z innymi podmiotami w zakresie realizacji zadań wynikających z zapisów Regulaminu;
 - l) wprowadzanie niezbędnych korekt, podnoszących efektywność Regulaminu oraz jego adekwatność do aktualnych potrzeb Pracodawcy i Pracowników.
6. U Pracodawcy obowiązują stosowne wewnętrzne regulacje dotyczące:

- a) sposobu i trybu przeprowadzania kontroli wewnętrznej;
 - b) prowadzenia postępowań wyjaśniających względem Pracowników Spółki;
 - c) przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji;
 - d) Polityki ochrony danych osobowych;
- których postanowienia znajdują odpowiednie zastosowanie wraz z zapisami Regulaminu.

Obowiązki Pracowników

§ 5

1. Wszyscy Pracownicy zobowiązani są znać i stosować Regulamin.
2. Wszyscy Pracownicy powinni reagować na potencjalne zachowania odwetowe wobec Sygnalisty, niezależnie od faktu, czy jest on ujawnionym, czy domniemanym wnioskodawcą Zgłoszenia, w szczególności poprzez:
 - a) podejmowanie działań na rzecz stosowania zasad współżycia społecznego w relacjach z innymi Pracownikami i Pracodawcą, w tym traktowania wszystkich z poszanowaniem ich godności i innych dóbr osobistych oraz unikanie stosowania jakichkolwiek zachowań niepożądanych;
 - b) reagowanie na zaobserwowane zachowania niepożądane, w szczególności zachowania dyskryminacyjne lub noszące znamiona mobbingu, poprzez wyrażenie sprzeciwu;
 - c) odmowę współdziałania lub wspierania działań, elementem których są zachowania o charakterze dyskryminacji, mobbingu lub inne zachowania niepożądane;
 - d) uczestniczenie w szkoleniach o tematyce związanej z przeciwdziałaniem naruszeniom prawa;
 - e) zachowanie bezwzględnej poufności w sytuacji obsługi kanałów Zgłoszeń oraz uczestniczenia w pracach Zespołu przyjmującego i badającego Zgłoszenia naruszenia prawa, realizowanej m.in. przez podpisanie stosownego oświadczenia.

Rozdział III

PROCEDURA ZGŁASZANIA NARUSZEŃ

Zespół przyjmujący i badający zgłoszenia

§ 6

1. W skład Zespołu przyjmującego i badającego Zgłoszenia naruszenia prawa (Zespół) wchodzi: przedstawiciel komórki organizacyjnej Spółki właściwej w zakresie kontroli wewnętrznej, przedstawiciel komórki organizacyjnej Spółki właściwej w zakresie kadr i przedstawiciel komórki organizacyjnej Spółki właściwej w zakresie obsługi Zarządu i ochrony danych osobowych. Zespołowi przewodniczy, prowadzi oraz przechowuje dokumentację i rejestr zgłoszeń, przedstawiciel komórki organizacyjnej Spółki właściwej w zakresie kontroli wewnętrznej. Osoby wchodzące w skład Zespołu wyznaczone są na podstawie kwalifikacji zawodowych, w szczególności wiedzy fachowej na temat prawa i praktyki w dziedzinie ochrony danych osobowych. Do przyjmowania i weryfikacji Zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie Spółki.

