



**PROCEDURA DOKONYWANIA
ZGŁOSZEŃ NARUSZEŃ PRAWA I
PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ
NASTĘPCZYCH
(PROCEDURA ZGŁOSZEŃ
WEWNĘTRZNYCH – DALEJ
PROCEDURA)**

Na podstawie ustawy o ochronie sygnalistów (Dz. U. z 2024 r. poz. 928) procedurę ustala się dla podmiotu prawnego

SUM POLAND SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ

§ 1 Cel

Przyjęcie niniejszej procedury ma na celu:

1. Wypełnienie obowiązków zawartych w ustawie o ochronie sygnalistów z 14 czerwca 2024 roku.
2. Ochronę sygnalistów przed wszelkimi działaniami odwetowymi, zarówno ze strony przełożonych, jak i wszystkich innych osób.
3. Wykrywanie naruszeń prawa i innych nieprawidłowości w celu ochrony interesu publicznego, interesu osób pokrzywdzonych oraz interesu i dobrego wizerunku pracodawcy.

§ 2 Słownik pojęć

1. Działania następcze – działania podjęte przez pracodawcę w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu, mających przeciwdziałać naruszeniu prawa będącego przedmiotem zgłoszenia, np. wewnętrzne postępowanie wyjaśniające, wszczęcie kontroli, wniesienie oskarżenia, działania podjęte w celu odzyskania środków finansowych.
2. Działania odwetowe – bezpośrednie lub pośrednie działania lub zaniechania, w kontekście związanym z pracą, spowodowane zgłoszeniem i naruszające lub mogące naruszać prawa sygnalisty, wyrządzające lub mogące wyrządzić mu szkodę.
3. Informacja zwrotna – informacja przekazywana sygnaliście na temat planowanych lub podjętych działań następczych.
4. Kontekst związany z pracą – całokształt okoliczności związanych z wykonywaną pracą, w ramach którego uzyskano informację o naruszeniu prawa.
5. Osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia – osoba, która może doświadczyć działań odwetowych ze względu na pomoc sygnaliście.
6. Osoba powiązana z sygnalistą – współpracownik lub członek rodziny sygnalisty, który może doświadczyć działań odwetowych.
7. Osoba, której dotyczy zgłoszenie – osoba wskazana w zgłoszeniu jako sprawca naruszenia prawa lub osoba z nią powiązana.
8. Koordynator – osoba wyznaczona przez pracodawcę na podstawie specjalnego upoważnienia do przyjmowania zgłoszeń, ich weryfikacji, prowadzenia postępowania wyjaśniającego, podejmowania i koordynowania działań następczych.
9. Naruszenie prawa – działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa.
10. Procedura – niniejsza procedura zgłoszeń wewnętrznych.

11. Pracodawca – Sum Poland sp. z o.o.
12. Sygnalista – osoba dokonująca zgłoszenia wewnętrznego na warunkach określonych w procedurze oraz zgłoszenia zewnętrznego lub ujawnienia publicznego na warunkach określonych w ustawie o ochronie sygnalistów.
13. Ujawnienie publiczne – podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej.
14. Ustawa – ustawa o ochronie sygnalistów z 14 czerwca 2024 roku.
15. Zgłoszenie – informacja lub uzasadnione podejrzenie dotyczące istniejącego bądź potencjalnego naruszenia prawa lub nieprawidłowości, do których doszło lub dojdzie w kontekście związanym z pracą lub próby ich ukrycia.
16. Zgłoszenie wewnętrzne – zgłoszenie dokonane na zasadach i w formie przewidzianej w procedurze.
17. Zgłoszenie zewnętrzne – zgłoszenie skierowane do Rzecznika Praw Obywatelskich lub innego organu publicznego.

