

**Zarządzenie nr 10/2024**  
**Dyrektora Naczelnego**  
**Warmińsko-Mazurskiej Filharmonii im. Feliksa Nowowiejskiego**  
**w Olsztynie**  
**z dnia 25 września 2024 roku**

**w sprawie zmiany Regulaminu Zgłoszeń Wewnętrznych**

Na podstawie art. 8 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. U. UE. L. z 2019 r. Nr 305, str. 17 z późn. zm.) oraz art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów zarządza się, co następuje:

**§ 1**

W załączniku do zarządzenia nr 3/2022 Dyrektora Naczelnego i Artystycznego Warmińsko-Mazurskiej Filharmonii im. Feliksa Nowowiejskiego w Olsztynie z dnia 4 kwietnia 2022 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Zgłoszeń Wewnętrznych wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w treści załącznika wyraz „Regulamin” zastępuje się wyrazem „Procedura” z zachowaniem zasad odmiany rzeczowników;
- 2) § 1 otrzymuje brzmienie:

**„§ 1**

**DEFINICJE**

Ileokroć w Procedurze jest mowa o:

- 1) Pracodawcy (lub Filharmonii) – rozumie się przez to Warmińsko-Mazurską Filharmonię im. Feliksa Nowowiejskiego w Olsztynie, ul. Głowackiego 1, 10-447 Olsztyn, RIK nr 8;
- 2) Komisji – rozumie się przez to komisję odpowiedzialną za prowadzenie postępowania wyjaśniającego dotyczącego Zgłoszenia;
- 3) Procedurze – rozumie się przez to niniejszą Procedurę dotyczącą przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych, w tym prowadzenie postępowania wyjaśniającego dotyczącego Zgłoszenia;
- 4) Sygnaliście (lub Zgłaszającym) – rozumie się przez to osobę fizyczną, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, niezależnie od zajmowanego stanowiska, formy zatrudnienia czy współpracy, a w szczególności: pracownika, byłego pracownika, osobę ubiegającą się o zatrudnienie, pracownika tymczasowego, osobę świadczącą pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, przedsiębiorcę, prokurenta, akcjonariusza lub wspólnika, członka organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, osobę świadczącą pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy,

- podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, stażystę, wolontariusza, praktykanta;
- 5) naruszeniu prawa - jest to działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczące: korupcji, zamówień publicznych, usług, produktów i rynków finansowych, przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami, bezpieczeństwa transportu; ochrony środowiska, ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądowego, bezpieczeństwa żywności i pasz, zdrowia i dobrostanu zwierząt, zdrowia publicznego, ochrony konsumentów, ochrony prywatności i danych osobowych, bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych, interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej, rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych, konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela - występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi powyżej w niniejszym punkcie;
  - 6) kontekście związanym z pracą - należy przez to rozumieć przeszłe, obecne lub przyszłe działania związane z wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w zakładzie Pracodawcy lub na rzecz Pracodawcy, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych;
  - 7) informacji o naruszeniu prawa - należy przez to rozumieć informację, w tym uzasadnione podejrzenie dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w podmiocie prawnym, w którym sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, lub w innym podmiocie prawnym, z którym sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;
  - 8) informacji zwrotnej - należy przez to rozumieć przekazaną sygnaliście informację na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań;
  - 9) Zgłoszeniu - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne zgłoszenie wewnętrzne, przekazane Pracodawcy zgodnie z wymogami określonymi w Ustawie;
  - 10) zgłoszeniu wewnętrznym - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Pracodawcy informacji o naruszeniu prawa;
  - 11) zgłoszeniu zewnętrznym - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu informacji o naruszeniu prawa;
  - 12) ujawnieniu publicznym - należy przez to rozumieć podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;
  - 13) Osobie, której dotyczy Zgłoszenie - rozumie się przez to osobę wskazaną w Zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym jako osobę, która dopuściła się naruszenia prawa, lub jako osobę, z którą osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, jest powiązana;
  - 14) osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga sygnaliście w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona;

- 15) osobie powiązanej z sygnalistą - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, 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;
  - 16) Działaniu Następczym – rozumie się przez to 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;
  - 17) Postępowaniu Wyjaśniającym – rozumie się przez to postępowanie prowadzone w związku ze złożonym Zgłoszeniem,
  - 18) Kanale Zgłaszania – rozumie się przez to techniczne i organizacyjne rozwiązania umożliwiające dokonywanie Zgłoszenia,
  - 19) działaniu odwetowym – należy przez to rozumieć 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,
  - 20) Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów.”;
- 2) w § 2:
- a) tytuł § 2 i ust. 1 otrzymują brzmienie:

## **„§ 2**

### **CEL PROCEDURY I ZAPOZNANIE PRACOWNIKÓW Z PROCEDURĄ**

1. Procedura określa zasady i tryb zgłaszania przez Sygnalistów naruszeń prawa określonych w § 1 pkt 5.”;
- b) ust. 4-6 otrzymują brzmienie:
- „4. Niniejsza Procedura ustalona została po konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u Pracodawcy.
  5. Każdy z Pracowników zobowiązany jest do zapoznania się z treścią Procedury. Nowy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią Procedury przed dopuszczeniem do pracy.
  6. Osobie ubiegającej się o pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby Pracodawca przekazuje informację o procedurze zgłoszeń wewnętrznych wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.”;

3) w § 3:

a) tytuł § 3 i ust. 1 otrzymują brzmienie:

**„§ 3  
DOKONYWANIE ZGŁOSZEŃ I ICH POUFNOŚĆ**

1. Jednostką upoważnioną do przyjmowania Zgłoszeń wewnętrznych Zgłoszeń oraz sprawującą całościowy nadzór nad przyjmowaniem Zgłoszeń jest Pion Dyrektora Naczelnego - Kadry.”;

b) w ust. 4 skreśla się lit. d);

c) w ust. 4 zmienia się oznaczenie lit. e) na lit. d), która otrzymuje brzmienie:

„d) pocztą zwykłą lub kurierem - na adres Filharmonii, Warmińsko-Mazurska Filharmonia im. Feliksa Nowowiejskiego w Olsztynie, ul. Głowackiego 1, 10-447 Olsztyn, z dopiskiem „do rąk własnych pracownika Kadr”,  
z zastrzeżeniem ust. 6.”;

d) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. W przypadku, gdy Zgłoszenie dotyczy osoby wymienionej w ust. 4, Sygnalista może dokonywać zgłoszeń bezpośrednio do p. Beaty Szczęsnej, za pośrednictwem następujących Kanałów:

a) osobiście, ustnie – na spotkaniu z p. Beatą Szczęsną, zorganizowanym w terminie 7 dni od dnia zgłoszenia,

b) telefonicznie - na numer 89 527 51 75 wew. 212,

c) e-mailem - na adres [b.szczesna@filharmonia.olsztyn.pl](mailto:b.szczesna@filharmonia.olsztyn.pl),

a) pocztą zwykłą lub kurierem - na adres Filharmonii wymieniony w ust. 4 lit. c, z dopiskiem: „do rąk własnych p. Beaty Szczęsnej”,

b) za pośrednictwem Kanału określonego w ust. 6.”;

e) oznaczenie ust. 6-9 zmienia się odpowiednio na ust. 9-12;

f) dodaje się nowe ust. 6-8 w brzmieniu:

„6. Na wniosek Sygnalisty zgłoszenie ustne może być dokonane podczas bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania takiego wniosku. W takim przypadku za zgodą Sygnalisty zgłoszenie jest dokumentowane w formie:

1) nagrania rozmowy, umożliwiające jej wyszukanie lub

2) protokołu spotkania, odtwarzającego jego dokładny przebieg, przygotowanego odpowiednio przez pracownika Działu Personalnego lub Dyrektora ds. Ekonomiczno-Finansowych, przy czym w tym przypadku Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia protokołu spotkania przez jego podpisanie.

7. Zgłoszenie ustne dokonane za pośrednictwem nagrywanej linii telefonicznej lub innego nagrywanego systemu komunikacji głosowej jest dokumentowane za zgodą sygnalisty w formie:
  - 1) nagrania rozmowy, umożliwiającego jej wyszukanie lub
  - 2) kompletnej i dokładnej transkrypcji rozmowy przygotowanej przez pracownika Działu Personalnego lub Dyrektora ds. Ekonomiczno-Finansowych, przy czym w tym przypadku Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia transkrypcji rozmowy lub protokołu rozmowy przez ich podpisanie.
8. Zgłoszenie ustne dokonane za pośrednictwem nienagrywanej linii telefonicznej lub innego nienagrywanego systemu komunikacji głosowej jest dokumentowane w formie protokołu rozmowy, odtwarzającego dokładny jej przebieg, sporządzonego przez pracownika Działu Personalnego lub Dyrektora ds. Ekonomiczno-Finansowych, przy czym w tym przypadku Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia transkrypcji rozmowy lub protokołu rozmowy przez ich podpisanie.”;

g) ust. 10 i 11 otrzymują brzmienie:

- „10. Pracodawca nie będzie rozpoznawał Zgłoszeń anonimowych. Zgłoszenia anonimowe podlegają niezwłocznemu usunięciu lub zniszczeniu.
11. Sygnalista podlega ochronie określonej w przepisach rozdziału 2 Ustawy 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. Oznacza to, że Zgłoszenie może być dokonane przez Sygnalistę wyłącznie w dobrej wierze. Zakazuje się świadomego składania fałszywych Zgłoszeń. Osoba dokonująca zgłoszenia nieprawdziwych informacji podlega odpowiedzialności karnej określonej w Ustawie. Zgodnie z art. 52 Ustawy - kto dokonuje zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.”;

i) dodaje się nowe ust. 13 i 14 w brzmieniu:

- „13. 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.
14. Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, podejmowania działań następnych oraz przetwarzania danych osobowych osób, o których mowa w ust. 13, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie Pracodawcy. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskały w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych,

oraz podejmowania działań następnych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę.”;

4) w § 4:

a) w ust. 2 wyraz „Biuro” zastępuje się wyrazem „Pion”;

b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Pracodawca jest administratorem danych osobowych zgromadzonych w RZW.”;

c) ust. 5 i 6 otrzymują brzmienie:

„5. W RZW gromadzi się następujące dane:

- 1) numer Zgłoszenia;
- 2) przedmiot naruszenia prawa;
- 3) dane osobowe Sygnalisty oraz Osoby, której dotyczy Zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;
- 4) adres do kontaktu sygnalisty;
- 5) datę dokonania Zgłoszenia wewnętrznego;
- 6) informację o podjętych Działaniach Następnych;
- 7) datę zakończenia sprawy.