2. Skład Zespołu określa odrębna podawana do wiadomości Pracowników Decyzja Zarządu. Zespół prowadzi działania w ramach obowiązków służbowych osób wchodzących w jego skład. W zależności od ilości i stopnia skompilowania rozpoznawanych Zgłoszeń, członkowie Zespołu/Eksperci mogą otrzymać dodatkową gratyfikację, wypłacaną w okresach kwartalnych.
3. W pracach Zespołu mogą brać udział, doproszone przez Zespół z własnej inicjatywy lub na polecenie Zarządu, inne osoby (Eksperci) - pracownik/współpracownik Spółki posiadający wiedzę i kwalifikacje niezbędne do rozpatrzenia zgłoszenia Sygnalisty.
4. W pracach Zespołu, w tym jako Ekspert oraz obsługujący kanał Zgłoszeń, nie może uczestniczyć osoba, której dotyczy Zgłoszenie. Osoba ta jest automatycznie wyłączona z prac Zespołu. W razie wyłączenia z prac Zespołu większości jego członków, Zarząd uzupełni, na potrzeby wyjaśnienia danego Zgłoszenia, skład osobowy Zespołu o innych Pracownikach, z komórek organizacyjnych Spółki, o których mowa w ust. 1.
5. Członkiem Zespołu/Ekspertem nie może być osoba pozostająca z Sygnalistą oraz z pracownikiem wskazanym w Zgłoszeniu jak osoba dokonująca naruszenia w związku małżeńskim, ich wstępny, zstępny, rodzeństwo, powinowaty w tej samej linii lub stopniu, osoba pozostająca z którymkolwiek z nich w stosunku przysposobienia oraz jej małżonek, a także osoba pozostająca we wspólnym pożyciu ani osoba pozostająca wobec ww. osób w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może budzić to uzasadnione wątpliwości, co do jej obiektywizmu i bezstronności. Postanowienia ust. 4 w zakresie uzupełnienia składu Zespołu stosuje się odpowiednio.
6. Oceny przesłanek zawartych w ust. 5, mogących stanowić powód wyłączenia możliwości pełnienia funkcji członka Zespołu/Eksperta, dokonuje Pracodawca, na podstawie dostępnej wiedzy. Ponadto każdy członek Zespołu/Ekspert/osoby obsługujące kanał Zgłoszeń składają stosowne oświadczenie w tej kwestii, wg wzoru stanowiącego załącznik nr 2 do Regulaminu.
7. Decyzje Zespołu podejmowane są zwykłą większością głosów członków Zespołu (w głosowaniu nie biorą udziału Eksperci, o których mowa w ust. 3.), przy obecności minimum dwóch członków. W przypadku równości głosów, decyzje i rozstrzygnięcia podejmuje Zarząd Spółki.
8. Zespół zobowiązany jest do:
 - a) potwierdzenia Sygnaliście przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni od jego otrzymania, chyba, że Sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie;
 - b) poufnego przekazywania Zarządowi informacji o wpływających Zgłoszeniach, w tym bezzwłocznego informowania Zarządu o powstałych lub mogących powstać w Spółce szkodach znacznej wartości;
 - c) rzetelności i bezstronności w zbieraniu informacji związanych ze Zgłoszeniem;
 - d) prowadzenia postępowania wyjaśniającego bez zbędnej zwłoki;
 - e) organizowania i przeprowadzania rozmów celem ustalenia i potwierdzenia stanu faktycznego;
 - f) protokołowania rozmów wyjaśniających/wyników konfrontacji;
 - g) zbierania dokumentacji związanej ze Zgłoszeniem oraz niezbędnej do prowadzenia postępowania;
 - h) wypracowania stanowiska, zawierającego analizę zdarzeń, ocenę zasadności rozpatrywanego Zgłoszenia oraz wnioski i rekomendacje dalszych działań;
 - i) przekazania Pracodawcy protokołu zawierającego stanowisko Zespołu wraz z uzasadnieniem, wnioskami i rekomendacjami;

- j) zachowania poufności Zgłoszenia.
9. Zarząd Spółki rozpatruje określone w protokole końcowym stanowisko Zespołu, podejmując stosowne Działania następcze.