§ 3 Zakres podmiotowy

W świetle niniejszej procedury przez sygnalistę rozumie się osobę fizyczną, a mogą nią zostać:

1. Pracownik,
2. Pracownik tymczasowy,
3. Osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
4. Osoby, które przestały już świadczyć pracę,
5. Kandydaci do pracy,
6. Stażysta, wolontariusz, praktykant,
7. Prokurent,
8. Akcjonariusz lub wspólnik,
9. Członek organu zarządzającego lub nadzoru,
10. Przedsiębiorca – usługodawca i dostawca, z którym pracodawcę łączy umowa,
11. Osoby świadczące pracę pod nadzorem i kierownictwem przedsiębiorcy.

§ 4 Zakres przedmiotowy

1. Procedurę stosuje się w przypadku zgłoszeń naruszeń prawa dotyczących:
 - 1) Korupcji,
 - 2) Zamówień publicznych,
 - 3) Usług, produktów i rynków finansowych,
 - 4) Przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu,
 - 5) Bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami,
 - 6) Bezpieczeństwa transportu,
 - 7) Ochrony środowiska,

- 8) Ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego,
- 9) Bezpieczeństwa żywności i pasz,
- 10) Zdrowia i dobrostanu zwierząt,
- 11) Zdrowia publicznego,
- 12) Ochrony konsumentów,
- 13) Ochrony prywatności i danych osobowych,
- 14) Bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych,
- 15) Interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej,
- 16) Rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych,
- 17) Konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujących w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi powyżej.

§ 5 Sposoby dokonywania zgłoszeń

1. W celu dokonania zgłoszenia należy skorzystać z jednego z kanałów zgłoszeniowych wymienionych poniżej.
2. Zgłoszenie e-mail:
 - 1) Zgłoszenia dokonuje się, wysyłając wiadomość na dedykowaną skrzynkę mailową: zgloszenianaruszen@sumltd.pl - wzór zgłoszenia stanowi **załącznik nr 1** do niniejszej procedury.
3. Spotkanie bezpośrednie:
 - 1) Sygnalista może złożyć wniosek o spotkanie bezpośrednio z koordynatorem.
 - 2) Do złożenia wniosku można wybrać kanał zgłoszenia opisany w pkt. 2 § 5 lub dokonać tego w każdy inny oficjalny sposób.
 - 3) Wniosek należy skierować do koordynatora.
 - 4) Spotkanie zostanie zorganizowane nie później niż 14 dni od otrzymania wniosku.
 - 5) Na wyraźną prośbę sygnalisty lub ze względu na szczególne okoliczności sprawy i konieczność zapewnienia dyskrecji i poufności spotkanie może zostać zorganizowane poza siedzibą pracodawcy.
 - 6) Spotkanie zostanie udokumentowane w formie protokołu rozmowy.
 - 7) Sygnalista będzie miał prawo sprawdzić, poprawić i zatwierdzić protokół poprzez złożenie podpisu.

§ 6 Wymogi dotyczące zgłoszenia

1. Informacje przekazane przez sygnalistę będą uważane za zgłoszenie i będą podlegały niniejszej procedurze, jeśli zostaną spełnione generalne warunki:
 - 1) Prawdziwość zgłoszenia – sygnalista musi mieć uzasadnione podstawy, by sądzić że przekazywane informacje są prawdziwe w chwili dokonywania zgłoszenia.

