

Zasady ochrony Sygnalisty

I. Poufność i ochrona tożsamości

Wszystkie zgłoszenia, to jest zarówno te dokonane w sposób jawny, jak i anonimowy będą traktowane jako poufne i rozpatrywane z należytą starannością. W celu zapewnienia jak najszerszego zakresu ochrony, system umożliwi zgłaszającemu na podanie swoich danych osobowych oraz kontaktowych.

1. Ochroną tożsamości objęte są dane osobowe:
 - a. zgłaszającego;
 - b. osób, których dotyczy zgłoszenie;
 - c. osób pomagających w dokonaniu zgłoszenia;
 - d. osób powiązanych ze zgłaszającym, które mogą doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracowników lub osób najbliższych sygnaliście (małżonek, rodzice, dziadkowie, dzieci, wnuki, rodzeństwo, powinowaty w tej samej linii lub stopniu, osoba pozostająca w stosunku przysposobienia oraz jej małżonek, osoba pozostająca we wspólnym pożyciu).
2. Środki ochrony obejmują stosowanie rozwiązań technicznych i organizacyjnych (w tym m.in. szyfrowania, kontroli dostępu oraz – w razie potrzeb – anonimizacji i usuwania danych), zapewniających przechowywanie danych osobowych osób wskazanych w ust. 1 powyżej zgodnie z właściwymi przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych.
3. OTCF S.A. zapewnia, że każda z osób biorących udział w procesie przyjmowania zgłoszeń lub podejmowania działań następczych posiada odpowiednie upoważnienie i zobowiązana jest zachować poufność wszystkich informacji uzyskanych w związku ze zgłoszeniem, w tym tożsamości sygnalisty, pod rygorem odpowiedzialności dyscyplinarnej oraz karnej (grzywna, kara ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku).
4. OTCF S.A. nie będzie ujawnić tożsamości zgłaszającego, chyba że taki obowiązek wynika z przepisów prawa powszechnego lub zgłaszający wyraził zgodę na ujawnienie tożsamości.

II. Ochrona przed działaniami odwetowymi

1. OTCF S.A. zakazuje stosowania jakichkolwiek działań odwetowych wobec osób dokonujących zgłoszenia, osób pomagających w dokonaniu zgłoszenia oraz osób powiązanych ze zgłaszającym.
2. Działania odwetowe wobec sygnalistów świadczących pracę na podstawie umowy o pracę polegają w szczególności na:
 - 1) odmowie nawiązania stosunku pracy;
 - 2) wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy;
 - 3) niezawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w przypadku gdy sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;
 - 4) obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę;
 - 5) wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu;
 - 6) pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
 - 7) przeniesieniu na niższe stanowisko pracy;
 - 8) zawieszeniu w wykonywaniu 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, lub środka o podobnym charakterze;
- 13) przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;
- 14) mobbingu;
- 15) dyskryminacji;
- 16) niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;
- 17) wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
- 18) nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
- 19) działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
- 20) spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
- 21) wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.

Działaniami odwetowymi są także groźby lub próby zastosowania działań opisanych powyżej.

3. Wobec sygnalisty, który świadczył, świadczy lub będzie świadczył pracę na rzecz OTCF na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego ust. 2 stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy lub usługi lub pełnionej funkcji nie wyklucza zastosowania wobec Sygnalisty takiego działania. Ponadto działania odwetowe wobec takich osób mogą obejmować w szczególności:
 - 1) 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;
 - 2) nałożenie obowiązku lub odmowę przyznania, ograniczenie lub odebranie uprawnienia, w szczególności koncesji, zezwolenia lub ulgi
 - 3) próby lub groźby zastosowania takich działań.
4. Nie są działaniami odwetowymi takie działania, co do których OTCF S.A. wykaże, że stosując je kierowała się obiektywnymi powodami, w szczególności kiedy nie znała tożsamości zgłaszającego.
5. Ochrona przed działaniami odwetowymi przysługuje tylko i wyłącznie w związku z dokonaniem zgłoszenia oraz w sytuacji, gdy sygnalista miał uzasadnione podstawy by sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia jest prawdziwa i że stanowi naruszenie prawa. Jeśli więc zgłoszenie zostało dokonane w oparciu o nieprawdziwe informacje lub istnieją inne podstawy uzasadniające np. zwolnienie z pracy (np. w związku z brakiem realizacji obowiązków służbowych), to nawet w sytuacji dokonania zgłoszenia organizacja będzie mogła podejmować kroki dopuszczalne przez prawo.