Kanały wewnętrzne

§ 7

1. Pracownik ma prawo skorzystać z wewnętrznego kanału zgłoszeń poprzez:
 - a) zawnioskowanie o osobiste spotkanie z Członkiem Zespołu przyjmującym zgłoszenia, w terminie do 14 dni od zgłoszenia wniosku, w celu przekazania Zgłoszenia. W takim przypadku Zgłoszenie jest protokolowane, a Sygnalista dokonuje sprawdzenia, zgłoszenia ewentualnych korekt i podpisuje protokół;
 - b) wykorzystanie wewnętrznego systemu teleinformatycznego dedykowanego do przyjmowania Zgłoszeń, podanego do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u Pracodawcy (zapewniającego bezpieczeństwo zgłoszenia, w tym jego poufność). Zgłoszenia można dokonać na adres e - mail: sygnalista@lka.lodzkie.pl;
 - c) korespondencję listowną przekazywaną bezpośrednio do adresata, za pośrednictwem ogólnodostępnych w Spółce, oznaczonych skrzynek kontaktowych, lub kierowaną za pośrednictwem poczty na adres siedziby Spółki z dopiskiem „Zgłoszenie Sygnalisty” adresowaną odpowiednio do Prezesa/Członka Zarządu lub do Przewodniczącego Rady Nadzorczej, w przypadku domniemania naruszenia prawa przez Prezesa/Członka Zarządu.
2. Ostateczny wybór trybu Zgłoszenia należy do Sygnalisty.
3. W pierwszej kolejności, w przypadku podejrzenia naruszenia prawa Sygnalista powinien skorzystać z trybu Zgłoszenia tzw. kanałem wewnętrznym, zapewnionym przez Pracodawcę.
4. Z uwagi na konieczność zapewnienia ochrony Sygnalisty, Zgłoszenia powinny spełniać następujące minimalne wymogi dotyczące tożsamości:
 - a) jawne, gdy Sygnalista zgadza się na pełne ujawnienie tożsamości zarówno osobom zaangażowanym w rozpatrzenie Zgłoszenia lub również osobom postronnym, w takiej sytuacji Sygnalista musi wyrazić jasno sprecyzowaną zgodę na ujawnienie swoich danych;
 - b) poufne, gdy dane Sygnalisty podlegają ochronie przed dostępem osób nieupoważnionych, niezaangażowanych w rozpatrzenie Zgłoszenia szczególnie poprzez utajnienie zewnętrzne danych Sygnalisty.Informacje o wyborze w/w trybu przekazywane są w Zgłoszeniu.
5. Sygnalista składający Zgłoszenie zobowiązany jest do działania w dobrej wierze, dochowując staranności w zakresie interpretacji posiadanej przez siebie wiedzy, jak i dowodów ewentualnego naruszenia.
6. Sygnalista nie może naruszać dobrego imienia osób opisanych w Zgłoszeniu, w szczególności przez świadome pomawianie, podawanie nieprawdy, zatajanie prawdy.
7. Preferowany wzór Zgłoszenia określa Załącznik nr 5 do Regulaminu.
8. Spółka zabezpiecza systemy kanałów wewnętrznych Zgłoszeń przed nieuprawnionym dostępem osób nieupoważnionych.

Kanały zewnętrzne

§ 8

1. Sygnalista może dokonać Zgłoszenia zewnętrznego do Rzecznika Praw Obywatelskich albo stosownych organów publicznych, bez uprzedniego dokonania Zgłoszenia wewnętrznego, stosownie do obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa.
2. Sygnalista może dokonać ujawnienia publicznego, podając informacje o wykrytym naruszeniu prawa do wiadomości publicznej. Ujawnienie publiczne jest możliwe, gdy dokonano Zgłoszenia wewnętrznego, a następnie Zgłoszenia zewnętrznego, a Spółka, a następnie organ publiczny w terminie na przekazanie Informacji nie podejmą żadnych odpowiednich Działań następczych, ani nie prześlą Sygnaliście informacji zwrotnej lub w przypadku Zgłoszenia zewnętrznego organ publiczny w terminie na przekazanie Informacji zwrotnej nie podejmie żadnych odpowiednich Działań następczych, ani nie prześle Sygnaliście Informacji zwrotnej. Sygnalista dokonujący ujawnienia publicznego podlega ochronie na zasadach określonych w Ustawie.

Rozdział III

TRYB ROZPARTYWANIA ZGŁOSZEŃ

§ 9

1. Formalny tryb postępowania w zakresie Zgłoszenia naruszeń z wykorzystaniem kanałów zgłoszeń wewnętrznych, o których mowa w § 7 Regulaminu, przewiduje pisemny tryb rozpatrywania Zgłoszeń.
2. Przekazanie Zgłoszenia skutkuje uruchomieniem trybu formalnego, polegającego na jego rozpoznaniu przez Zespół.
3. W ciągu 7 dni od dnia wpływu Zgłoszenia, Zespół je przyjmujący potwierdza Sygnaliście jego otrzymanie.
4. W stosunku do Sygnalisty obowiązek informacyjny z art. 13 RODO jest realizowany w trakcie potwierdzenia danych/Zgłoszenia. Wzór klauzuli informacyjnej jest zamieszczony w Intranecie, gdzie każdy pracownik ma możliwość zapoznania się z nim.
5. W stosunku do osób których dotyczy przedmiot Zgłoszenia obowiązek informacyjny z art. 13 RODO jest realizowany po zatwierdzeniu przez Zarząd protokołu końcowego z prac Zespołu, o ile Działania następcze dotyczą podjęcia czynności prawnych/faktycznych względem tej osoby. Wzór klauzuli informacyjnej jest zamieszczony w Intranecie, gdzie każdy pracownik ma możliwość zapoznania się z nim.
6. W stosunku do osób biorących udział w rozpoznaniu Zgłoszenia w postaci składanych wyjaśnień/konfrontacji Zespół realizuje obowiązek informacyjny z art. 13 RODO przed przystąpieniem do w/w czynności. Wzór klauzuli informacyjnej jest zamieszczony w Intranecie, gdzie każdy pracownik ma możliwość zapoznania się z nim.
7. Zgłoszenia anonimowe i/lub nie dotyczące Spółki oraz materii Regulaminu pozostawia się bez rozpoznania i rejestracji.