- 2) Kontekst związany z pracą – informacje zawarte w zgłoszeniu muszą zostać uzyskane w kontekście z pracą.
 - 3) Kategorie nieprawidłowości – informacje zawarte w zgłoszeniu muszą dotyczyć naruszenia prawa lub nieprawidłowości wymienionych w § 4 procedury.
2. Sygnalista powinien zadbać o przekazanie jak najbardziej wartościowych informacji, które pozwolą na skuteczne przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego. Zgłoszenie powinno zawierać w szczególności:
- 1) Dane sygnalisty – imię, nazwisko (nie dotyczy to zgłoszeń anonimowych)
 - 2) Adres do kontaktu i preferowaną formę kontaktu
 - 3) Miejsce wystąpienia naruszeń – dział firmy, oddział, filia, lokalizacja, konkretny adres
 - 4) Datę i czas wystąpienia naruszeń – konkretne daty, chronologia wydarzeń, długość trwania nieprawidłowości
 - 5) Opis, na czym polegają lub polegały naruszenia prawa
 - 6) Źródło informacji o nieprawidłowościach – czy sygnalista jest ich bezpośrednim świadkiem, czy tylko słyszał o nich od innych, czy też sam jest zamieszany w opisywane nieprawidłowości
3. Pracodawca nie toleruje fałszywych zgłoszeń – w stosunku do osób dokonujących takich zgłoszeń zostaną wyciągnięte konsekwencje dyscyplinarne i cywilne oraz zostanie złożone zawiadomienie do właściwych organów wymiaru sprawiedliwości.

§ 7 Zgłoszenia anonimowe

1. Pracownicy mają możliwość dokonywania zgłoszeń z zachowaniem pełnej anonimowości.
2. Każde zgłoszenie anonimowe podlega wpisowi do rejestru zgłoszeń wewnętrznych. W przypadku pozostawienia anonimowego zgłoszenia bez biegu, koordynator odpowiedzialny za obsługę zgłoszeń ma obowiązek wskazania przyczyn uzasadniających taką decyzję.
3. Pracodawca zastrzega sobie prawo niepodejmowania działań następczych w przypadku, gdy treść zgłoszenia anonimowego będzie niewystarczająca do przeprowadzenia weryfikacji zgłoszenia, a kontakt ze zgłaszającym będzie niemożliwy.

§ 8 Koordynatorzy i poufność

1. Do przyjmowania obsługi zgłoszeń, podejmowania i koordynowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych sygnalistów, a także innych osób wymienionych w zgłoszeniu, pracodawca wyznacza i upoważnia koordynatora.
2. Koordynator gwarantuje, że wszystkie zgłoszenia będą traktowane z należytą powagą i starannością a ich rozpatrywanie będzie opierało się na zasadach bezstronności i obiektywizmu. Poszanowanie godności i dobrego imienia wszystkich osób, których

dotyczy zgłoszenie, będzie naczelną zasadą w całym procesie postępowania wyjaśniającego.

3. Koordynator, jak i wszyscy inni uczestnicy postępowania wyjaśniającego, są zobowiązani dołożyć należytej staranności w celu zapewnienia, że wszystkie decyzje i działania następcze będą podejmowane na podstawie faktów i zebranych dowodów, a nie pomówień i bezpodstawnych oskarżeń.
4. Organizacja procesu dokonywania, przyjmowania i obsługi zgłoszeń ma na celu uniemożliwienie uzyskania dostępu do informacji zawartych w zgłoszeniu jakimkolwiek nieupoważnionym osobom.
5. Organizacja procesu zapewnia poufność i ochronę tożsamości osoby, która dokonuje zgłoszenia, osoby, której dotyczy zgłoszenie, a także wszystkich innych osób, których dane pojawiają się w zgłoszeniu.
6. Dostęp do danych sygnalisty oraz informacji zawartych w zgłoszeniu jest udzielany przez koordynatora tylko osobom, które są niezbędne do przeprowadzenia skutecznego postępowania wyjaśniającego, po odebraniu od nich pisemnego zobowiązania do zachowania w tajemnicy wszystkich informacji uzyskanych w postępowaniu wyjaśniającym.
7. W każdym innym przypadku ujawnienie tożsamości zgłaszającego może nastąpić tylko za jego wyraźną zgodą.
8. Ujawnienie danych sygnalisty może nastąpić również wtedy, gdy jest to konieczny i proporcjonalny obowiązek wynikający z przepisów prawa w związku z postępowaniami wyjaśniającymi prowadzonymi przez organy publiczne lub postępowaniami przygotowawczymi bądź sądowymi prowadzonymi przez sądy, w tym w celu zagwarantowania prawa do obrony przysługującego osobie, której dotyczy zgłoszenie.

