

	<b>Dolnośląski Szpital Specjalistyczny im. T. Marciniaka - Centrum Medycyny Ratunkowej</b>		
PROCES:	Bezpieczeństwo Zarządcze		
Status:	o ograniczonym dostępie		
Nr: QP-30/BZ	Nr rej: 2423	Wydanie: 1	Obowiązuje od: 2024-10-08
PROCEDURA:	<b>Procedura dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych</b>		

Żadna część niniejszej procedury nie może być zmieniana bez wiedzy ani kopiowana bez zgody Pełnomocnika Dyrektora ds. Systemu Zarządzania Jakością. Każdy wydruk z aktualnej wersji elektronicznej jest dokumentem

**NIENADZOROWANYM I NIE PODLEGA AKTUALIZACJI**

	Imię i Nazwisko	Stanowisko	Data	Podpis
Opracował:	Kornela Kukuła	NJ	2024-09-20	<i>w oryginale</i>
Zweryfikował:	Małgorzata Ptak	NR	2024-09-24	<i>w oryginale</i>
Zatwierdził:	Katarzyna Kapuścińska	N	2024-10-01	<i>w oryginale</i>

1. **Właściciel procedury:** Pełnomocnik Dyrektora ds. Zintegrowanego Systemu Zarządzania.
2. **Zakres stosowania:** Wszyscy pracownicy Dolnośląskiego Szpitala Specjalistycznego im. T. Marciniaka - Centrum Medycyny Ratunkowej.
3. **Cel procedury:** Ustanowienie standardu ochrony dla osób przekazujących informacje o nieprawidłowościach w miejscu zatrudnienia.
4. **Definicje i skróty:**
  - 1) **Szpital** – Dolnośląski Szpital Specjalistyczny im. T. Marciniaka – Centrum Medycyny Ratunkowej;
  - 2) **pracownik** – na potrzeby niniejszej procedury przyjmuje się, że pracownikiem jest osoba zatrudniona w Szpitalu, niezależnie od formy zatrudnienia;
  - 3) **sygnalizowanie (z ang. whistleblowing)** - ujawnianie przez pracowników lub inne osoby nieprawidłowych i nagannych etycznie zachowań. Raportowanie nadużyć, zaniedbań, postępowań nielegalnych bądź zagrażających bezpieczeństwu firmy. Sygnalizowanie bazuje na działaniu w dobrej wierze, które ma na celu demaskację postaw niezgodnych z prawem lub regułami panującymi w danym miejscu;
  - 4) **sygnalista / zgłaszający** – osoba fizyczna, która posiada i przekazuje istotne w jej rozumieniu informacje, które stanowią dowód zaistnienia nieprawidłowości związanych z funkcjonowaniem firmy. Sygnalistą może być osoba związana z podmiotem umową o pracę, stosunkiem służbowym lub innym umownym, tj. osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, wspólnik, stażysta, praktykant, wykonawca, podwykonawca, dostawca, były pracownik, osoba w trakcie rekrutacji, wolontariusz, osoba przed nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w Szpitalu lub na rzecz Szpitala;
  - 5) **nadużycie** - rozumie się przez to wszelkie działania bezprawne lub inne działania podejmowane w każdym aspekcie działalności Szpitala, których rezultatem może być powstanie szkód lub strat po stronie Szpitala;

- 6) **działanie następcze** – należy przez to rozumieć 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, działanie 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;
- 7) **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 naruszyć prawa sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę sygnaliście, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko sygnaliście;
- 8) **informacja o naruszeniu prawa** - informacja, w tym uzasadnione podejrzenie dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w Szpitalu, 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;
- 9) **informacja zwrotna** – przekazywana sygnaliście informacja na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań;
- 10) **osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia** – osoba fizyczna, która pomaga sygnaliście w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona;
- 11) **osoba powiązana z sygnalistą** – osoba fizyczna, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub osobę najbliższą sygnalisty w rozumieniu art. 115 § 11 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j.: Dz. U. z 2024 r., poz. 17 z późn. zm.);
- 12) **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;
- 13) **postępowanie prawne** – postępowanie toczące się na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności postępowanie karne, cywilne, administracyjne, dyscyplinarne lub o naruszenie dyscypliny finansów publicznych, albo postępowanie toczące się na podstawie regulacji wewnętrznych wydanych w celu wykonania przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności antymobbingowych;
- 14) **pracodawca** – Dyrektor Dolnośląskiego Szpitala Specjalistycznego im. T. Marciniaka – Centrum Medycyny Ratunkowej;
- 15) **ujawnienie publiczne** – podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;
- 16) **zgłoszenie** – ustne lub pisemne zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne, przekazane zgodnie z wymogami określonymi w niniejszej procedurze;
- 17) **zgłoszenie wewnętrzne** – ustne lub pisemne przekazanie podmiotowi prawnemu informacji o naruszeniu prawa;
- 18) **zgłoszenie zewnętrzne** – ustne lub pisemne przekazanie Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu informacji o naruszeniu prawa.