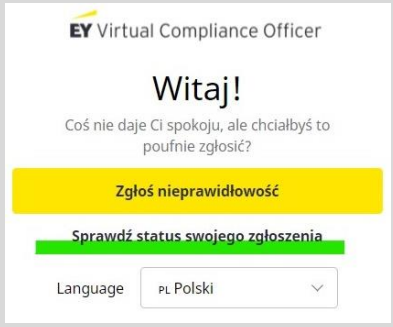
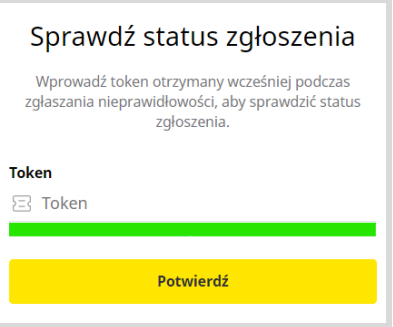
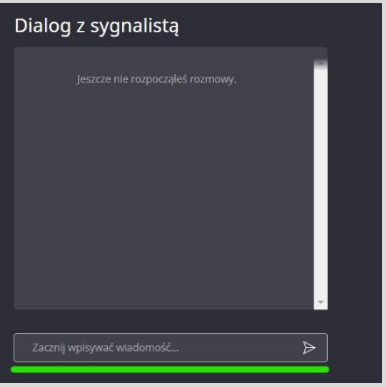
Szczegółowe zasady zgłaszania i rozpatrywania zgłoszeń przedstawione są w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych.

**W razie pytań prosimy o kontakt (możliwy również anonimowo)
z osobami odpowiedzialnymi
poprzez czat dostępny podczas sprawdzania statusu zgłoszenia*.**

***Jak sprawdzić status zgłoszenia?**

- **Krok 1:** Kliknij w link „Sprawdź status swojego zgłoszenia” (dostępny na stronie powitalnej otcgroup.vco.ey.com):

- **Krok 2:** Wpisz token otrzymany w momencie dokonania zgłoszenia. Jeśli podasz swój adres e-mail, token znajdziesz również w wiadomości, potwierdzającej dokonanie zgłoszenia.
- **Krok 3:** Wpisz swoje pytanie w oknie czatu.

Krok 1	Krok 2	Krok 3
		

III. Środki ochrony

Sygnaliście przysługują następujące środki ochrony:

- 1) prawo do odszkodowania lub prawo do zadośćuczynienia w przypadku doświadczenia działań odwetowych. Wysokość odszkodowania nie może być niższa 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;
- 2) brak 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. Warunkiem jest uzasadniona podstawa, by Sygnalista sądził, że zgłoszenie jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z ustawą ;
 - 1) prawo do wystąpienia o umorzenie postępowania, o którym mowa w pkt 2), gdy zostaną one wszczęte wbrew ustawie;
 - 2) brak odpowiedzialności z tytułu uzyskania informacji będących przedmiotem zgłoszenia lub uzyskania dostęp do takich informacji. Warunkiem jest, aby działania te nie stanowiły czynu zabronionego;
 - 3) brak możliwości zrzeczenie się praw, o których mowa powyżej lub przyjęcia przez Sygnalistę odpowiedzialności za szkodę powstałą z powodu dokonania zgłoszenia. Nie dotyczy to przyjęcia odpowiedzialności za szkodę powstałą z powodu świadomego zgłoszenia nieprawdziwych informacji;
 - 4) wyłączenie obowiązywania postanowień układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów, w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania Zgłoszenia lub przewidują stosowanie działań odwetowych,
 - 5) nieważność z mocy prawa postanowień umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy lub które kształtują prawa i obowiązki stron stosunku pracy oraz innych umów lub innych aktów, na podstawie których jest świadczona praca lub usługi, są dostarczane towary lub jest dokonywana sprzedaż, w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub przewidują stosowanie działań odwetowych.