§ 9 Działania następcze

1. Za prowadzenie działań następczych odpowiedzialna jest osoba lub bezstronna wewnętrzna jednostka organizacyjna wskazana w § 8 pkt 1 procedury, która:
 - 1) Rejestruje zgłoszenie
 - 2) Weryfikuje zgłoszenie a w ciągu 7 dni od otrzymania zgłoszenia potwierdza sygnaliście fakt przyjęcia zgłoszenia na formularzu, którego wzór stanowi **załącznik nr 2**
 - 3) W ciągu 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia przekazuje sygnaliście w formie informacji zwrotnej informację o stwierdzeniu bądź braku stwierdzenia naruszenia prawa i planowanych lub podjętych działaniach następczych oraz powodach takich działań. Wzór informacji zwrotnej stanowi **załącznik nr 3**
 - 4) Rejestruje zakończenie sprawy w rejestrze zgłoszeń, którego wzór stanowi **załącznik nr 4** do niniejszej procedury

§ 10 Ochrona danych osobowych

1. Przetwarzania danych osobowych dokonuje się zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, zwanego dalej rozporządzeniem RODO.
2. 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.
3. Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych osób, o których mowa w ust. 2, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie pracodawcy. Osoby upoważnione są zobowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskały w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, oraz podejmowania działań następczych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę.
4. Dane osobowe sygnalisty, pozwalające na ustalenie jego tożsamości, nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że za wyraźną zgodą sygnalisty.
5. Przepisu ust. 4 nie stosuje się w przypadku, gdy ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa w związku z postępowaniami prowadzonymi przez organy publiczne lub sądy.
6. Pracodawca po otrzymaniu zgłoszenia przetwarza dane osobowe w zakresie niezbędnym do przyjęcia zgłoszenia, nie są zbierane, a w razie przypadkowego zbierania są niezwłocznie usuwane. Usunięcie tych danych osobowych następuje w terminie 14 dni od chwili ustalenia, że nie mają one znaczenia dla sprawy.
7. Przepisu art. 14 ust. 2 lit. F rozporządzenia RODO, nie stosuje się, chyba że sygnalista nie miał uzasadnionych podstaw, by sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznej informacji o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego oraz stanowi informację o naruszeniu prawa albo wyraził wyraźną zgodę na ujawnienie swojej tożsamości.
8. Przepisu art. 15 ust. 1 lit. G rozporządzenia RODO w zakresie przekazania informacji o źródle pozyskania danych osobowych nie stosuje się, chyba że sygnalista nie miał uzasadnionych podstaw, by sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznej informacji o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego oraz stanowi informację o naruszeniu prawa albo wyraził wyraźną zgodę na ujawnienie swojej tożsamości.

9. 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 do organu publicznego właściwego do podjęcia działań następczych lub zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.
10. Pracodawca usuwa dane osobowe oraz niszczy dokumenty związane ze zgłoszeniem po upływie okresu przechowywania. Zasady tej nie stosuje się w przypadku, gdy dokumenty związane ze zgłoszeniem stanowią część akt postępowań przygotowawczych lub spraw sądowych lub sądowno-administracyjnych.
11. Klauzula informacyjna dotycząca przetwarzania danych osobowych stanowi **załącznik nr 5** do niniejszej procedury.