5. **Załączniki:** brak.

## 6. Wstęp

Według najpowszechniej funkcjonującej definicji sygnalizowanie to pojęcie określające ujawnianie przez pracowników lub inne osoby nieprawidłowych i nagannych etycznie zachowań. Mowa więc o raportowaniu

nadużyć, zaniedbań, postępowań nielegalnych bądź zagrażających bezpieczeństwu firmy. Sygnalizowanie bazuje na działaniu w dobrej wierze, które ma na celu demaskację postaw niezgodnych z prawem lub regułami panującymi w danym miejscu. Sygnalista kieruje się chęcią usunięcia szkodliwych wzorców, a przedstawiane przez niego informacje są zgodne z prawdą, rzetelne i istotne z punktu widzenia pracodawcy.

Sygnalista może zwrócić się ze swoim zgłoszeniem wykorzystując stworzone do tego kanały komunikacji. Swoje wątpliwości, w razie potrzeby, sygnalista może też przekazać do przedstawicieli organów zewnętrznych (np. publiczne organy powołane do nadzoru, kontroli, ścigania nadużyć i przestępstw), a także opinii publicznej, na przykład za pośrednictwem mediów.

Sygnalistą może być każdy, kto ma związek z podmiotem, co do którego naruszenie zgłasza, może to być pracownik, zleceniobiorca, członek zarządu, podwykonawca, klient, ale też stażysta czy wolontariusz. Jednak, aby sygnalista był chroniony przez prawo to zgodnie z unijną dyrektywą o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa Unii musi spełnić dwie przesłanki; mieć uzasadnione przekonanie, że zgłasza prawdziwe informacje i dokonać zgłoszenia zgodnie z prawem. Sygnalista musi mieć uzasadnione podstawy by sądzić, w świetle okoliczności i informacji, jakimi dysponuje, że zgłaszane przez niego kwestie w momencie dokonania zgłoszenia są prawdziwe. Nie oznacza to, że sygnalista powinien zbierać dowody by uzasadnić prawdziwość zgłaszanych informacji, ale że nie będą podlegali ochronie Ci, którzy celowo lub świadomie przekazali błędne informacje.

## **7. Obowiązki sygnalisty:**

- 1) Status sygnalisty uzyska osoba, która dokonuje zgłoszenia nieprawidłowości.
- 2) Sygnalista podlega ochronie określonej w niniejszej procedurze 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.
- 3) Zgłoszenie nieprawidłowości może nastąpić poprzez:
  - a) wewnętrzne kanały zgłoszeń wdrożone na poziomie Szpitala,
  - b) zewnętrzne kanały zgłoszeń do organu centralnego lub właściwych organów publicznych,
  - c) ujawnienie publiczne za pośrednictwem mediów tradycyjnych lub społecznościowych,
- 4) Zgłoszenia wewnętrznego można dokonać przy użyciu:
  - a) odpowiedniej zakładki w Intranecie,
  - b) dedykowanego adresu e-mail: [sygnalista@szpital-marciniak.wroclaw.pl](mailto:sygnalista@szpital-marciniak.wroclaw.pl),
  - c) poprzez wysłanie zgłoszenia za pośrednictwem poczty na adres Szpitala. Zgłoszenie należy wysłać w podwójnej kopercie – na drugiej, wewnętrznej kopercie należy napisać „zgłoszenie naruszenia prawa”.
- 5) Zgłoszenie może również zostać dokonane na wniosek sygnalisty w toku bezpośredniego spotkania lub rozmowy telefonicznej z organem Szpitala odpowiadającym za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych dotyczących naruszeń prawa. Zgłoszenie w formie bezpośredniego spotkania musi odbyć się w terminie 14 dni od zgłoszenia chęci spotkania przez sygnalistę.
- 6) Zgłoszenie w formie bezpośredniego spotkania lub rozmowy telefonicznej jest dokumentowane w formie protokołu z rozmowy.
- 7) Sygnalista musi chcieć dokonać zgłoszenia i podjąć w tym celu odpowiednie konkretne działania.
- 8) Sygnalista może zgłaszać naruszenia prawa lub zaniechania niezgodnego z prawem lub mającego na celu obejście prawa, dotyczące:
  - a) korupcji;
  - b) zamówień publicznych;
  - c) usług, produktów i rynków finansowych;
  - d) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
  - e) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;