6. Dane osobowe oraz pozostałe informacje w RZW są przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono Działania Następne, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.”;

5) w § 5:

a) w ust. 3 po wyrazach „otrzymania Zgłoszenia potwierdzenie” dodaje się wyrazy „przez Kadry”;

b) w ust. 10 po wyrazach „o podejrzeniu” dodaje się wyraz „popelnienia”;

c) w ust. 11 na końcu zdania kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje wyrazy „chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.”;

6) w § 6 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W podstawowy skład Komisji wchodzi:

- Główny Specjalista ds. pracowniczych lub jego odpowiednik,
- p. Beata Szczęsna,
- p. Zbigniew Ciucias,
- Radca Prawny wykonujący obsługę prawną Filharmonii.”;

7) w § 7:

a) ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

- „1. Wprowadza się bezwzględny zakaz podejmowania działań odwetowych wobec Sygnalisty, który dokonał Zgłoszenia (zarówno wewnętrznego jak i zewnętrznego), a także ujawnienia publicznego – zgodnie z ustawą o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa.
2. Podejmowanie jakichkolwiek działań o charakterze represyjnym, dyskryminacyjnym lub innego rodzaju niesprawiedliwe traktowanie wobec Sygnalisty, będą traktowane jako naruszenie niniejszego Regulaminu i mogą skutkować odpowiedzialnością porządkową lub rozwiązaniem umowy łączącej osobę wykonującą działania odwetowe z Pracodawcą.”;

b) oznaczenie ust. 4 i 5 zmienia się odpowiednio na ust. 6 i 7;

c) dodaje się nowe ust. 4 i 5 w brzmieniu:

- „4. Jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe, w szczególności wymienione w art. 12 ust. 1 Ustawy.
5. Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także próbę lub groźbę zastosowania środków określonych w art. 12 ust. 1 Ustawy.”;

d) ust. 6 i 7 otrzymują brzmienie:

- „6. Działaniem odwetowym w stosunku do Sygnalisty będącego pracownikiem, jest w szczególności: odmowa nawiązania stosunku pracy, wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy, niezawarcie umowy o pracę na czas określony lub 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, obniżenie wysokości wynagrodzenia za pracę, wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu, pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżenie wysokości tych świadczeń, przeniesienie na niższe stanowisko pracy, zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych, przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty, niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy, negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy, nałożenia lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej lub środka o podobnym charakterze, przymus, zastraszanie lub wykluczenie, mobbing, dyskryminacja, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie, wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, nieuzasadnione skierowanie na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania, działania zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia

sektorowego lub branżowego, spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej lub utraty dochodu, wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenie dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.

7. Za działania odwetowe z powodu dokonania Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także próbę lub groźbę zastosowania środka określonego w ust. 6.”;

e) dodaje się nowe ust. 8 i 9 w brzmieniu:

„8. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby, przepisy art. 12 Ustawy stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy lub usług lub pełnionej funkcji, lub pełnionej służby nie wyklucza zastosowania wobec sygnalisty takiego działania.

9. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby, dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy działań odwetowych ani próby lub groźby zastosowania działań odwetowych, obejmujących w szczególności wypowiedzenie umowy, której stroną jest Sygnalista, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, odstąpienie od takiej umowy lub rozwiązanie jej bez wypowiedzenia.”;

8) w § 8:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Dane osobowe Zgłaszającego oraz inne dane pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że za wyraźną zgodą Zgłaszającego.”;

b) w ust. 2 skreśla się wyrazy „, organ publiczny lub organ centralny,”;

c) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Tożsamość Sygnalisty, jak również wszystkie informacje umożliwiające jego identyfikację, nie będzie ujawniana Osobom, których dotyczy Zgłoszenie, osobom trzecim ani innym pracownikom i współpracownikom Pracodawcy. Tożsamość Sygnalisty, jak również inne informacje umożliwiające jego identyfikację mogą zostać ujawnione jedynie wtedy, gdy takie ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa w kontekście prowadzonych przez organy krajowe postępowań, tym w celu zagwarantowania prawa do obrony przysługującego Osobie, której dotyczy Zgłoszenie.”;

d) ust. 7 otrzymuje brzmienie:

- „7. Pracodawca po otrzymaniu Zgłoszenia przetwarza dane osobowe 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.”;
- e) ust. 8 otrzymuje brzmienie;
- „8. Dane osobowe przetwarzane w związku z przyjęciem Zgłoszenia lub podjęciem Działań Następczych oraz dokumenty i informacje związane z tym zgłoszeniem są przechowywane przez Pracodawcę przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono Działania Następcze lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.”;
- 9) § 9 otrzymuje brzmienie:

### „§ 9

### INFORMACJE DOTYCZĄCE ZGŁOSZEŃ ZEWNĘTRZNYCH

1. Zgłaszający może dokonać zgłoszenia zewnętrznego do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organów publicznych oraz, w stosownych przypadkach, do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej, bez uprzedniego dokonania Zgłoszenia wewnętrznego.
2. Organami publicznymi są 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 obszarach naruszenia prawa, o których mowa w § 1 pkt 5.
3. Zgłoszenie może w każdym przypadku nastąpić do Rzecznika Praw Obywatelskich lub do organu publicznego z pominięciem procedury przewidzianej w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych, w szczególności, gdy:
  - a) w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych Pracodawca nie podejmie działań następczych lub nie przekaze zgłaszającemu informacji zwrotnej lub
  - b) Zgłaszający ma uzasadnione podstawy by sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub
  - c) dokonanie Zgłoszenia wewnętrznego narazi zgłaszającego na działania odwetowe, lub
  - d) w przypadku dokonania Zgłoszenia wewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu prawa przez Pracodawcę z uwagi na szczególne okoliczności sprawy, takie jak możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów lub możliwość istnienia zмовы między Pracodawcą a sprawcą naruszenia prawa lub udziału Pracodawcy w naruszeniu prawa.

4. Zgłoszenie dokonane do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego z pominięciem Zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem Sygnalisty ochrony gwarantowanej przepisami Ustawy.”;

10) oznaczenie § 10 zmienia się na § 17;

11) dodaje się nowe §§ 10-16 w brzmieniu:

#### **„§ 10**

### **ODSZKODOWANIE NALEŻNE SYGNALIŚCIE**

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.

#### **§ 11**

### **ODSZKODOWANIE LUB ZADOŚĆUCZYNIENIE NALEŻNE OD SYGNALISTY**

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.

#### **§ 12**

### **DOKONANIE ZGŁOSZENIA LUB UJAWNIENIA PUBLICZNEGO JAKO PODSTAWA ODPOWIEDZIALNOŚCI SYGNALISTY**

1. 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, z uwzględnieniem art. 5 Ustawy, pod warunkiem, że Sygnalista miał uzasadnione podstawy sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z ustawą.
2. W przypadku wszczęcia postępowania prawnego dotyczącego odpowiedzialności, o której mowa w ust. 1, Sygnalista może wystąpić o umorzenie takiego postępowania.
3. Uzyskanie informacji będących przedmiotem Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub dostęp do takich informacji nie mogą stanowić podstawy odpowiedzialności, pod warunkiem, że takie uzyskanie lub taki dostęp nie stanowią czynu zabronionego.

### **§ 13**

#### **NIEDOPUSZCZALNOŚĆ ZRZECZENIA SIĘ PRAW PRZYSŁUGUJĄCYCH SYGNALIŚCIE**

Nie można zrzec się praw związanych ze Zgłoszeniem, zakazem podejmowania działań odwetowych oraz ochroną sygnalistów 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.

### **§ 14**

#### **STOSOWANIE PRZEPISÓW DO OSOBY LUB JEDNOSTKI POMAGAJĄCEJ W DOKONANIU ZGŁOSZENIA LUB POWIĄZANEJ Z SYGNALISTĄ**

1. Przepisy dotyczące zakazu podejmowania działań odwetowych oraz ochrony sygnalistów stosuje się odpowiednio do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej z sygnalistą.
2. Przepisy dotyczące zakazu podejmowania działań odwetowych oraz ochrony sygnalistów stosuje się odpowiednio do osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej pomagającej sygnaliście lub z nim powiązanej, w szczególności stanowiącej własność sygnalisty lub go zatrudniającej.

### **§ 15**

#### **NIEWAŻNOŚĆ POSTANOWIEŃ UMÓW I INNYCH AKTÓW BĘDĄCYCH PODSTAWĄ ŚWIADCZENIA PRACY, WYŁĄCZAJĄCYCH LUB OGRANICZAJĄCYCH UPRAWNIENIA SYGNALISTY**

Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy lub które kształtują prawa i obowiązki stron stosunku pracy, w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub przewidują stosowanie środków odwetowych, są nieważne.

### **§ 16**

#### **NIEWAŻNOŚĆ POSTANOWIEŃ INNYCH UMÓW I AKTÓW WYŁĄCZAJĄCYCH LUB OGRANICZAJĄCYCH UPRAWNIENIA SYGNALISTY**

Postanowienia umów oraz innych aktów, na podstawie których jest świadczona praca lub usługi, są dostarczane towary lub jest dokonywana sprzedaż, innych niż wymienione w art. 19, w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub przewidują stosowanie środków odwetowych, są nieważne.”;

- 12) § 17 otrzymuje brzmienie:



**§ 17**  
**POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszą Procedurą mają zastosowanie przepisy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. U. UE. L. z 2019 r. Nr 305, str. 17 z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. poz. 928).
2. Procedura obowiązuje od dnia 25 września 2024 r.”.

**§ 2**

Ustala się ujednolicony tekst *Procedury Zgłoszeń Wewnętrznych w Warmińsko-Mazurskiej Filharmonii im. Feliksa Nowowiejskiego w Olsztynie* (dalej – Procedura), w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszego zarządzenia.

**§ 3**

1. Zobowiązuje się kierowników wszystkich jednostek organizacyjnych Filharmonii do zapoznania się z treścią niniejszego zarządzenia oraz Procedurą, a w dalszej kolejności - do poinformowania o jego treści podległych pracowników - w terminie do dnia wejścia zarządzenia w życie, w szczególności poprzez komunikację bezpośrednią oraz drogą e-mailową.
2. Zobowiązuje się pracowników Kadr do zapoznawania z postanowieniami Procedury Zgłoszeń Wewnętrznych w aktualnym brzmieniu wszystkich nowo zatrudnianych pracowników, przed dopuszczeniem do pracy.
3. Zobowiązuje się pracowników Kadr do przekazywania informacji o procedurze zgłoszeń wewnętrznych każdej osobie ubiegającej się o pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.

**§ 4**

Niniejsze zarządzenie wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez umieszczenie na tablicy ogłoszeń, z mocą obowiązującą od dnia 25 września 2024 r.

**Janusz Cieplinski**

**Dyrektor Naczelny**

**PROCEDURA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH  
W WARMIŃSKO-MAZURSKIEJ FILHARMONII IM. FELIKSA NOWOWIEJSKIEGO  
W OLSZTYNIE**

**§ 1  
DEFINICJE**

Ilekcć w Procedurze jest mowa o:

- 1) Pracodawcy (lub Filharmonii) – rozumie się przez to Warmińsko-Mazurską Filharmonię im. Feliksa Nowowiejskiego w Olsztynie, ul. Głowackiego 1, 10-447 Olsztyn, RIK nr 8;
- 2) Komisji – rozumie się przez to komisję odpowiedzialną za prowadzenie postępowania wyjaśniającego dotyczącego Zgłoszenia;
- 3) Procedurze – rozumie się przez to niniejszą Procedurę dotyczącą przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych, w tym prowadzenie postępowania wyjaśniającego dotyczącego Zgłoszenia;
- 4) Sygnaliście (lub Zgłaszającym) – rozumie się przez to osobę fizyczną, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, niezależnie od zajmowanego stanowiska, formy zatrudnienia czy współpracy, a w szczególności: pracownika, byłego pracownika, osobę ubiegającą się o zatrudnienie, pracownika tymczasowego, osobę świadczącą pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, przedsiębiorcę, prokurenta, akcjonariusza lub wspólnika, członka organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, osobę świadczącą pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, stażystę, wolontariusza, praktykanta;
- 5) naruszeniu prawa - jest to działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczące: korupcji, zamówień publicznych, usług, produktów i rynków finansowych, przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami, bezpieczeństwa transportu; ochrony środowiska, ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego, bezpieczeństwa żywności i pasz, zdrowia i dobrostanu zwierząt, zdrowia publicznego, ochrony konsumentów, ochrony prywatności i danych osobowych, bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych, interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej, rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych, konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela - występujące w stosunkach jednostki

z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi powyżej w niniejszym punkcie;