8. Pracodawca deklaruje, że każde Zgłoszenie dotyczące Spółki, podlegające właściwości Regulaminu będzie rozpatrzone z należytą starannością, a Zespół rozpatrujący Zgłoszenia działa zgodnie z zasadami:
 - a) szybkiego reagowania;
 - b) poufności i zasady „need to know”, zgodnie z którą nie przekazuje się większej ilości informacji niż to niezbędne;
 - c) obiektywności;
 - d) bezstronności;
 - e) niezależności;
 - f) ukierunkowania na wszechstronne wyjaśnienie stanu faktycznego.
9. Zespół prowadzi postępowanie wyjaśniające i rozpatruje Zgłoszenie w sposób bezzwłoczny, a maksymalny termin na przekazanie Sygnaliście Informacji zwrotnej, nie przekracza 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia lub – w przypadku nieprzekazania potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia – 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania Zgłoszenia, chyba że Sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać Informację zwrotną.
10. Zadaniem Zespołu, po stwierdzeniu, że Zgłoszenie dotyczy Spółki i materii Regulaminu, jest przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego, na które składa się analiza faktów, zdarzeń, ocena zasadności Zgłoszenia i dalszych Działań następczych oraz przygotowanie dla Pracodawcy wniosków i rekomendacji dalszych działań.
11. Prowadzone przez Zespół działania obejmują w szczególności analizę zgłoszenia, przekazanie informacji o zgłoszeniu Zarządowi Spółki, zebranie i zabezpieczenie materiału dowodowego, w tym możliwe wysłuchanie Sygnalisty, uczestników lub świadków zdarzeń opisywanych w zgłoszeniu oraz na analizie dokumentacji, np. wiadomości e-mail, smsów, pism, zdjęć itp., stanowiących dowody w sprawie Zgłoszenia.
12. Zespół może wezwać dowolnego Pracownika do złożenia wyjaśnień, związanych z przedmiotem Zgłoszenia oraz wnioskować do odpowiednich komórek organizacyjnych o udostępnienie dokumentacji, dowodów.
13. Stawiennictwo na spotkaniu z Zespołem jest obowiązkowe i odbywa się na polecenie służbowe, kierowane również do wiadomości przełożonego pracownika wzywanego na spotkanie Zespołu.
14. Pracownik może usprawiedliwić swoje niestawiennictwo na spotkaniu z Zespołem okresem niezdolności do pracy lub przebywaniem w tym czasie poza pracą (np. urlop wypoczynkowy, podróż służbowa, zaplanowane, udokumentowane spotkanie służbowe). W takiej sytuacji Zespół ustala kolejny najbliższy możliwy termin, w którym wezwany powinien stawić się na spotkaniu.
15. O terminie stawiennictwa Zespół zawiadamia telefonicznie lub e-mailowo, nie później niż 1 dzień przed planowanym terminem posiedzenia, z uwzględnieniem zasady poszanowania organizacji pracy i harmonogramów działalności Spółki.
16. Pracownik jest zwolniony z obowiązków zawodowych na czas koniecznych czynności podejmowanych w ramach postępowania prowadzonego przez Zespół, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
17. Konfrontacja osób na spotkaniu z Zespołem jest możliwa jedynie za zgodą obu konfrontowanych stron.
18. Z każdego posiedzenia Zespołu sporządzany jest protokół.
19. Spółka prowadzi rejestr Zgłoszeń i zapewnia skuteczny sposób jego zabezpieczenia. Rejestr Zgłoszeń obejmuje, kolejny w roku numer Zgłoszenia, datę Zgłoszenia, przedmiot Zgłoszenia, dane osobowe Sygnalisty oraz osób,

których dotyczy przedmiot Zgłoszenia - w ograniczonym zakresie, niezbędnym do identyfikacji tych osób, adres do kontaktu Sygnalisty, krótki opis podjętych Działań następczych i datę zakończenia sprawy przez Zespół.