- f) bezpieczeństwa transportu;
  - g) ochrony środowiska;
  - h) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
  - i) zdrowia publicznego;
  - j) ochrony konsumentów;
  - k) ochrony prywatności i danych osobowych;
  - l) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
  - m) interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
  - n) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
  - o) konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach Szpitala z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi powyżej.
- 9) Zapisów procedury nie stosuje się do informacji objętych:
- a) przepisami o ochronie informacji niejawnych oraz innych informacji, które nie podlegają ujawnieniu z mocy przepisów prawa powszechnie obowiązującego ze względów bezpieczeństwa publicznego;
  - b) tajemnicą zawodową zawodów medycznych oraz prawniczych.
- 10) Sygnalista, celem zapewnienia możliwości rzetelnego oraz obiektywnego zbadania sprawy, powinien w zgłoszeniu uwzględnić następujące informacje:
- a) zwięzły opis sprawy ze wskazaniem istotnych faktów;
  - b) wskazanie naruszonych regulacji wewnętrznych, przepisów prawa lub standardów etycznych;
  - c) wskazanie osoby, jednostki lub komórki organizacyjnej, której dotyczy naruszenie;
  - d) wskazanie, czy zgłoszenie dotyczy zdarzenia przeszłego;
  - e) źródło wiedzy sygnalisty o naruszeniu;
  - f) wskazanie osób mających związek ze sprawą (w tym ewentualnych świadków lub osób, z którymi sygnalista kontaktował się w danej sprawie);
  - g) oszacowanie ewentualnych strat i ryzyka związanych ze sprawą (o ile to możliwe);
  - h) danych kontaktowych sygnalisty, tj. adres poczty elektronicznej lub adres korespondencyjny.
- 11) W przypadku nieposiadania pełnych informacji, o których mowa w pkt 10), sygnalista powinien dokonać zgłoszenia w takim zakresie informacji, jakie posiada. Brak przekazania pełnych informacji jest uzasadniony w przypadku niewiedzy lub gdy ujawnienie informacji mogłoby doprowadzić do ujawnienia tożsamości Sygnalisty (w przypadku zgłoszeń anonimowych).

## **8. Ochrona tożsamości sygnalistów**

- 1) Dyrektor powołuje w formie zarządzenia, osobę lub zespół osób odpowiedzialnych za przyjmowanie zgłoszeń o nieprawidłowościach (dalej jako: „Zespół ds. wyjaśniania nieprawidłowości”).
- 2) Zadaniem Zespołu ds. wyjaśniania nieprawidłowości jest przyjmowanie zgłoszeń od sygnalistów oraz podejmowanie działań następczych.
- 3) Dane osobowe sygnalisty, pozwalające na ustalenie jego tożsamości, nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że za wyraźną zgodą sygnalisty.
- 4) Powyższego zapisu 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 powiadamia się 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.