§ 11 Ochrona sygnalisty

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. Wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań.
3. Sygnalista podlega ochronie przed działaniami odwetowymi rozumianymi jako 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.
4. Jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe, polegające w szczególności na:
 - 1) Odmowie nawiązania stosunku pracy
 - 2) Wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy
 - 3) Niezawarceniu kolejnej umowy o pracę
 - 4) Obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę
 - 5) Wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu
 - 6) Nieprzyznaniu premii lub jej obniżenia
 - 7) Przeniesieniu na niższe stanowisko pracy
 - 8) Zawieszeniu wykonywania obowiązków pracowniczych lub służbowych
 - 9) Przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty
 - 10) Niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy
 - 11) Negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy
 - 12) Nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej

- 13) Przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu
 - 14) Mobbingu i dyskryminacji
 - 15) Niekorzystnym i niesprawiedliwym traktowaniu
 - 16) Wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
 - 17) Nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne
 - 18) Działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub branży
 - 19) Spowodowaniu straty finansowej lub utraty dochodu
 - 20) Wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych
5. Na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że podjęte działanie, o których mowa w ust. 4 nie jest działaniem odwetowym.
 6. 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.
 7. Nie można zrzec się praw określonych w § 11 procedury 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.
 8. Postanowienia § 11 stosuje się odpowiednio:
 - 1) Do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia, tj. osoby, która pomaga sygnaliście w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona
 - 2) Do osoby powiązanej z sygnalistą, tj. osoby fizycznej, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub członka rodziny sygnalisty
 - 3) Do osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej pomagającej lub powiązanej z sygnalistą
 - 4) W przypadku gdy informację o naruszeniu prawa zgłoszono do odpowiedniej instytucji, organu lub jednostki organizacyjnej UE w trybie właściwym do dokonywania takich zgłoszeń

§ 12 Zgłoszenia zewnętrzne

1. Sygnalista może dokonać zgłoszenia zewnętrznego z pominięciem trybu przewidzianego w niniejszej procedurze.
2. Zgłoszenie zewnętrzne jest przyjmowane przez rzecznika Praw Obywatelskich albo organ publiczny.
3. Przez organ publiczny należy rozumieć 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 dziedzinach wskazanych w § 4 ust. 1.

4. Procedura zgłoszeń zewnętrznych obowiązuje od 25 grudnia 2024 roku a szczegółowe informacje dotyczące trybu, zasad i formy dokonywania zgłoszeń zewnętrznych znajdują się w rozdziale 4 ustawy o ochronie sygnalistów.

§ 13 Odpowiedzialność za naruszenie prawa

1. Osoba, której udowodniono naruszenie prawa lub inne nieprawidłowości, będzie podlegała odpowiedzialności dyscyplinarnej, karnej i cywilnej.
2. Osoba, która będzie uniemożliwiała lub istotnie utrudniała sygnaliście dokonanie zgłoszenia, będzie podlegała odpowiedzialności dyscyplinarnej, karnej i cywilnej.
3. Osoba, która wbrew zakazowi dokona lub będzie próbowała dokonać działań odwetowych w stosunku do sygnalisty, będzie podlegała odpowiedzialności dyscyplinarnej, karnej lub cywilnej.
4. Osoby, które naruszają obowiązek zachowania poufności i tajemnicy tożsamości sygnalisty, osoby pomagającej lub powiązanej, będą podlegały odpowiedzialności dyscyplinarnej, karnej i cywilnej.
5. Sygnalista, który dokona zgłoszenia, wiedząc, że nie doszło do naruszenia prawa, będzie podlegał odpowiedzialności dyscyplinarnej, karnej i cywilnej.
6. Sygnalista, który jest jednocześnie sprawcą zgłaszanych nadużyć i nieprawidłowości lub jest w jakimś stopniu w nie zaangażowany, nie posiada immunitetu wyłączającego odpowiedzialność. Pracodawca uwzględni jednak fakt dokonania zgłoszenia i pomoc sygnalisty jako okoliczność łagodzącą w zakresie, na jaki będzie miał wpływ.

§ 14 Postanowienia końcowe

1. Niniejsza procedura wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania jej do wiadomości osób, których dotyczy.
2. Procedura obowiązuje wszystkich pracowników niezależnie od zajmowanego stanowiska i rodzaju umowy tworzącej stosunek pracy.
3. Zmiany niniejszej procedury dokonywane są w tym samym trybie, w którym procedura została ustalona.