20. Postępowanie Zespołu w zakresie Zgłoszeń dotyczących Spółki i materii Regulaminu kończy się wydaniem przez Zespół protokołu końcowego, zawierającego analizę zdarzeń, ocenę zasadności Zgłoszenia oraz wnioski i rekomendacje dalszych działań, na podstawie których Spółka podejmuje adekwatne Działania następcze.
21. Rekomendacje zawierają opis proponowanych działań, jakie powinny być podjęte, w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa, sanowaniu jego skutków.
22. Protokół końcowy wymaga zatwierdzenia przez Zarząd Spółki.
23. Rekomendacje Zespołu nie wyłączają możliwości przeprowadzania przez Pracodawcę dodatkowych wyjaśnień/postępowań, zgodnie z wewnętrznymi regulacjami obowiązującymi w Spółce oraz podejmowania stosownych działań, w ramach posiadanych kompetencji.

Dokumentacja związana z wniesionym Zgłoszeniem i przeprowadzonym postępowaniem wyjaśniającym oraz dane w rejestrze zgłoszeń są przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono Działania następcze Spółki lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tym Zgłoszeniem. Za prawidłowe przechowywanie dokumentacji z zachowaniem poufności odpowiada Zespół.

ZASADA POUFNOŚCI

§ 10

1. Postępowania prowadzone w ramach Regulaminu objęte są obowiązkiem zachowania poufności, co do wszelkich informacji ujawnionych w ich toku. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość Sygnalisty, osób, których dotyczy przedmiot Zgłoszenia oraz świadków.
2. Do zachowania poufności obowiązana jest każda z osób uczestniczących w w/w postępowaniach, o czym jest ona każdorazowo informowana.
3. Do zachowania poufności zobowiązane są również osoby odpowiedzialne za obsługę techniczną elektronicznego kanału Zgłoszeń.
4. Członkowie Zespołu, osoby określone w Zgłoszeniu biorące udział w postępowaniu, świadkowie i osoby o których mowa w ust. 3 podpisują Oświadczenie o zachowaniu poufności, którego wzór stanowi załącznik nr 2 do Regulaminu.
5. Żaden z Pracowników uczestniczących w postępowaniu prowadzonym przez Zespół nie jest uprawniony do ujawniania informacji o fakcie, miejscu, czasie i przebiegu spotkań organizowanych w ramach tych postępowań.
6. Z zastrzeżeniem § 7 ust. 4 treść Zgłoszenia przekazanego do Zespołu oraz dane Sygnalisty są objęte poufnością, co oznacza, że nie są udostępniane innym Pracownikom, ani przełożonym bezpośrednim lub wyższego szczebla (z wyłączeniem Pracodawcy).
7. Dane osobowe Sygnalisty, pozwalające na ustalenie jego tożsamości, nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że za wyraźną zgodą Sygnalisty. Zasady tej 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 takiego ujawnienia, Zespół powiadamia o tym Sygnalistę, przesyłając w postaci papierowej lub elektronicznej wyjaśnienie powodów ujawnienia jego danych osobowych, chyba że takie powiadomienie zagrazi postępowaniu wyjaśniającemu lub postępowaniu przygotowawczemu, lub sądowemu.
8. Dane osobowe Sygnalisty przetwarzane są 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.
 9. Dane osobowe przetwarzane w związku z przyjęciem Zgłoszenia lub podjęciem działań następczych oraz dokumenty związane z tym zgłoszeniem są przechowywane przez Spółkę przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym przekazano Zgłoszenie lub zakończono w Spółce Działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych Zgłoszeniem.
 10. Po upływie okresu przechowywania usuwa się dane osobowe oraz niszczy dokumenty związane ze Zgłoszeniem. Ustawy z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach (Dz. U. z 2020 r. poz. 164) nie stosuje się. Zasady tej nie stosuje się w przypadku, gdy dokumenty związane ze zgłoszeniem stanowią część akt postępowań przygotowawczych lub spraw sądowych lub sądowno-administracyjnych.