- 5) Zgłoszenie może zostać dokonane również anonimowo.
- 6) Wszelkie informacje na temat osób zgłaszających nadużycia, będących ofiarami nadużycia lub dane osobowe zawarte w zgłoszeniu mają charakter poufny. Dostęp do informacji posiada wyłącznie Zespół ds. wyjaśniania nieprawidłowości, Dyrektor oraz ewentualnie inne osoby powołane decyzją Dyrektora, celem zbadania zgłoszenia.
- 7) Ochrona tożsamości sygnalistów oraz innych osób będących ofiarami nadużycia jest zapewniona w szczególności poprzez:
  - a) obieg dokumentów zawierających informacje na temat sygnalisty będzie ograniczony wyłącznie do osób uczestniczących w procesie badania zgłoszenia;
  - b) zapewnienie bezpieczeństwa i poufności poczty elektronicznej przychodzącej na adres dedykowany zgłoszeniom;
  - c) popisanie przez członków Zespołu ds. wyjaśniania nieprawidłowości zobowiązania o:
    - zachowania poufności i nieujawniania informacji dotyczących danych osobowych osób zgłaszających informacji o możliwości wystąpienia nieprawidłowości lub nadużycia finansowego;
    - powstrzymania się od ustalania personaliów osoby, która przekazała zgłoszenie o nieprawidłowości lub nadużyciu finansowym w sposób anonimowy;
    - nierozpowszechnianiu i niewykorzystywaniu poufnych informacji zdobytych w trakcie wykonywania powierzonych prac także po ustaniu zatrudnienia, w szczególności do prowadzenia lub umożliwienia podjęcia działań odwetowych wobec osoby zgłaszającej;
  - d) zapewnienie bezpieczeństwa dokumentów dotyczących postępowania wyjaśniającego związanego ze zgłoszeniem nadużycia – także po jego zakończeniu oraz ograniczenie dostępu do wymienionych dokumentów wyłącznie osobom upoważnionym.
- 6) Szpital nie będzie podejmować żadnych działań mogących prowadzić do ustalenia tożsamości osób dokonujących zgłoszenia anonimowo, z zastrzeżeniem możliwości podjęcia przez Szpital próby zachęcenia osób do ujawnienia swojej tożsamości celem uzyskania szczegółowych informacji na temat zgłoszonego nadużycia.
- 7) W przypadku, gdy zgłoszenie nadużycia nosi znamiona przestępstwa i Szpital podejmie kroki prawne zmierzające do zawiadomienia o przestępstwie organy ścigania, wówczas informacja o tożsamości sygnalisty zostanie przekazana organom ścigania zgodnie z pkt 4).
- 8) W przypadku, gdy sygnalista posiada uzasadnione podstawy by sądzić, że zgłoszenie jest niezbędne do ujawnienia naruszenia, nie ponosi odpowiedzialności za naruszenie obowiązku poufności, znieśławienie, naruszenie praw autorskich, naruszenie tajemnicy zawodowej, naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych, oraz z tytułu roszczeń odszkodowawczych na podstawie prawa prywatnego, publicznego lub prawa pracy, w związku z dokonaniem zgłoszenia.

## **9. Postępowanie wyjaśniające**

- 1) Dostęp do dedykowanego do zgłoszeń adresu e-mail oraz zakładki mają wyłącznie członkowie Zespołu ds. wyjaśniania nieprawidłowości.
- 2) W przypadku zgłoszenia naruszenia prawa za pośrednictwem poczty w formie pisemnej, pracownik sekretariatu przekazuje zamkniętą korespondencję bezpośrednio do rąk własnych przedstawicielowi Zespołu ds. wyjaśniania nieprawidłowości.
- 3) Po otrzymaniu zgłoszenia o nadużyciu, przewodniczący Zespołu ds. wyjaśniania nieprawidłowości weryfikuje zgłoszenie i zobowiązany jest do zainicjowania postępowania wyjaśniającego oraz przekazania informacji o sprawie Dyrektorowi lub osobom przez niego upoważnionym.
- 4) Odrzucenie zgłoszenia naruszenia następuje, gdy w wyniku wstępnej weryfikacji wskazuje, iż zgłoszenie jest w oczywisty sposób bezzasadne.