- 6) kontekście związanym z pracą - należy przez to rozumieć przeszłe, obecne lub przyszłe działania związane z wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w zakładzie Pracodawcy lub na rzecz Pracodawcy, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych;
- 7) informacji o naruszeniu prawa - należy przez to rozumieć informację, w tym uzasadnione podejrzenie dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w podmiocie prawnym, w którym sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, lub w innym podmiocie prawnym, z którym sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;
- 8) informacji zwrotnej - należy przez to rozumieć przekazaną sygnaliście informację na temat planowanych lub podjętych działań następnych i powodów takich działań;
- 9) Zgłoszeniu - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne zgłoszenie wewnętrzne, przekazane Pracodawcy zgodnie z wymogami określonymi w Ustawie;
- 10) zgłoszeniu wewnętrznym - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Pracodawcy informacji o naruszeniu prawa;
- 11) zgłoszeniu zewnętrznym - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu informacji o naruszeniu prawa;
- 12) ujawnieniu publicznym - należy przez to rozumieć podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;
- 13) Osobie, której dotyczy Zgłoszenie – rozumie się przez to osobę wskazaną w Zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym jako osobę, która dopuściła się naruszenia prawa, lub jako osoba, z którą osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, jest powiązana;
- 14) osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga sygnaliście w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona;
- 15) osobie powiązanej z sygnalistą - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, 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;
- 16) Działaniu Następczym – rozumie się przez to 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 następnych lub procedury przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych i podejmowania działań następnych;
- 17) Postępowaniu Wyjaśniającym – rozumie się przez to postępowanie prowadzone w związku ze złożonym Zgłoszeniem,
- 18) Kanale Zgłaszania – rozumie się przez to techniczne i organizacyjne rozwiązania umożliwiające dokonywanie Zgłoszenia,

- 19) działaniu odwetowym – należy przez to rozumieć 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,
- 20) Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów.

## **§ 2**

### **CEL PROCEDURY I ZAPOZNANIE PRACOWNIKÓW Z PROCEDURĄ**

1. Procedura określa zasady i tryb zgłaszania przez Sygnalistów naruszeń prawa określonych w § 1 pkt 5.
2. Przyjmowanie zgłoszeń naruszeń prawa jest elementem prawidłowego i bezpiecznego zarządzania Filharmonią i służy zwiększeniu efektywności wykrywania nieprawidłowości i podejmowania działań w celu ich eliminowania i ograniczania ryzyka na wszystkich poziomach organizacyjnych w Filharmonii.
3. Wdrożony system przyjmowania zgłoszeń umożliwia zgłaszanie nieprawidłowości za pośrednictwem specjalnych kanałów, w sposób zapewniający rzetelne i niezależne rozpoznanie Zgłoszenia oraz w sposób zapewniający ochronę przed działaniami o charakterze odwetowym, represyjnym, dyskryminacyjnym lub innym rodzajem niesprawiedliwego traktowania w związku z dokonaniem zgłoszenia.
4. Niniejsza Procedura ustalona została po konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u Pracodawcy.
5. Każdy z Pracowników zobowiązany jest do zapoznania się z treścią Procedury. Nowy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią Procedury przed dopuszczeniem do pracy.
6. Osobie ubiegającej się o pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby Pracodawca przekazuje informację o procedurze zgłoszeń wewnętrznych wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.

## **§ 3**

### **DOKONYWANIE ZGŁOSZEŃ I ICH POUFNOŚĆ**

1. Jednostką upoważnioną do przyjmowania Zgłoszeń wewnętrznych Zgłoszeń oraz sprawującą całonocowy nadzór nad przyjmowaniem Zgłoszeń jest Pion Dyrektora Naczelnego - Kadry.
2. Zgłoszenia rozpoznawane są przez Komisję.
3. Pracownicy Kadr oraz członkowie Komisji, co do których z treści Zgłoszenia wynika, że mogą być w jakikolwiek sposób negatywnie zaangażowani w działanie lub zaniechanie stanowiące przedmiot Zgłoszenia, względnie mogą nie być bezstronni podczas weryfikacji Zgłoszenia, nie mogą analizować takiego Zgłoszenia.
4. Sygnalista może dokonywać Zgłoszeń za pośrednictwem następujących Kanałów:
  - a) osobiście, ustnie – na spotkaniu w Kadrach, zorganizowanym w terminie 7 dni od dnia zgłoszenia,
  - b) telefonicznie – na numer telefonu Kadr: 89 527 51 75 wew. 214,
  - c) e-mailem – na adres poczty elektronicznej Kadr: [kadry@filharmonia.olsztyn.pl](mailto:kadry@filharmonia.olsztyn.pl),

- d) pocztą zwykłą lub kurierem - na adres Filharmonii, Warmińsko-Mazurska Filharmonia im. Feliksa Nowowiejskiego w Olsztynie, ul. Głowackiego 1, 10-447 Olsztyn, z dopiskiem „do rąk własnych pracownika Kadr”,  
z zastrzeżeniem ust. 6.
5. W przypadku, gdy Zgłoszenie dotyczy osoby wymienionej w ust. 4, Sygnalista może dokonywać zgłoszeń bezpośrednio do p. Beaty Szczęsnej, za pośrednictwem następujących Kanałów:
- a) osobiście, ustnie – na spotkaniu z p. Beatą Szczęsną, zorganizowanym w terminie 7 dni od dnia zgłoszenia,
  - b) telefonicznie - na numer 89 527 51 75 wew. 212,
  - c) e-mailem - na adres [b.szczesna@filharmonia.olsztyn.pl](mailto:b.szczesna@filharmonia.olsztyn.pl),
- a) pocztą zwykłą lub kurierem - na adres Filharmonii wymieniony w ust. 4 lit. c, z dopiskiem: „do rąk własnych p. Beaty Szczęsnej”,  
b) za pośrednictwem Kanału określonego w ust. 6.
6. Na wniosek Sygnalisty zgłoszenie ustne może być dokonane podczas bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania takiego wniosku. W takim przypadku za zgodą Sygnalisty zgłoszenie jest dokumentowane w formie:
- 1) nagrania rozmowy, umożliwiającego jej wyszukanie lub
  - 2) protokołu spotkania, odtwarzającego jego dokładny przebieg, przygotowanego odpowiednio przez pracownika Kadr lub Zastępcę Dyrektora, przy czym w tym przypadku Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia protokołu spotkania przez jego podpisanie.
7. Zgłoszenie ustne dokonane za pośrednictwem nagrywanej linii telefonicznej lub innego nagrywanego systemu komunikacji głosowej jest dokumentowane za zgodą sygnalisty w formie:
- 1) nagrania rozmowy, umożliwiającego jej wyszukanie lub
  - 2) kompletnej i dokładnej transkrypcji rozmowy przygotowanej przez pracownika Kadr lub Zastępcę Dyrektora, przy czym w tym przypadku Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia transkrypcji rozmowy lub protokołu rozmowy przez ich podpisanie.
8. Zgłoszenie ustne dokonane za pośrednictwem nienagrywanej linii telefonicznej lub innego nienagrywanego systemu komunikacji głosowej jest dokumentowane w formie protokołu rozmowy, odtwarzającego dokładny jej przebieg, sporządzonego przez pracownika Kadr lub Zastępcę Dyrektora, przy czym w tym przypadku Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia transkrypcji rozmowy lub protokołu rozmowy przez ich podpisanie.
9. Składane Zgłoszenie powinno zawierać przejrzyste i pełne wyjaśnienie przedmiotu Zgłoszenia oraz powinno zawierać co najmniej następujące informacje: datę oraz miejsce zaistnienia naruszenia prawa lub datę i miejsce pozyskania informacji o naruszeniu prawa, opis konkretnej sytuacji lub okoliczności stwarzających możliwość wystąpienia naruszenia prawa, wskazanie podmiotu, którego dotyczy Zgłoszenie, wskazanie ewentualnych świadków naruszenia prawa, wskazanie wszystkich dowodów i informacji, jakimi dysponuje Sygnalista, które mogą okazać się pomocne w procesie rozpatrywania Zgłoszenia, wskazanie preferowanego sposobu kontaktu zwrotnego.
10. Pracodawca nie będzie rozpoznawał Zgłoszeń anonimowych. Zgłoszenia anonimowe podlegają niezwłocznemu usunięciu lub zniszczeniu.



11. Sygnalista podlega ochronie określonej w przepisach rozdziału 2 Ustawy 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. Oznacza to, że Zgłoszenie może być dokonane przez Sygnalistę wyłącznie w dobrej wierze. Zakazuje się świadomego składania fałszywych Zgłoszeń. Osoba dokonująca zgłoszenia nieprawdziwych informacji podlega odpowiedzialności karnej określonej w Ustawie. Zgodnie z art. 52 Ustawy - kto dokonuje zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.
12. W przypadku ustalenia w wyniku analizy Zgłoszenia albo w toku Postępowania Wyjaśniającego, iż w Zgłoszeniu świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę, dokonujący Zgłoszenia może również zostać pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej określonej w przepisach Kodeksu pracy. Zachowanie takie może być również zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. W stosunku do świadczącego pracę, usługi lub dostarczającego towary, na podstawie umowy cywilnoprawnej dokonania fałszywego Zgłoszenia może skutkować rozwiązaniem umowy i zakończeniem współpracy.
13. 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.
14. Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, podejmowania działań następnych oraz przetwarzania danych osobowych osób, o których mowa w ust. 13, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie Pracodawcy. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskały w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, oraz podejmowania działań następnych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę.

#### **§ 4**

#### **REJESTR ZGŁOSZEŃ**

1. Każde Zgłoszenie podlega zarejestrowaniu w Rejestrze Zgłoszeń Wewnętrznych (dalej – RZW), niezależnie od dalszego przebiegu Postępowania Wyjaśniającego. RZW może być prowadzony w formie papierowej lub elektronicznej. RZW prowadzony jest z zachowaniem zasad poufności.
2. Za prowadzenie RZW odpowiada Pion Dyrektora Naczelnego - Kadry.
3. Pracodawca jest administratorem danych osobowych zgromadzonych w RZW.
4. Wpisu do RZW dokonuje się na podstawie Zgłoszenia wewnętrznego.
5. W RZW gromadzi się następujące dane:
  - 1) numer Zgłoszenia;
  - 2) przedmiot naruszenia prawa;

- 3) dane osobowe Sygnalisty oraz Osoby, której dotyczy Zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;
  - 4) adres do kontaktu sygnalisty;
  - 5) datę dokonania Zgłoszenia wewnętrznego;
  - 6) informację o podjętych Działaniach Następczych;
  - 7) datę zakończenia sprawy.
6. Dane osobowe oraz pozostałe informacje w RZW są przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono Działania Następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