Rozdział IV

ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

§ 11

1. Sygnalista podlega ochronie określonej w przepisach prawa 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.
2. Wobec Sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe, ani próby lub groźby zastosowania takich działań.
3. Żaden Sygnalista, który w dobrej wierze korzysta z instrumentów przewidzianych w Regulaminie oraz innych przepisach prawa nie może spotkać się z odwetem lub negatywną oceną swojego zachowania (niekorzystnym traktowaniem) ze strony przełożonych oraz innych Pracowników. Dotyczy to także osób, które występują we wszelkich postępowaniach w charakterze świadka lub sygnalizują Pracodawcy bądź innym, przewidzianym prawem organom, dostrzeżone nieprawidłowości lub udzielają wsparcia w tym zakresie innym Pracownikom.
4. Zakaz działań odwetowych obejmuje zarówno ochronę osób dokonujących Zgłoszenia, jak i osób pomagającym im w dokonaniu Zgłoszenia.
5. Zakaz działań odwetowych obowiązuje także, jeżeli w toku rozpoznania okaże się, że Zgłoszenie było bezzasadne.

6. Wszelkie działania polegające na dokonaniu Zgłoszenia w złej wierze, mające charakter świadomego pomawiania kogokolwiek o naruszenie prawa jest zabronione i spotka się z adekwatną i proporcjonalną reakcją Pracodawcy.

§ 12

1. Za odwet lub niekorzystne traktowanie, o którym mowa w § 11, uważa się w szczególności:
- a) odmowę nawiązania stosunku pracy;
 - b) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy;
 - c) niezawarcie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarcie 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) przymus, zastraszanie, wykluczenie, mobbing, dyskryminacja, niekorzystne/niesprawiedliwe traktowanie;
 - e) obniżenie wynagrodzenia za pracę;
 - f) wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu;
 - g) pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą;
 - h) przeniesienie na niższe stanowisko pracy;
 - i) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
 - j) przekazanie innej osobie dotychczasowych obowiązków pracowniczych Sygnalisty;
 - k) niekorzystną zmianę miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
 - l) negatywną ocenę wyników pracy lub negatywną opinię o pracy;
 - m) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
 - n) wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
 - o) nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie;
 - p) działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
 - q) spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
 - r) wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia Sygnalisty;
- chyba że Pracodawca udowodni, że powyższe działania przeprowadził z uzasadnionych, obiektywnych i niezależnych od Sygnalisty powodów. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego przepisy powyższe stosuje się odpowiednio.
2. Sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emerytalnych w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego lub prawo do zadośćuczynienia.
3. Osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji przez Sygnalistę, ma prawo

- do odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych od Sygnalisty, który dokonał takiego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.
4. Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy odpowiedzialności, w tym odpowiedzialności dyscyplinarnej lub odpowiedzialności za szkodę z tytułu naruszenia praw innych osób lub obowiązków określonych w przepisach prawa, w szczególności w przedmiocie zniesławienia, naruszenia dóbr osobistych, praw autorskich, ochrony danych osobowych oraz obowiązku zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa, pod warunkiem że Sygnalista miał uzasadnione podstawy sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z ustawą.
 5. Nie można zrzec się praw określonych w niniejszym rozdziale, ani przyjąć na siebie odpowiedzialności za szkodę powstałą z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego. Nie dotyczy to przyjęcia odpowiedzialności za szkodę powstałą z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji.
 6. Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy lub które kształtują prawa i obowiązki stron stosunku pracy/współpracy w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub przewidują stosowanie środków odwetowych, są nieważne. Analogiczne odnosi się do postanowień umów i innych aktów, na podstawie których jest świadczona praca lub usługi, są dostarczane towary lub jest dokonywana sprzedaż.
 7. Przepisy niniejszego rozdziału stosuje się odpowiednio do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej z Sygnalistą w rozumieniu art. 2 pkt 9 Ustawy.