- 5) W przypadku, gdy zgłoszenie naruszenia dotyczy jednego z członków Zespołu ds. wyjaśniania nieprawidłowości, komisja rozpatruje przyjęte zgłoszenie z wyłączeniem tego członka zespołu.
- 6) Zespół ds. wyjaśniania nieprawidłowości przekazuje informacje sygnaliście o otrzymaniu zgłoszenia na podany w zgłoszeniu adres e-mail lub adres korespondencyjny, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie.
- 7) Zespół prowadzący postępowanie wyjaśniające zobowiązany jest do wszczęcia postępowania wyjaśniającego zaraz po otrzymaniu zgłoszenia o nadużyciu, nie później niż w terminie do 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia.
- 8) Zespół ds. wyjaśniania nieprawidłowości powiadamia sygnalistę o dalszych krokach podejmowanych w związku ze zgłoszeniem nadużycia oraz informuje o wyniku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego w terminie do 3 miesięcy od dnia otrzymania zgłoszenia na podany w zgłoszeniu adres e-mail lub adres korespondencyjny, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie.
- 9) Zespół ds. wyjaśniania nieprawidłowości prowadzi rejestr zgłoszeń wewnętrznych, w sposób gwarantujący ochronę danych osobowych. Rejestr zawiera informacje dotyczące:
  - a) numer sprawy;
  - b) datę zgłoszenia;
  - c) formę zgłoszenia;
  - d) dane sygnalisty (jeżeli zostały ujawnione), w tym adres do kontaktu sygnalisty;
  - e) przedmiot naruszenia;
  - f) datę powiadomienia sygnalisty o otrzymaniu zgłoszenia;
  - g) informacje dotyczące działań następczych;
  - h) datę powiadomienia sygnalisty o wynikach postępowania wyjaśniającego;
  - i) datę zakończenia sprawy.
- 10) Dostęp do rejestru zgłoszeń wewnętrznych oraz dokumentacji dotyczącej postępowań wyjaśniających mają wyłącznie członkowie Zespołu ds. wyjaśniania nieprawidłowości, Dyrektor lub osoby upoważnione przez Dyrektora.
- 11) Dane w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych oraz dokumentacja dotycząca postępowań wyjaśniających są przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

#### **10. Ochrona przeciw działaniom odwetowym wobec sygnalistów**

- 1) Sygnalista (a także osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia oraz osoba powiązana z sygnalistą) 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) Wobec zgłaszającego, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej z sygnalistą nie mogą być podejmowane działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań.
- 3) 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 nie określony 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 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.
- 4) Jeżeli praca jest lub ma być świadczona na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego, stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług, zapis z pkt 1) stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonych pracy lub usług nie wyklucza zastosowania wobec sygnalisty takiego działania.
- 5) Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług, 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.
- 6) Szpital może dokonać zwolnienia, zmiany stanowiska lub miejsca pracy pracownika zgłaszającego nadużycie, pogorszających warunki zatrudnienia jedynie z przyczyn mających uzasadnienie merytoryczne, wynikające z obiektywnej oceny aktualnych wyników pracy lub z innych przyczyn przewidzianych w przepisach prawa niepozostających w związku ze zgłoszeniem nadużycia.
- 7) Pracownik przekonany, że doświadczył odwetu za zgłoszenie nieprawidłowości powinien poinformować o tym fakcie Zespół ds. wyjaśniania nieprawidłowości lub Dyrektora.
- 8) 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.
- 9) 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.
- 10) 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 niniejszą procedurą.

- 11) Przepisy niniejszego ustępu stosuje się odpowiednio do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej z sygnalistą.
- 12) Przepisy niniejszego ustępu stosuje się odpowiednio do osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej pomagającej sygnaliście lub z nim powiązanej, w szczególności stanowiącej własność sygnalisty lub go zatrudniającej.
- 13) Postanowienia z wcześniejszych punktów nie dotyczą pracowników, którzy zgłaszają informacje o nadużyciu w złej wierze, tj. dokonają zgłoszenia niebędącego nadużyciem, dopuszczają się bezpodstawnego pomówienia wobec innych pracowników, dokonują świadomego poświadczenia nieprawdy lub dokonują zgłoszenia nadużycia będąc jednocześnie jego inicjatorem.