## **§ 5**

### **ANALIZA ZGŁOSZENIA, POSTĘPOWANIE WYJAŚNIAJĄCE**

1. Dostęp do kanałów zgłaszania posiadają osoby odpowiedzialne za przyjmowanie Zgłoszeń.
2. Po otrzymaniu Zgłoszenia, Kadry przekazują je do Komisji odpowiedzialnej za podejmowanie Działań Następczych, w tym za weryfikację Zgłoszenia i dalszą komunikację z dokonującym Zgłoszenia, co obejmuje między innymi występowanie o dodatkowe informacje dotyczące Zgłoszenia i przekazywanie informacji zwrotnej dotyczącej Zgłoszenia.
3. Sygnalista otrzymuje w terminie 7 dni od dnia otrzymania Zgłoszenia potwierdzenie przez Kadry przyjęcia Zgłoszenia, chyba że nie wskazał on adresu lub wystarczających danych kontaktowych, na który należy przekazać potwierdzenie lub nie wynika to z funkcjonalności kanału do dokonywania zgłoszeń.
4. Komisja ma obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, Działań Następczych.
5. Jeżeli Zgłoszenie pozwala na przeprowadzenie Postępowania Wyjaśniającego, następuje jego niezwłoczne wszczęcie.
6. Komisja może podjąć decyzję o odstąpieniu od przeprowadzenia Postępowania Wyjaśniającego w sytuacji, gdy Zgłoszenie jest w oczywisty sposób nieprawdziwe lub niemożliwe jest uzyskanie informacji niezbędnych do prowadzenia Postępowania Wyjaśniającego.
7. Komisja może skorzystać z pomocy przedstawicieli komórek organizacyjnych Pracodawcy lub niezależnych, zewnętrznych konsultantów do udziału w Postępowaniu Wyjaśniającym.
8. W Postępowaniu Wyjaśniającym Komisja może prowadzić dowolne czynności zmierzające do wyjaśnienia prawdziwości zarzutów, w tym ma prawo uzyskiwania wyjaśnień świadków.
9. Po przeprowadzeniu Postępowania Wyjaśniającego Komisja podejmuje decyzję co do zasadności Zgłoszenia. W przypadku Zgłoszenia zasadnego, Komisja wydaje rekomendacje krótkofalowe o stosownych działaniach naprawczych lub dyscyplinujących w stosunku do osoby, która dokonała naruszenia prawa oraz rekomendacje długofalowe, których celem jest wyeliminowanie i zapobieganie tożsamym lub podobnym naruszeniom co opisane w Zgłoszeniu, w przyszłości.
10. W przypadku podejrzenia naruszenia prawa Komisja może w szczególności zawiadamiać właściwe organy i urzędy państwowe i samorządowe, złożyć zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, względnie skierować sprawę do postępowania sądowego, w zależności od stanu faktycznego i prawnego.
11. Komisja rozpoznaje Zgłoszenie, podejmuje Działania Następcze i przekazuje Zgłaszającemu informację zwrotną bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia - w

- terminie 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania Zgłoszenia, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.
12. Informacja zwrotna, o której mowa w ust. 11, obejmuje w szczególności informację o stwierdzeniu bądź braku stwierdzenia wystąpienia naruszenia prawa i ewentualnych środkach, które zostały lub zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie prawa.
  13. W przypadku negatywnej weryfikacji Zgłoszenia, Komisja przekazuje niezwłocznie Sygnaliście informację o dokonanym Zgłoszeniu oraz przeprowadzonej weryfikacji.
  14. Komisja informuje Dyrektora Naczelnego o bieżącym stanie prowadzonych spraw.

## **§ 6 KOMISJA**

1. W podstawowy skład Komisji wchodzi:
  - Główny Specjalista ds. pracowniczych lub jego odpowiednik,
  - p. Beata Szczęsna,
  - p. Zbigniew Ciucias,
  - Radca Prawny wykonujący obsługę prawną Filharmonii.
2. Do Komisji mogą być powołane dodatkowe osoby spośród pracowników Filharmonii lub spoza Filharmonii, w szczególności, jeżeli do podjęcia Działań Następczych wymagana jest wiedza specjalistyczna.
3. Dodatkowe osoby powołuje Dyrektor Naczelny, na pisemny, ustny lub przekazany drogą elektroniczną wniosek któregośkolwiek z członków podstawowego składu Komisji.
4. Dyrektor Naczelny może w każdym czasie odwołać każdego z członków Komisji oraz powoływać nowych.
5. Komisję reprezentują członkowie, o których mowa w ust. 1, dwuosobowo. W razie odwołania członka Komisji ze składu podstawowego, Dyrektor Naczelny powołuje w jego miejsce nowego, względnie wyznacza innego członka Komisji do pełnienia funkcji w składzie podstawowym.
6. Posiedzenia Komisji odbywają się w miarę bieżących potrzeb i są zwoływane drogą elektroniczną, poprzez e-mail. Zaproszenia na posiedzenie powinny zostać wysłane do wszystkich członków Komisji.
7. Komisja podejmuje decyzje kolegialnie, w obecności co najmniej dwóch trzecich jej członków, większością zwykłą.
8. Komisja jest obowiązana działać bezstronnie podczas weryfikacji Zgłoszenia. W razie powzięcia wątpliwości co do bezstronności członka Komisji, Dyrektor Naczelny podejmuje decyzję w przedmiocie odwołania członka Komisji lub pozostawienia go w jej składzie.

## **§ 7 ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH**

1. Wprowadza się bezwzględny zakaz podejmowania działań odwetowych wobec Sygnalisty, który dokonał Zgłoszenia (zarówno wewnętrznego jak i zewnętrznego), a także ujawnienia publicznego. Wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane także próby lub groźby zastosowania działań odwetowych.
2. Podejmowanie jakichkolwiek działań o charakterze represyjnym, dyskryminacyjnym lub innego rodzaju niesprawiedliwe traktowanie wobec Sygnalisty, będą traktowane jako

naruszenie niniejszej Procedury i mogą skutkować odpowiedzialnością porządkową lub rozwiązaniem umowy łączącej osobę wykonującą działania odwetowe z Pracodawcą.

3. Sygnalista będący pracownikiem nie może być niekorzystnie traktowany z powodu dokonania Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.
4. Jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe, w szczególności wymienione w art. 12 ust. 1 Ustawy.
5. Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także próbę lub groźbę zastosowania środków określonych w art. 12 ust. 1 Ustawy.
6. Działaniem odwetowym w stosunku do Sygnalisty będącego pracownikiem, jest w szczególności: odmowa nawiązania stosunku pracy, wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy, niezawarcie umowy o pracę na czas określony lub 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, obniżenie wysokości wynagrodzenia za pracę, wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu, pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżenie wysokości tych świadczeń, przeniesienie na niższe stanowisko pracy, zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych, przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty, niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy, negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy, nałożenia lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej lub środka o podobnym charakterze, przymus, zastraszanie lub wykluczenie, mobbing, dyskryminacja, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie, wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, nieuzasadnione skierowanie na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania, działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego, spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej lub utraty dochodu, wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenie dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.
7. Za działania odwetowe z powodu dokonania Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także próbę lub groźbę zastosowania środka określonego w ust. 6.
8. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby, przepisy art. 12 Ustawy stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy lub usług lub pełnionej funkcji, lub pełnionej służby nie wyklucza zastosowania wobec sygnalisty takiego działania.
9. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby, dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy działań odwetowych ani próby lub groźby zastosowania działań odwetowych, obejmujących w szczególności wypowiedzenie umowy, której stroną jest Sygnalista, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, odstąpienie od takiej umowy lub rozwiązanie jej bez wypowiedzenia.

## **§ 8**

### **DANE OSOBOWE**

1. Dane osobowe Zgłaszającego oraz inne dane pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że za wyraźną zgodą Zgłaszającego.
2. Pracodawca po otrzymaniu zgłoszenia, może w celu weryfikacji zgłoszenia oraz podjęcia działań następnych zbierać i przetwarzać dane osobowe Osoby, której dotyczy Zgłoszenie, nawet bez jej zgody.
3. Zachowanie poufności ma na celu zagwarantowanie Sygnaliście poczucia bezpieczeństwa oraz minimalizację ryzyka wystąpienia działań odwetowych lub represyjnych. Sygnalista, który dokonał Zgłoszenia, a którego dane osobowe zostały w sposób nieuprawniony ujawnione, powinien niezwłocznie o zaistniałej sytuacji powiadomić Komisję. Komisja zobowiązana jest podjąć działania mające na celu ochronę Sygnalisty.
4. Tożsamość Sygnalisty, jak również wszystkie informacje umożliwiające jego identyfikację, nie będzie ujawniana Osobom, których dotyczy Zgłoszenie, osobom trzecim ani innym pracownikom i współpracownikom Pracodawcy. Tożsamość Sygnalisty, jak również inne informacje umożliwiające jego identyfikację mogą zostać ujawnione jedynie wtedy, gdy takie ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa w kontekście prowadzonych przez organy krajowe postępowań, tym w celu zagwarantowania prawa do obrony przysługującego Osobie, której dotyczy Zgłoszenie.
5. Tożsamość Osób, których dotyczy Zgłoszenie, podlega wymogom zachowania poufności w analogicznym zakresie, co tożsamość Sygnalisty.
6. Pracodawca stosuje rozwiązania techniczne i organizacyjne zapewniające przechowywanie danych osobowych Zgłaszającego oddzielnie od dokumentu lub innego nośnika informacji obejmujących Zgłoszenie, włączając w to, w odpowiednim przypadku, usunięcie z treści dokumentu lub innego nośnika informacji niezwłocznie po ich otrzymaniu wszystkich danych osobowych Zgłaszającego.
7. Pracodawca po otrzymaniu Zgłoszenia przetwarza dane osobowe 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.
8. Dane osobowe przetwarzane w związku z przyjęciem Zgłoszenia lub podjęciem Działania Następczych oraz dokumenty i informacje związane z tym zgłoszeniem są przechowywane przez Pracodawcę przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono Działania Następcze lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

## **§ 9**

### **INFORMACJE DOTYCZĄCE ZGŁOSZEŃ ZEWNĘTRZNYCH**

1. Zgłaszający może dokonać zgłoszenia zewnętrznego do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organów publicznych oraz w stosownych przypadkach, do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej, bez uprzedniego dokonania Zgłoszenia wewnętrznego.
2. Organami publicznymi są 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 obszarach naruszenia prawa, o których mowa w § 1 pkt 5.
3. Zgłoszenie może w każdym przypadku nastąpić do Rzecznika Praw Obywatelskich lub do organu publicznego z pominięciem procedury przewidzianej w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych, w szczególności, gdy:
  - a) w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych Pracodawca nie podejmie działań następczych lub nie przekaze zgłaszającemu informacji zwrotnej lub
  - b) Zgłaszający ma uzasadnione podstawy by sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub
  - c) dokonanie Zgłoszenia wewnętrznego narazi zgłaszającego na działania odwetowe lub
  - d) w przypadku dokonania Zgłoszenia wewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu prawa przez Pracodawcę z uwagi na szczególne okoliczności sprawy, takie jak możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów lub możliwość istnienia zмовы między Pracodawcą a sprawcą naruszenia prawa lub udziału Pracodawcy w naruszeniu prawa.
4. Zgłoszenie dokonane do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego z pominięciem Zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem Sygnalisty ochrony gwarantowanej przepisami Ustawy.

## **§ 10**

### **ODSZKODOWANIE NALEŻNE SYGNALIŚCIE**

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.

## **§ 11**

### **ODSZKODOWANIE LUB ZADOŚĆUCZYNIENIE NALEŻNE OD SYGNALISTY**

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.

## **§ 12**

### **DOKONANIE ZGŁOSZENIA LUB UJAWNIECIA PUBLICZNEGO JAKO PODSTAWA ODPOWIEDZIALNOŚCI SYGNALISTY**

1. 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, z uwzględnieniem art. 5 Ustawy, pod warunkiem, że Sygnalista miał uzasadnione podstawy sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z ustawą.
2. W przypadku wszczęcia postępowania prawnego dotyczącego odpowiedzialności, o której mowa w ust. 1, Sygnalista może wystąpić o umorzenie takiego postępowania.
3. Uzyskanie informacji będących przedmiotem Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub dostęp do takich informacji nie mogą stanowić podstawy odpowiedzialności, pod warunkiem, że takie uzyskanie lub taki dostęp nie stanowią czynu zabronionego.

## **§ 13**

### **NIEDOPUSZCZALNOŚĆ ZRZECZENIA SIĘ PRAW PRZYSŁUGUJĄCYCH SYGNALIŚCIE**

Nie można zrzec się praw związanych ze Zgłoszeniem, zakazem podejmowania działań odwetowych oraz ochroną sygnalistów 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.