Rozdział V

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 13

1. Pracodawca propaguje działania, w przedmiocie przeciwdziałania nadużyciom prawa opisanym w Regulaminie.
2. Procedury wewnętrzne określone Regulaminem, nie wyłączają uprawnień Sygnalisty do zgłoszenia roszczeń na drodze sądowej. Przy czym, na etapie rozpatrywania przez Zespół Zgłoszenia, rekomenduje się powstrzymanie Sygnalisty od wszczynania postępowań i dochodzenia roszczeń na drodze sądowej do czasu zakończenia postępowania wewnętrznego.
3. W zakresie nieokreślonym przepisami Ustawy oraz Regulaminu do rozpoznania Zgłoszeń stosuje się powszechnie obowiązującego przepisy prawa oraz przepisy wewnątrzzakładowe.
4. W zakresie prac Zespołu, w tym obiegu dokumentacji i procedury wysłuchania stron i świadków postępowania obowiązują regulacje Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 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 osobowych -

- RODO). Przetwarzanie przez osoby obsługujące kanał Zgłoszeń, członków Zespołu danych osobowych, w tym danych szczególnej kategorii, odbywa się na podstawie odrębnego pisemnego upoważnienia Administratora (Pracodawcy) do przetwarzania danych osobowych, którego wzór stanowi załącznik nr 4 do Regulaminu. Osoby upoważnione są zobowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskały w ramach przyjmowania zgłoszeń oraz podejmowania Działań następczych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach których wykonywały pracę.
5. Do elektronicznego obiegu Zgłoszeń i dokumentacji wytworzonej w ich wyniku mają zastosowanie reguły i Polityka bezpieczeństwa obowiązujące w Spółce.
 6. Obieg dokumentacji między członkami Zespołu odbywa się wyłącznie w sposób zabezpieczony, osobiście lub za pośrednictwem dysku sieciowego Pracodawcy lub adresu poczty elektronicznej Zespołu: sygnalista@lka.lodzkie.pl.

WYKAZ ZAŁĄCZNIKÓW

1. Załącznik nr 1 – oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem
2. Załącznik nr 2 – oświadczenie o zachowaniu poufności;
3. Załącznik nr 3 – oświadczenie członka zespołu/eksperta;
4. Załącznik nr 4 – upoważnienie do przetwarzania danych osobowych;
5. Załącznik nr 5 – formularz zgłoszenia.

Załącznik nr 1

Łódź, dnia roku

OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA

o zapoznaniu się z „Regulaminem Zgłaszania Naruszeń Prawa Podejmowania Działań Następczych oraz Ochrony Sygnalistów ”

Nazwisko i imię:
Stanowisko:
Pion/Wydział/Zespół:.....

Oświadczam, iż zostałam/em zapoznana/y z „Regulaminem Zgłaszania Naruszeń Prawa Podejmowania Działań Następczych oraz Ochrony Sygnalistów” w „Łódzkiej Kolei Aglomeracyjnej” sp. z o.o. wprowadzonego Uchwałą Zarządu Spółki nr z dnia roku.

.....
(podpis pracownika)

*niepotrzebne skreślić

Łódź, dnia roku

OŚWIADCZENIE O ZACHOWANIU POUFNOŚCI

W związku z udziałem w pracach Zespołu przyjmującego Zgłoszenia naruszenia prawa w „ŁKA” sp. z o.o.

Zobowiązuje się:

1. Nieodwołalnie i bezwarunkowo do zachowania w ścisłej tajemnicy informacji poufnych, w rozumieniu niniejszego oświadczenia oraz zobowiązuje się traktować je i chronić przed ich ujawnieniem do wiadomości osób postronnych. Przez informacje poufne należy rozumieć wszelkie informacje (w tym przekazane lub pozyskane w formie ustnej, pisemnej, elektronicznej i każdej innej), wynikające ze Zgłoszenia Sygnalisty, związane z pracami Zespołu, uzyskane w trakcie jego prac, w trakcie spotkań, posiedzeń, obsługi korespondencji i kanału Zgłoszeń, bez względu na to, czy zostały one udostępnione w związku z pracami Zespołu, czy też zostały pozyskane przy tej okazji w inny sposób.
2. Nie ujawniać, upubliczniać, przekazywać ani w inny sposób udostępniać osobom trzecim lub wykorzystywać jakichkolwiek informacji poufnych.
3. W razie wątpliwości, czy określona informacja stanowi tajemnicę, zwrócić się na piśmie do Pracodawcy.
4. Przyjąć na siebie pełną odpowiedzialność, w tym karną, za wszelkie szkody spowodowane moimi działaniami lub zaniechaniami, stanowiącymi naruszenie zobowiązań wynikających z niniejszego oświadczenia.
5. Bezterminowo zachować poufności, o którym mowa w niniejszym oświadczeniu.