## **11. Zgłoszenia zewnętrzne**

- 1) Poza zgłoszeniami w ramach organizacji, pracownik może dokonać zgłoszenia zewnętrznego (poza organizację) w formie pisemnej lub ustnej, bez uprzedniego obowiązku dokonania zgłoszenia wewnętrznego. Organ centralny do zgłoszeń zewnętrznych stanowi Rzecznik Praw Obywatelskich, natomiast organami publicznymi są również inne organy przyjmujące zgłoszenia zewnętrzne dotyczące naruszeń w dziedzinach należących do zakresu działania tych organów.
- 2) Zgłoszenia zewnętrznego, o którym mowa w pkt 1), pracownik dokonuje zgodnie z odrębnymi procedurami opracowanymi przez organy, do których zgłoszenie jest dokonywane, które są zamieszczone w BIP tychże organów.
- 3) Sygnalista może ujawnić naruszenie w sposób publiczny w formie tzw. ujawnienia publicznego np. za pośrednictwem mediów lub Internetu. W przypadku ujawnienia publicznego sygnalista będzie mógł korzystać z ochrony pod warunkiem, że najpierw skorzystał z wewnętrznych lub zewnętrznych kanałów zgłoszeń, ale w odpowiedzi na takie zgłoszenie nie podjęto w terminie żadnych odpowiednich działań.
- 4) Sygnalista dokonujący ujawnienia publicznego podlega ochronie, jeżeli dokona zgłoszenia wewnętrznego, a następnie zgłoszenia zewnętrznego, a Szpital, 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 prześlą sygnaliście informacji zwrotnej lub dokona 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 prześle sygnaliście informacji zwrotnej, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać taką informację.
- 5) Sygnalista dokonujący ujawnienia publicznego podlega ochronie także w przypadku, gdy ma uzasadnione podstawy sądzić, że naruszenie może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie interesu publicznego, w szczególności, gdy istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody lub dokonanie zgłoszenia zewnętrznego narazi sygnalistę na działania odwetowe lub 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.

## **12. Przepisy karne**

- 1) Grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do 1. roku podlega osoba, która uniemożliwia lub istotnie utrudnia dokonanie zgłoszenia.



- 2) Karze pozbawienia wolności do lat 3. podlega osoba, która uniemożliwia lub istotnie utrudnia dokonanie zgłoszenia, stosująca przemoc, groźbę bezprawną lub podstęp.
- 3) Karze pozbawienia wolności do lat 3. podlega osoba, która uniemożliwia lub istotnie utrudnia dokonanie zgłoszenia – działająca w sposób uporczywy.
- 4) Grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do 2. lat podlega osoba podejmująca działania odwetowe wobec sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą.
- 5) Grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do 1. roku podlega osoba, która ujawnia tożsamość sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą.
- 6) Grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do 2. lat podlega osoba, która dokonuje zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło.
- 7) Karze grzywny podlega pracodawca odpowiedzialny za nieustanowienie procedury zgłoszeń wewnętrznych.
- 8) Osoba, która poniosła szkodę w wyniku świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacji nieprawdziwych przez sygnalistę, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych od sygnalisty, który dokonał takiego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.
- 9) Sygnalista, osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia oraz osoba powiązana z sygnalistą, wobec której 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.

### **13. Podstawy prawne**

- 1) Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. 2024, poz. 928).
- 2) Ustawa z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (t.j.: Dz. U. z 2024 r., poz. 1264).

### **14. Postanowienia końcowe**

- 1) Niniejszą Procedurę pracodawca ustalił po konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi:
  - a) Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych –Zakładowa Organizacja Związkowa,
  - b) NSZZ „Solidarność” Zakładowa Organizacja Związkowa,
  - c) Międzyzakładowy Oddział Terenowy OZZ Lekarzy,
  - d) Międzyzakładowa Organizacja Związkowa OZZ Techników Medycznych Elektroradiologii ,
  - e) Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Ratowników Medycznych ,
  - f) Oddział Terenowy Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników Fizjoterapii przy Dolnośląskim Szpitalu Specjalistycznym im. T. Marciniaka- Centrum Medycyny Ratunkowej ,
  - g) Ogólnopolski Międzyzakładowy Związek Zawodowy Personelu Pomocniczego w Ochronie Zdrowia,
  - h) Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza”.Opinia poszczególnych zakładowych organizacji związkowych znajduje się w dokumentacji procedury.
- 2) Ustanawiając niniejszą Procedurę, pracodawca dochowuje wszelkiej staranności w celu zachowania bezstronności weryfikacji zgłoszeń.
- 3) Niniejsza Procedura wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania jej do wiadomości Pracowników.