## **§ 14**

### **STOSOWANIE PRZEPISÓW DO OSOBY LUB JEDNOSTKI POMAGAJĄCEJ W DOKONANIU ZGŁOSZENIA LUB POWIĄZANEJ Z SYGNALISTĄ**

1. Przepisy dotyczące zakazu podejmowania działań odwetowych oraz ochrony sygnalistów stosuje się odpowiednio do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej z sygnalistą.
2. Przepisy dotyczące zakazu podejmowania działań odwetowych oraz ochrony sygnalistów stosuje się odpowiednio do osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej pomagającej sygnaliście lub z nim powiązanej, w szczególności stanowiącej własność sygnalisty lub go zatrudniającej.

**§ 15**  
**NIEWAŻNOŚĆ POSTANOWIEŃ UMÓW I INNYCH AKTÓW BĘDĄCYCH PODSTAWĄ**  
**ŚWIADCZENIA PRACY, WYŁĄCZAJĄCYCH LUB OGRANICZAJĄCYCH UPRAWNIENIA**  
**SYGNALISTY**

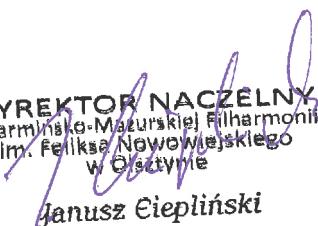
Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy lub które kształtują prawa i obowiązki stron stosunku pracy, w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub przewidują stosowanie środków odwetowych, są nieważne.

**§ 16**  
**NIEWAŻNOŚĆ POSTANOWIEŃ INNYCH UMÓW I AKTÓW WYŁĄCZAJĄCYCH LUB**  
**OGRANICZAJĄCYCH UPRAWNIENIA SYGNALISTY**

Postanowienia umów oraz innych aktów, na podstawie których jest świadczona praca lub usługi, są dostarczane towary lub jest dokonywana sprzedaż, innych niż wymienione w art. 19, w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub przewidują stosowanie środków odwetowych, są nieważne.

**§ 17**  
**POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszą Procedurą mają zastosowanie przepisy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. U. UE. L. z 2019 r. Nr 305, str. 17 z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów.
2. Procedura obowiązuje od dnia 25 września 2024 r.

  
**DYREKTOR NACZELNY**  
Warmińsko-Mazurskiej Filharmonii  
Im. Feliksa Nowowiejskiego  
w Olsztynie  
**Janusz Ciepliński**

**PROCEDURA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH  
W WARMIŃSKO-MAZURSKIEJ FILHARMONII IM. FELIKSA NOWOWIEJSKIEGO  
W OLSZTYNIE**

**§ 1  
DEFINICJE**

Ileć w Procedurze jest mowa o:

- 1) Pracodawcy (lub Filharmonii) – rozumie się przez to Warmińsko-Mazurską Filharmonię im. Feliksa Nowowiejskiego w Olsztynie, ul. Głowackiego 1, 10-447 Olsztyn, RIK nr 8;
- 2) Komisji – rozumie się przez to komisję odpowiedzialną za prowadzenie postępowania wyjaśniającego dotyczącego Zgłoszenia;
- 3) Procedurze – rozumie się przez to niniejszą Procedurę dotyczącą przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych, w tym prowadzenie postępowania wyjaśniającego dotyczącego Zgłoszenia;
- 4) Sygnaliście (lub Zgłaszającym) – rozumie się przez to osobę fizyczną, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, niezależnie od zajmowanego stanowiska, formy zatrudnienia czy współpracy, a w szczególności: pracownika, byłego pracownika, osobę ubiegającą się o zatrudnienie, pracownika tymczasowego, osobę świadczącą pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, przedsiębiorcę, prokurenta, akcjonariusza lub wspólnika, członka organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, osobę świadczącą pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, stażystę, wolontariusza, praktykanta;
- 5) naruszeniu prawa - jest to działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczące: korupcji, zamówień publicznych, usług, produktów i rynków finansowych, przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami, bezpieczeństwa transportu; ochrony środowiska, ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądowego, bezpieczeństwa żywności i pasz, zdrowia i dobrostanu zwierząt, zdrowia publicznego, ochrony konsumentów, ochrony prywatności i danych osobowych, bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych, interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej, rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych, konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela - występujące w stosunkach jednostki

z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi powyżej w niniejszym punkcie;

- 6) kontekście związanym z pracą - należy przez to rozumieć przeszłe, obecne lub przyszłe działania związane z wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w zakładzie Pracodawcy lub na rzecz Pracodawcy, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych;
- 7) informacji o naruszeniu prawa - należy przez to rozumieć informację, w tym uzasadnione podejrzenie dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w podmiocie prawnym, w którym sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, lub w innym podmiocie prawnym, z którym sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;
- 8) informacji zwrotnej - należy przez to rozumieć przekazaną sygnaliście informację na temat planowanych lub podjętych działań następnych i powodów takich działań;
- 9) Zgłoszeniu - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne zgłoszenie wewnętrzne, przekazane Pracodawcy zgodnie z wymogami określonymi w Ustawie;
- 10) zgłoszeniu wewnętrznym - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Pracodawcy informacji o naruszeniu prawa;
- 11) zgłoszeniu zewnętrznym - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu informacji o naruszeniu prawa;
- 12) ujawnieniu publicznym - należy przez to rozumieć podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;
- 13) Osobie, której dotyczy Zgłoszenie - rozumie się przez to osobę wskazaną w Zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym jako osobę, która dopuściła się naruszenia prawa, lub jako osobę, z którą osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, jest powiązana;
- 14) osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga sygnaliście w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona;
- 15) osobie powiązanej z sygnalistą - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, 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;
- 16) Działaniu Następczym - rozumie się przez to 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 następnych lub procedury przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych i podejmowania działań następnych;
- 17) Postępowaniu Wyjaśniającym - rozumie się przez to postępowanie prowadzone w związku ze złożonym Zgłoszeniem,
- 18) Kanale Zgłaszania - rozumie się przez to techniczne i organizacyjne rozwiązania umożliwiające dokonywanie Zgłoszenia,

- 19) działaniu odwetowym – należy przez to rozumieć 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,
- 20) Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów.

## **§ 2**

### **CEL PROCEDURY I ZAPOZNANIE PRACOWNIKÓW Z PROCEDURĄ**

1. Procedura określa zasady i tryb zgłaszania przez Sygnalistów naruszeń prawa określonych w § 1 pkt 5.
2. Przyjmowanie zgłoszeń naruszeń prawa jest elementem prawidłowego i bezpiecznego zarządzania Filharmonią i służy zwiększeniu efektywności wykrywania nieprawidłowości i podejmowania działań w celu ich eliminowania i ograniczania ryzyka na wszystkich poziomach organizacyjnych w Filharmonii.
3. Wdrożony system przyjmowania zgłoszeń umożliwia zgłaszanie nieprawidłowości za pośrednictwem specjalnych kanałów, w sposób zapewniający rzetelne i niezależne rozpoznanie Zgłoszenia oraz w sposób zapewniający ochronę przed działaniami o charakterze odwetowym, represyjnym, dyskryminacyjnym lub innym rodzajem niesprawiedliwego traktowania w związku z dokonaniem zgłoszenia.
4. Niniejsza Procedura ustalona została po konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u Pracodawcy.
5. Każdy z Pracowników zobowiązany jest do zapoznania się z treścią Procedury. Nowy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią Procedury przed dopuszczeniem do pracy.
6. Osobie ubiegającej się o pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby Pracodawca przekazuje informację o procedurze zgłoszeń wewnętrznych wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.

## **§ 3**

### **DOKONYWANIE ZGŁOSZEŃ I ICH POUFNOŚĆ**

1. Jednostką upoważnioną do przyjmowania Zgłoszeń wewnętrznych Zgłoszeń oraz sprawującą całościowy nadzór nad przyjmowaniem Zgłoszeń jest Pion Dyrektora Naczelnego - Kadry.
2. Zgłoszenia rozpoznawane są przez Komisję.
3. Pracownicy Kadr oraz członkowie Komisji, co do których z treści Zgłoszenia wynika, że mogą być w jakikolwiek sposób negatywnie zaangażowani w działanie lub zaniechanie stanowiące przedmiot Zgłoszenia, względnie mogą nie być bezstronni podczas weryfikacji Zgłoszenia, nie mogą analizować takiego Zgłoszenia.
4. Sygnalista może dokonywać Zgłoszeń za pośrednictwem następujących Kanałów:
  - a) osobiście, ustnie – na spotkaniu w Kadrach, zorganizowanym w terminie 7 dni od dnia zgłoszenia,
  - b) telefonicznie – na numer telefonu Kadr: 89 527 51 75 wew. 214,
  - c) e-mailem – na adres poczty elektronicznej Kadr: [kadry@filharmonia.olsztyn.pl](mailto:kadry@filharmonia.olsztyn.pl),

- d) pocztą zwykłą lub kurierem - na adres Filharmonii, Warmińsko-Mazurska Filharmonia im. Feliksa Nowowiejskiego w Olsztynie, ul. Głowackiego 1, 10-447 Olsztyn, z dopiskiem „do rąk własnych pracownika Kadr”,  
z zastrzeżeniem ust. 6.
5. W przypadku, gdy Zgłoszenie dotyczy osoby wymienionej w ust. 4, Sygnalista może dokonywać zgłoszeń bezpośrednio do p. Beaty Szczęsnej, za pośrednictwem następujących Kanałów:
- a) osobiście, ustnie – na spotkaniu z p. Beatą Szczęsną, zorganizowanym w terminie 7 dni od dnia zgłoszenia,
  - b) telefonicznie - na numer 89 527 51 75 wew. 212,
  - c) e-mailem - na adres [b.szczesna@filharmonia.olsztyn.pl](mailto:b.szczesna@filharmonia.olsztyn.pl),
- a) pocztą zwykłą lub kurierem - na adres Filharmonii wymieniony w ust. 4 lit. c, z dopiskiem: „do rąk własnych p. Beaty Szczęsnej”,  
b) za pośrednictwem Kanału określonego w ust. 6.
6. Na wniosek Sygnalisty zgłoszenie ustne może być dokonane podczas bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania takiego wniosku. W takim przypadku za zgodą Sygnalisty zgłoszenie jest dokumentowane w formie:
- 1) nagrania rozmowy, umożliwiającego jej wyszukanie lub
  - 2) protokołu spotkania, odtwarzającego jego dokładny przebieg, przygotowanego odpowiednio przez pracownika Kadr lub Zastępcę Dyrektora, przy czym w tym przypadku Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia protokołu spotkania przez jego podpisanie.
7. Zgłoszenie ustne dokonane za pośrednictwem nagrywanej linii telefonicznej lub innego nagrywanego systemu komunikacji głosowej jest dokumentowane za zgodą sygnalisty w formie:
- 1) nagrania rozmowy, umożliwiającego jej wyszukanie lub
  - 2) kompletnej i dokładnej transkrypcji rozmowy przygotowanej przez pracownika Kadr lub Zastępcę Dyrektora, przy czym w tym przypadku Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia transkrypcji rozmowy lub protokołu rozmowy przez ich podpisanie.
8. Zgłoszenie ustne dokonane za pośrednictwem nienagrywanej linii telefonicznej lub innego nienagrywanego systemu komunikacji głosowej jest dokumentowane w formie protokołu rozmowy, odtwarzającego dokładny jej przebieg, sporządzonego przez pracownika Kadr lub Zastępcę Dyrektora, przy czym w tym przypadku Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia transkrypcji rozmowy lub protokołu rozmowy przez ich podpisanie.
9. Składane Zgłoszenie powinno zawierać przejrzyste i pełne wyjaśnienie przedmiotu Zgłoszenia oraz powinno zawierać co najmniej następujące informacje: datę oraz miejsce zaistnienia naruszenia prawa lub datę i miejsce pozyskania informacji o naruszeniu prawa, opis konkretnej sytuacji lub okoliczności stwarzających możliwość wystąpienia naruszenia prawa, wskazanie podmiotu, którego dotyczy Zgłoszenie, wskazanie ewentualnych świadków naruszenia prawa, wskazanie wszystkich dowodów i informacji, jakimi dysponuje Sygnalista, które mogą okazać się pomocne w procesie rozpatrywania Zgłoszenia, wskazanie preferowanego sposobu kontaktu zwrotnego.
10. Pracodawca nie będzie rozpoznawał Zgłoszeń anonimowych. Zgłoszenia anonimowe podlegają niezwłocznemu usunięciu lub zniszczeniu.