.....
(podpis składającego oświadczenie)

Załącznik nr 3

Łódź, dnia roku

OŚWIADCZENIE CZŁONKA ZESPOŁU/EKSPERTA

Niniejszym oświadczam, że w toczącym się postępowaniu wszczętym przez Zespół, biorąc udział w jego pracach nie jestem Sygnalistą oraz wskazanym w zgłoszeniu jako osoba naruszająca prawo, a także osobą pozostająca z ww. osobami w związku małżeńskim, ich wstępnym, zstępnym, rodzeństwem, powinowatym w tej samej linii lub stopniu, osobą pozostająca z którymkolwiek z nich w stosunku przysposobienia ani jej małżonkiem, a także osobą pozostająca we wspólnym pożyciu. Nie jestem również osobą pozostającą wobec Sygnalisty oraz wobec wskazanego w zgłoszeniu jako osoby naruszającej prawo w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może budzić to uzasadnione wątpliwości, co do mojego obiektywizmu i bezstronności.

.....
(podpis pracownika)

Załącznik nr 4

Łódź, dnia roku

UPOWAŻNIENIE NR

do przetwarzania danych osobowych w dokumentacji papierowej, elektronicznej oraz obsługi systemu informatycznego i urządzeń wchodzących w jego skład, służących do przetwarzania danych osobowych Sygnalisty, osób, których dotyczy przedmiot Zgłoszenia oraz pozostałych osób biorących udział w postępowaniu lub Działaniach następczych z dniem upoważniam Panią/a zatrudnioną/ego w „Łódzkiej Kolei Aglomeracyjnej” sp. z o. o. na stanowisku, będącego Członkiem Zespołu/Ekspertem w ramach struktury Administratora przyjmującego zgłoszenia naruszenia prawa w „ŁKA” sp. z o.o. do przetwarzania danych osobowych.

Osoba upoważniona ma prawo do realizowania następujących operacji na danych osobowych: zbieranie, utrwalanie, organizowanie, porządkowanie, przechowywanie, pobieranie, przeglądanie, wykorzystywanie.

Osoba upoważniona do przetwarzania danych osobowych jest zobowiązana do zachowania w tajemnicy danych osobowych i sposobu ich zabezpieczenia również po odwołaniu upoważnienia, a także ustaniu stosunku pracy/rozwiązaniu umowy/zakończeniu realizacji zadań związanych z przetwarzaniem danych osobowych. Naruszenie poufności może skutkować poniesieniem odpowiedzialności karnej na podstawie przepisów określonych w przepisach o ochronie danych osobowych, nałożeniu grzywny lub odpowiedzialności karnej na podstawie Ustawy o ochronie sygnalistów oraz stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, które może być podstawą do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu Pracy.

Niniejsze upoważnienie obowiązuje od daty wystawienia i traci moc najpóźniej z dniem ustania stosunku pracy lub z dniem zwolnienia ze świadczenia pracy, jeżeli zostało zastosowane przed datą ustania stosunku pracy. Upoważnienie może zostać również odwołane w każdym czasie w drodze oświadczenia złożonego przez Administratora.

.....
(podpis Administratora)

.....
(podpis osoby upoważnionej)

Łódź, dnia roku

FORMULARZ ZGŁOSZENIA

DANE OSOBY SKŁADAJĄCEJ ZGŁOSZENIE ¹	
Imię i nazwisko	
Telefon kontaktowy/e-mail	
Miejsce pracy	
Stanowisko pracy	
Opis podejrzenia naruszenia prawa wraz z uzasadnieniem i wskazaniem okoliczności faktycznych i ewentualnych dowodów	Data/termin zdarzenia (jeżeli dotyczy)
Podpis osoby składającej zgłoszenie	

¹ W przypadku woli przekazania zgłoszenia poufnego należy zaznaczyć w/w kwestię.