11. Sygnalista podlega ochronie określonej w przepisach rozdziału 2 Ustawy 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. Oznacza to, że Zgłoszenie może być dokonane przez Sygnalistę wyłącznie w dobrej wierze. Zakazuje się świadomego składania fałszywych Zgłoszeń. Osoba dokonująca zgłoszenia nieprawdziwych informacji podlega odpowiedzialności karnej określonej w Ustawie. Zgodnie z art. 52 Ustawy - kto dokonuje zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.
12. W przypadku ustalenia w wyniku analizy Zgłoszenia albo w toku Postępowania Wyjaśniającego, iż w Zgłoszeniu świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę, dokonujący Zgłoszenia może również zostać pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej określonej w przepisach Kodeksu pracy. Zachowanie takie może być również zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. W stosunku do świadczącego pracę, usługi lub dostarczającego towary, na podstawie umowy cywilnoprawnej dokonania fałszywego Zgłoszenia może skutkować rozwiązaniem umowy i zakończeniem współpracy.
13. 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.
14. Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, podejmowania działań następnych oraz przetwarzania danych osobowych osób, o których mowa w ust. 13, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie Pracodawcy. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskały w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, oraz podejmowania działań następnych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę.

#### **§ 4 REJESTR ZGŁOSZEŃ**

1. Każde Zgłoszenie podlega zarejestrowaniu w Rejestrze Zgłoszeń Wewnętrznych (dalej – RZW), niezależnie od dalszego przebiegu Postępowania Wyjaśniającego. RZW może być prowadzony w formie papierowej lub elektronicznej. RZW prowadzony jest z zachowaniem zasad poufności.
2. Za prowadzenie RZW odpowiada Pion Dyrektora Naczelnego - Kadry.
3. Pracodawca jest administratorem danych osobowych zgromadzonych w RZW.
4. Wpisu do RZW dokonuje się na podstawie Zgłoszenia wewnętrznego.
5. W RZW gromadzi się następujące dane:
  - 1) numer Zgłoszenia;
  - 2) przedmiot naruszenia prawa;

- 3) dane osobowe Sygnalisty oraz Osoby, której dotyczy Zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;
  - 4) adres do kontaktu sygnalisty;
  - 5) datę dokonania Zgłoszenia wewnętrznego;
  - 6) informację o podjętych Działaniach Następczych;
  - 7) datę zakończenia sprawy.
6. Dane osobowe oraz pozostałe informacje w RZW są przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono Działania Następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

## **§ 5**

### **ANALIZA ZGŁOSZENIA, POSTĘPOWANIE WYJAŚNIAJĄCE**

1. Dostęp do kanałów zgłaszania posiadają osoby odpowiedzialne za przyjmowanie Zgłoszeń.
2. Po otrzymaniu Zgłoszenia, Kadry przekazują je do Komisji odpowiedzialnej za podejmowanie Działań Następczych, w tym za weryfikację Zgłoszenia i dalszą komunikację z dokonującym Zgłoszenia, co obejmuje między innymi występowanie o dodatkowe informacje dotyczące Zgłoszenia i przekazywanie informacji zwrotnej dotyczącej Zgłoszenia.
3. Sygnalista otrzymuje w terminie 7 dni od dnia otrzymania Zgłoszenia potwierdzenie przez Kadry przyjęcia Zgłoszenia, chyba że nie wskazał on adresu lub wystarczających danych kontaktowych, na który należy przekazać potwierdzenie lub nie wynika to z funkcjonalności kanału do dokonywania zgłoszeń.
4. Komisja ma obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, Działań Następczych.
5. Jeżeli Zgłoszenie pozwala na przeprowadzenie Postępowania Wyjaśniającego, następuje jego niezwłoczne wszczęcie.
6. Komisja może podjąć decyzję o odstąpieniu od przeprowadzenia Postępowania Wyjaśniającego w sytuacji, gdy Zgłoszenie jest w oczywisty sposób nieprawdziwe lub niemożliwe jest uzyskanie informacji niezbędnych do prowadzenia Postępowania Wyjaśniającego.
7. Komisja może skorzystać z pomocy przedstawicieli komórek organizacyjnych Pracodawcy lub niezależnych, zewnętrznych konsultantów do udziału w Postępowaniu Wyjaśniającym.
8. W Postępowaniu Wyjaśniającym Komisja może prowadzić dowolne czynności zmierzające do wyjaśnienia prawdziwości zarzutów, w tym ma prawo uzyskiwania wyjaśnień świadków.
9. Po przeprowadzeniu Postępowania Wyjaśniającego Komisja podejmuje decyzję co do zasadności Zgłoszenia. W przypadku Zgłoszenia zasadnego, Komisja wydaje rekomendacje krótkofalowe o stosownych działaniach naprawczych lub dyscyplinujących w stosunku do osoby, która dokonała naruszenia prawa oraz rekomendacje długofalowe, których celem jest wyeliminowanie i zapobieganie tożsamym lub podobnym naruszeniom co opisane w Zgłoszeniu, w przyszłości.
10. W przypadku podejrzenia naruszenia prawa Komisja może w szczególności zawiadamiać właściwe organy i urzędy państwowe i samorządowe, złożyć zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, względnie skierować sprawę do postępowania sądowego, w zależności od stanu faktycznego i prawnego.
11. Komisja rozpoznaje Zgłoszenie, podejmuje Działania Następcze i przekazuje Zgłaszającemu informację zwrotną bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia - w

terminie 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania Zgłoszenia, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.

12. Informacja zwrotna, o której mowa w ust. 11, obejmuje w szczególności informację o stwierdzeniu bądź braku stwierdzenia wystąpienia naruszenia prawa i ewentualnych środkach, które zostały lub zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie prawa.
13. W przypadku negatywnej weryfikacji Zgłoszenia, Komisja przekazuje niezwłocznie Sygnaliście informacje o dokonanym Zgłoszeniu oraz przeprowadzonej weryfikacji.
14. Komisja informuje Dyrektora Naczelnego o bieżącym stanie prowadzonych spraw.

## **§ 6 KOMISJA**

1. W podstawowy skład Komisji wchodzi:
  - Główny Specjalista ds. pracowniczych lub jego odpowiednik,
  - p. Beata Szczęsna,
  - p. Zbigniew Ciucias,
  - Radca Prawny wykonujący obsługę prawną Filharmonii.
2. Do Komisji mogą być powołane dodatkowe osoby spośród pracowników Filharmonii lub spoza Filharmonii, w szczególności, jeżeli do podjęcia Działań Następczych wymagana jest wiedza specjalistyczna.
3. Dodatkowe osoby powołuje Dyrektor Naczelny, na pisemny, ustny lub przekazany drogą elektroniczną wniosek któregośkolwiek z członków podstawowego składu Komisji.
4. Dyrektor Naczelny może w każdym czasie odwołać każdego z członków Komisji oraz powoływać nowych.
5. Komisję reprezentują członkowie, o których mowa w ust. 1, dwuosobowo. W razie odwołania członka Komisji ze składu podstawowego, Dyrektor Naczelny powołuje w jego miejsce nowego, względnie wyznacza innego członka Komisji do pełnienia funkcji w składzie podstawowym.
6. Posiedzenia Komisji odbywają się w miarę bieżących potrzeb i są zwoływane drogą elektroniczną, poprzez e-mail. Zaproszenia na posiedzenie powinny zostać wysłane do wszystkich członków Komisji.
7. Komisja podejmuje decyzje kolegialnie, w obecności co najmniej dwóch trzecich jej członków, większością zwykłą.
8. Komisja jest obowiązana działać bezstronnie podczas weryfikacji Zgłoszenia. W razie powzięcia wątpliwości co do bezstronności członka Komisji, Dyrektor Naczelny podejmuje decyzje w przedmiocie odwołania członka Komisji lub pozostawienia go w jej składzie.

## **§ 7 ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH**

1. Wprowadza się bezwzględny zakaz podejmowania działań odwetowych wobec Sygnalisty, który dokonał Zgłoszenia (zarówno wewnętrznego jak i zewnętrznego), a także ujawnienia publicznego. Wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane także próby lub groźby zastosowania działań odwetowych.
2. Podejmowanie jakichkolwiek działań o charakterze represyjnym, dyskryminacyjnym lub innego rodzaju niesprawiedliwe traktowanie wobec Sygnalisty, będą traktowane jako



naruszenie niniejszej Procedury i mogą skutkować odpowiedzialnością porządkową lub rozwiązaniem umowy łączącej osobę wykonującą działania odwetowe z Pracodawcą.

3. Sygnalista będący pracownikiem nie może być niekorzystnie traktowany z powodu dokonania Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.
4. Jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe, w szczególności wymienione w art. 12 ust. 1 Ustawy.
5. Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także próbę lub groźbę zastosowania środków określonych w art. 12 ust. 1 Ustawy.
6. Działaniem odwetowym w stosunku do Sygnalisty będącego pracownikiem, jest w szczególności: odmowa nawiązania stosunku pracy, wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy, niezawarcie umowy o pracę na czas określony lub 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, obniżenie wysokości wynagrodzenia za pracę, wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu, pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżenie wysokości tych świadczeń, przeniesienie na niższe stanowisko pracy, zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych, przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty, niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy, negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy, nałożenia lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej lub środka o podobnym charakterze, przymus, zastraszanie lub wykluczenie, mobbing, dyskryminacja, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie, wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, nieuzasadnione skierowanie na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania, działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego, spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej lub utraty dochodu, wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenie dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.
7. Za działania odwetowe z powodu dokonania Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także próbę lub groźbę zastosowania środka określonego w ust. 6.
8. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby, przepisy art. 12 Ustawy stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy lub usług lub pełnionej funkcji, lub pełnionej służby nie wyklucza zastosowania wobec sygnalisty takiego działania.
9. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby, dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy działań odwetowych ani próby lub groźby zastosowania działań odwetowych, obejmujących w szczególności wypowiedzenie umowy, której stroną jest Sygnalista, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, odstąpienie od takiej umowy lub rozwiązanie jej bez wypowiedzenia.



## **§ 8**

### **DANE OSOBOWE**

1. Dane osobowe Zgłaszającego oraz inne dane pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że za wyraźną zgodą Zgłaszającego.
2. Pracodawca po otrzymaniu zgłoszenia, może w celu weryfikacji zgłoszenia oraz podjęcia działań następnych zbierać i przetwarzać dane osobowe Osoby, której dotyczy Zgłoszenie, nawet bez jej zgody.
3. Zachowanie poufności ma na celu zagwarantowanie Sygnaliście poczucia bezpieczeństwa oraz minimalizację ryzyka wystąpienia działań odwetowych lub represyjnych. Sygnalista, który dokonał Zgłoszenia, a którego dane osobowe zostały w sposób nieuprawniony ujawnione, powinien niezwłocznie o zaistniałej sytuacji powiadomić Komisję. Komisja zobowiązana jest podjąć działania mające na celu ochronę Sygnalisty.
4. Tożsamość Sygnalisty, jak również wszystkie informacje umożliwiające jego identyfikację, nie będzie ujawniana Osobom, których dotyczy Zgłoszenie, osobom trzecim ani innym pracownikom i współpracownikom Pracodawcy. Tożsamość Sygnalisty, jak również inne informacje umożliwiające jego identyfikację mogą zostać ujawnione jedynie wtedy, gdy takie ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa w kontekście prowadzonych przez organy krajowe postępowań, tym w celu zagwarantowania prawa do obrony przysługującego Osobie, której dotyczy Zgłoszenie.
5. Tożsamość Osób, których dotyczy Zgłoszenie, podlega wymogom zachowania poufności w analogicznym zakresie, co tożsamość Sygnalisty.
6. Pracodawca stosuje rozwiązania techniczne i organizacyjne zapewniające przechowywanie danych osobowych Zgłaszającego oddzielnie od dokumentu lub innego nośnika informacji obejmujących Zgłoszenie, włączając w to, w odpowiednim przypadku, usunięcie z treści dokumentu lub innego nośnika informacji niezwłocznie po ich otrzymaniu wszystkich danych osobowych Zgłaszającego.
7. Pracodawca po otrzymaniu Zgłoszenia przetwarza dane osobowe 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.
8. Dane osobowe przetwarzane w związku z przyjęciem Zgłoszenia lub podjęciem Działania Następczych oraz dokumenty i informacje związane z tym zgłoszeniem są przechowywane przez Pracodawcę przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono Działania Następcze lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

## **§ 9**

### **INFORMACJE DOTYCZĄCE ZGŁOSZEŃ ZEWNĘTRZNYCH**

1. Zgłaszający może dokonać zgłoszenia zewnętrznego do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organów publicznych oraz w stosownych przypadkach, do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej, bez uprzedniego dokonania Zgłoszenia wewnętrznego.
2. Organami publicznymi są 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 obszarach naruszenia prawa, o których mowa w § 1 pkt 5.
3. Zgłoszenie może w każdym przypadku nastąpić do Rzecznika Praw Obywatelskich lub do organu publicznego z pominięciem procedury przewidzianej w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych, w szczególności, gdy:
  - a) w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych Pracodawca nie podejmie działań następczych lub nie przekaze zgłaszającemu informacji zwrotnej lub
  - b) Zgłaszający ma uzasadnione podstawy by sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub
  - c) dokonanie Zgłoszenia wewnętrznego narazi zgłaszającego na działania odwetowe lub
  - d) w przypadku dokonania Zgłoszenia wewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu prawa przez Pracodawcę z uwagi na szczególne okoliczności sprawy, takie jak możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów lub możliwość istnienia zмовы między Pracodawcą a sprawcą naruszenia prawa lub udziału Pracodawcy w naruszeniu prawa.
4. Zgłoszenie dokonane do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego z pominięciem Zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem Sygnalisty ochrony gwarantowanej przepisami Ustawy.

## **§ 10**

### **ODSZKODOWANIE NALEŻNE SYGNALIŚCIE**

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.

## **§ 11**

### **ODSZKODOWANIE LUB ZADOŚĆUCZYNIENIE NALEŻNE OD SYGNALISTY**

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.

## **§ 12**

### **DOKONANIE ZGŁOSZENIA LUB UJAWNIEŃ PUBLICZNYCH JAKO PODSTAWA ODPOWIEDZIALNOŚCI SYGNALISTY**

1. 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, z uwzględnieniem art. 5 Ustawy, pod warunkiem, że Sygnalista miał uzasadnione podstawy sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z ustawą.
2. W przypadku wszczęcia postępowania prawnego dotyczącego odpowiedzialności, o której mowa w ust. 1, Sygnalista może wystąpić o umorzenie takiego postępowania.
3. Uzyskanie informacji będących przedmiotem Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub dostęp do takich informacji nie mogą stanowić podstawy odpowiedzialności, pod warunkiem, że takie uzyskanie lub taki dostęp nie stanowią czynu zabronionego.

## **§ 13**

### **NIEDOPUSZCZALNOŚĆ ZRZECZENIA SIĘ PRAW PRZYSŁUGUJĄCYCH SYGNALIŚCIE**

Nie można zrzec się praw związanych ze Zgłoszeniem, zakazem podejmowania działań odwetowych oraz ochroną sygnalistów 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.

## **§ 14**

### **STOSOWANIE PRZEPISÓW DO OSOBY LUB JEDNOSTKI POMAGAJĄCEJ W DOKONANIU ZGŁOSZENIA LUB POWIĄZANEJ Z SYGNALISTĄ**

1. Przepisy dotyczące zakazu podejmowania działań odwetowych oraz ochrony sygnalistów stosuje się odpowiednio do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej z sygnalistą.
2. Przepisy dotyczące zakazu podejmowania działań odwetowych oraz ochrony sygnalistów stosuje się odpowiednio do osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej pomagającej sygnaliście lub z nim powiązanej, w szczególności stanowiącej własność sygnalisty lub go zatrudniającej.



**§ 15**  
**NIEWAŻNOŚĆ POSTANOWIEŃ UMÓW I INNYCH AKTÓW BĘDĄCYCH PODSTAWĄ**  
**ŚWIADCZENIA PRACY, WYŁĄCZAJĄCYCH LUB OGRANICZAJĄCYCH UPRAWNIENIA**  
**SYGNALISTY**

Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy lub które kształtują prawa i obowiązki stron stosunku pracy, w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub przewidują stosowanie środków odwetowych, są nieważne.

**§ 16**  
**NIEWAŻNOŚĆ POSTANOWIEŃ INNYCH UMÓW I AKTÓW WYŁĄCZAJĄCYCH LUB**  
**OGRANICZAJĄCYCH UPRAWNIENIA SYGNALISTY**

Postanowienia umów oraz innych aktów, na podstawie których jest świadczona praca lub usługi, są dostarczane towary lub jest dokonywana sprzedaż, innych niż wymienione w art. 19, w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub przewidują stosowanie środków odwetowych, są nieważne.

**§ 17**  
**POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszą Procedurą mają zastosowanie przepisy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. U. UE. L. z 2019 r. Nr 305, str. 17 z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów.
2. Procedura obowiązuje od dnia 25 września 2024 r.

**Zarządzenie nr 10/2024**  
**Dyrektora Naczelnego**  
**Warmińsko-Mazurskiej Filharmonii im. Feliksa Nowowiejskiego**  
**w Olsztynie**  
**z dnia 25 września 2024 roku**

**w sprawie zmiany Regulaminu Zgłoszeń Wewnętrznych**

Na podstawie art. 8 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. U. UE. L. z 2019 r. Nr 305, str. 17 z późn. zm.) oraz art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów zarządza się, co następuje:

**§ 1**

W załączniku do zarządzenia nr 3/2022 Dyrektora Naczelnego i Artystycznego Warmińsko-Mazurskiej Filharmonii im. Feliksa Nowowiejskiego w Olsztynie z dnia 4 kwietnia 2022 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Zgłoszeń Wewnętrznych wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w treści załącznika wyraz „Regulamin” zastępuje się wyrazem „Procedura” z zachowaniem zasad odmiany rzeczowników;
- 2) § 1 otrzymuje brzmienie:

**„§ 1**

**DEFINICJE**

Ileć w Procedurze jest mowa o:

- 1) Pracodawcy (lub Filharmonii) – rozumie się przez to Warmińsko-Mazurską Filharmonię im. Feliksa Nowowiejskiego w Olsztynie, ul. Głowackiego 1, 10-447 Olsztyn, RIK nr 8;
- 2) Komisji – rozumie się przez to komisję odpowiedzialną za prowadzenie postępowania wyjaśniającego dotyczącego Zgłoszenia;
- 3) Procedurze – rozumie się przez to niniejszą Procedurę dotyczącą przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następnych, w tym prowadzenie postępowania wyjaśniającego dotyczącego Zgłoszenia;
- 4) Sygnaliście (lub Zgłaszającym) – rozumie się przez to osobę fizyczną, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, niezależnie od zajmowanego stanowiska, formy zatrudnienia czy współpracy, a w szczególności: pracownika, byłego pracownika, osobę ubiegającą się o zatrudnienie, pracownika tymczasowego, osobę świadczącą pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, przedsiębiorcę, prokurenta, akcjonariusza lub wspólnika, członka organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, osobę świadczącą pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy,

- podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, stażystę, wolontariusza, praktykanta;
- 5) naruszeniu prawa - jest to działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczące: korupcji, zamówień publicznych, usług, produktów i rynków finansowych, przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami, bezpieczeństwa transportu; ochrony środowiska, ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądowego, bezpieczeństwa żywności i pasz, zdrowia i dobrostanu zwierząt, zdrowia publicznego, ochrony konsumentów, ochrony prywatności i danych osobowych, bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych, interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej, rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych, konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela - występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi powyżej w niniejszym punkcie;
  - 6) kontekście związanym z pracą - należy przez to rozumieć przeszłe, obecne lub przyszłe działania związane z wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w zakładzie Pracodawcy lub na rzecz Pracodawcy, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych;
  - 7) informacji o naruszeniu prawa - należy przez to rozumieć informację, w tym uzasadnione podejrzenie dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w podmiocie prawnym, w którym sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, lub w innym podmiocie prawnym, z którym sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;
  - 8) informacji zwrotnej - należy przez to rozumieć przekazaną sygnaliście informację na temat planowanych lub podjętych działań następnych i powodów takich działań;
  - 9) Zgłoszeniu - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne zgłoszenie wewnętrzne, przekazane Pracodawcy zgodnie z wymogami określonymi w Ustawie;
  - 10) zgłoszeniu wewnętrznym - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Pracodawcy informacji o naruszeniu prawa;
  - 11) zgłoszeniu zewnętrznym - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu informacji o naruszeniu prawa;
  - 12) ujawnieniu publicznym - należy przez to rozumieć podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej;
  - 13) Osobie, której dotyczy Zgłoszenie – rozumie się przez to osobę wskazaną w Zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym jako osobę, która dopuściła się naruszenia prawa, lub jako osoba, z którą osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, jest powiązana;
  - 14) osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga sygnaliście w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona;

- 15) osobie powiązanej z sygnalistą - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, 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;
- 16) Działaniu Następczym – rozumie się przez to 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;
- 17) Postępowaniu Wyjaśniającym – rozumie się przez to postępowanie prowadzone w związku ze złożonym Zgłoszeniem,
- 18) Kanale Zgłaszania – rozumie się przez to techniczne i organizacyjne rozwiązania umożliwiające dokonywanie Zgłoszenia,
- 19) działaniu odwetowym – należy przez to rozumieć 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,
- 20) Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów.”;

2) w § 2:

a) tytuł § 2 i ust. 1 otrzymują brzmienie:

## **„§ 2**

### **CEL PROCEDURY I ZAPOZNANIE PRACOWNIKÓW Z PROCEDURĄ**

1. Procedura określa zasady i tryb zgłaszania przez Sygnalistów naruszeń prawa określonych w § 1 pkt 5.”;

b) ust. 4-6 otrzymują brzmienie:

- „4. Niniejsza Procedura ustalona została po konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u Pracodawcy.
5. Każdy z Pracowników zobowiązany jest do zapoznania się z treścią Procedury. Nowy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią Procedury przed dopuszczeniem do pracy.
6. Osobie ubiegającej się o pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby Pracodawca przekazuje informację o procedurze zgłoszeń wewnętrznych wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.”;

3) w § 3:

a) tytuł § 3 i ust. 1 otrzymują brzmienie:

**„§ 3  
DOKONYWANIE ZGŁOSZEŃ I ICH POUFNOŚĆ**

1. Jednostką upoważnioną do przyjmowania Zgłoszeń wewnętrznych Zgłoszeń oraz sprawującą całościowy nadzór nad przyjmowaniem Zgłoszeń jest Pion Dyrektora Naczelnego - Kadry.”;

b) w ust. 4 skreśla się lit. d);

c) w ust. 4 zmienia się oznaczenie lit. e) na lit. d), która otrzymuje brzmienie:

„d) pocztą zwykłą lub kurierem - na adres Filharmonii, Warmińsko-Mazurska Filharmonia im. Feliksa Nowowiejskiego w Olsztynie, ul. Głowackiego 1, 10-447 Olsztyn, z dopiskiem „do rąk własnych pracownika Kadr”,  
z zastrzeżeniem ust. 6.”;

d) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. W przypadku, gdy Zgłoszenie dotyczy osoby wymienionej w ust. 4, Sygnalista może dokonywać zgłoszeń bezpośrednio do p. Beaty Szczęsnej, za pośrednictwem następujących Kanałów:

a) osobiście, ustnie – na spotkaniu z p. Beatą Szczęsną, zorganizowanym w terminie 7 dni od dnia zgłoszenia,

b) telefonicznie - na numer 89 527 51 75 wew. 212,

c) e-mailem - na adres [b.szczesna@filharmonia.olsztyn.pl](mailto:b.szczesna@filharmonia.olsztyn.pl),

a) pocztą zwykłą lub kurierem - na adres Filharmonii wymieniony w ust. 4 lit. c, z dopiskiem: „do rąk własnych p. Beaty Szczęsnej”,

b) za pośrednictwem Kanału określonego w ust. 6.”;

e) oznaczenie ust. 6-9 zmienia się odpowiednio na ust. 9-12;

f) dodaje się nowe ust. 6-8 w brzmieniu:

„6. Na wniosek Sygnalisty zgłoszenie ustne może być dokonane podczas bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania takiego wniosku. W takim przypadku za zgodą Sygnalisty zgłoszenie jest dokumentowane w formie:

1) nagrania rozmowy, umożliwiające jej wyszukanie lub

2) protokołu spotkania, odtwarzającego jego dokładny przebieg, przygotowanego odpowiednio przez pracownika Działu Personalnego lub Dyrektora ds. Ekonomiczno-Finansowych, przy czym w tym przypadku Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia protokołu spotkania przez jego podpisanie.

7. Zgłoszenie ustne dokonane za pośrednictwem nagrywanej linii telefonicznej lub innego nagrywanego systemu komunikacji głosowej jest dokumentowane za zgodą sygnalisty w formie:
    - 1) nagrania rozmowy, umożliwiającego jej wyszukanie lub
    - 2) kompletnej i dokładnej transkrypcji rozmowy przygotowanej przez pracownika Działu Personalnego lub Dyrektora ds. Ekonomiczno-Finansowych, przy czym w tym przypadku Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia transkrypcji rozmowy lub protokołu rozmowy przez ich podpisanie.
  8. Zgłoszenie ustne dokonane za pośrednictwem nienagrywanej linii telefonicznej lub innego nienagrywanego systemu komunikacji głosowej jest dokumentowane w formie protokołu rozmowy, odtwarzającego dokładny jej przebieg, sporządzonego przez pracownika Działu Personalnego lub Dyrektora ds. Ekonomiczno-Finansowych, przy czym w tym przypadku Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia transkrypcji rozmowy lub protokołu rozmowy przez ich podpisanie.”;
- g) ust. 10 i 11 otrzymują brzmienie:
- „10. Pracodawca nie będzie rozpoznawał Zgłoszeń anonimowych. Zgłoszenia anonimowe podlegają niezwłocznemu usunięciu lub zniszczeniu.
11. Sygnalista podlega ochronie określonej w przepisach rozdziału 2 Ustawy 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. Oznacza to, że Zgłoszenie może być dokonane przez Sygnalistę wyłącznie w dobrej wierze. Zakazuje się świadomego składania fałszywych Zgłoszeń. Osoba dokonująca zgłoszenia nieprawdziwych informacji podlega odpowiedzialności karnej określonej w Ustawie. Zgodnie z art. 52 Ustawy - kto dokonuje zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.”;
- i) dodaje się nowe ust. 13 i 14 w brzmieniu:
- „13. 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.
14. Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, podejmowania działań następnych oraz przetwarzania danych osobowych osób, o których mowa w ust. 13, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie Pracodawcy. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskały w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych,

oraz podejmowania działań następnych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę.”;

4) w § 4:

a) w ust. 2 wyraz „Biuro” zastępuje się wyrazem „Pion”;

b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Pracodawca jest administratorem danych osobowych zgromadzonych w RZW.”;

c) ust. 5 i 6 otrzymują brzmienie:

„5. W RZW gromadzi się następujące dane:

- 1) numer Zgłoszenia;
- 2) przedmiot naruszenia prawa;
- 3) dane osobowe Sygnalisty oraz Osoby, której dotyczy Zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;
- 4) adres do kontaktu sygnalisty;
- 5) datę dokonania Zgłoszenia wewnętrznego;
- 6) informację o podjętych Działaniach Następnych;
- 7) datę zakończenia sprawy.

6. Dane osobowe oraz pozostałe informacje w RZW są przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono Działania Następne, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.”;

5) w § 5:

a) w ust. 3 po wyrazach „otrzymania Zgłoszenia potwierdzenie” dodaje się wyrazy „przez Kadry”;

b) w ust. 10 po wyrazach „o podejrzeniu” dodaje się wyraz „popelnienia”;

c) w ust. 11 na końcu zdania kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje wyrazy „chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.”;

6) w § 6 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W podstawowy skład Komisji wchodzi:

- Główny Specjalista ds. pracowniczych lub jego odpowiednik,
- p. Beata Szczęsna,
- p. Zbigniew Ciucias,
- Radca Prawny wykonujący obsługę prawną Filharmonii.”;

7) w § 7:

a) ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

- „1. Wprowadza się bezwzględny zakaz podejmowania działań odwetowych wobec Sygnalisty, który dokonał Zgłoszenia (zarówno wewnętrznego jak i zewnętrznego), a także ujawnienia publicznego – zgodnie z ustawą o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa.
2. Podejmowanie jakichkolwiek działań o charakterze represyjnym, dyskryminacyjnym lub innego rodzaju niesprawiedliwe traktowanie wobec Sygnalisty, będą traktowane jako naruszenie niniejszego Regulaminu i mogą skutkować odpowiedzialnością porządkową lub rozwiązaniem umowy łączącej osobę wykonującą działania odwetowe z Pracodawcą.”;

b) oznaczenie ust. 4 i 5 zmienia się odpowiednio na ust. 6 i 7;

c) dodaje się nowe ust. 4 i 5 w brzmieniu:

- „4. Jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe, w szczególności wymienione w art. 12 ust. 1 Ustawy.
5. Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także próbę lub groźbę zastosowania środków określonych w art. 12 ust. 1 Ustawy.”;

d) ust. 6 i 7 otrzymują brzmienie:

- „6. Działaniem odwetowym w stosunku do Sygnalisty będącego pracownikiem, jest w szczególności: odmowa nawiązania stosunku pracy, wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy, niezawarcie umowy o pracę na czas określony lub 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, obniżenie wysokości wynagrodzenia za pracę, wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu, pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżenie wysokości tych świadczeń, przeniesienie na niższe stanowisko pracy, zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych, przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty, niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy, negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy, nałożenia lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej lub środka o podobnym charakterze, przymus, zastraszanie lub wykluczenie, mobbing, dyskryminacja, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie, wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, nieuzasadnione skierowanie na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania, działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia

sektorowego lub branżowego, spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej lub utraty dochodu, wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenie dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.

7. Za działania odwetowe z powodu dokonania Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także próbę lub groźbę zastosowania środka określonego w ust. 6.”;

e) dodaje się nowe ust. 8 i 9 w brzmieniu:

„8. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby, przepisy art. 12 Ustawy stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy lub usług lub pełnionej funkcji, lub pełnionej służby nie wyklucza zastosowania wobec sygnalisty takiego działania.

9. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby, dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy działań odwetowych ani próby lub groźby zastosowania działań odwetowych, obejmujących w szczególności wypowiedzenie umowy, której stroną jest Sygnalista, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, odstąpienie od takiej umowy lub rozwiązanie jej bez wypowiedzenia.”;

8) w § 8:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Dane osobowe Zgłaszającego oraz inne dane pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że za wyraźną zgodą Zgłaszającego.”;

b) w ust. 2 skreśla się wyrazy „, organ publiczny lub organ centralny,”;

c) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Tożsamość Sygnalisty, jak również wszystkie informacje umożliwiające jego identyfikację, nie będzie ujawniana Osobom, których dotyczy Zgłoszenie, osobom trzecim ani innym pracownikom i współpracownikom Pracodawcy. Tożsamość Sygnalisty, jak również inne informacje umożliwiające jego identyfikację mogą zostać ujawnione jedynie wtedy, gdy takie ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa w kontekście prowadzonych przez organy krajowe postępowań, tym w celu zagwarantowania prawa do obrony przysługującego Osobie, której dotyczy Zgłoszenie.”;

d) ust. 7 otrzymuje brzmienie:

- „7. Pracodawca po otrzymaniu Zgłoszenia przetwarza dane osobowe 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.”;
- e) ust. 8 otrzymuje brzmienie;
- „8. Dane osobowe przetwarzane w związku z przyjęciem Zgłoszenia lub podjęciem Działań Następczych oraz dokumenty i informacje związane z tym zgłoszeniem są przechowywane przez Pracodawcę przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono Działania Następcze lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.”;
- 9) § 9 otrzymuje brzmienie:

## **„§ 9**

### **INFORMACJE DOTYCZĄCE ZGŁOSZEŃ ZEWNĘTRZNYCH**

1. Zgłaszający może dokonać zgłoszenia zewnętrznego do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organów publicznych oraz, w stosownych przypadkach, do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej, bez uprzedniego dokonania Zgłoszenia wewnętrznego.
2. Organami publicznymi są 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 obszarach naruszenia prawa, o których mowa w § 1 pkt 5.
3. Zgłoszenie może w każdym przypadku nastąpić do Rzecznika Praw Obywatelskich lub do organu publicznego z pominięciem procedury przewidzianej w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych, w szczególności, gdy:
  - a) w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych Pracodawca nie podejmie działań następczych lub nie przekaze zgłaszającemu informacji zwrotnej lub
  - b) Zgłaszający ma uzasadnione podstawy by sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub
  - c) dokonanie Zgłoszenia wewnętrznego narazi zgłaszającego na działania odwetowe, lub
  - d) w przypadku dokonania Zgłoszenia wewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu prawa przez Pracodawcę z uwagi na szczególne okoliczności sprawy, takie jak możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów lub możliwość istnienia zмовы między Pracodawcą a sprawcą naruszenia prawa lub udziału Pracodawcy w naruszeniu prawa.

4. Zgłoszenie dokonane do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego z pominięciem Zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem Sygnalisty ochrony gwarantowanej przepisami Ustawy.”;
- 10) oznaczenie § 10 zmienia się na § 17;
- 11) dodaje się nowe §§ 10-16 w brzmieniu:

#### **„§ 10**

### **ODSZKODOWANIE NALEŻNE SYGNALIŚCIE**

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.

#### **§ 11**

### **ODSZKODOWANIE LUB ZADOŚĆUCZYNIENIE NALEŻNE OD SYGNALISTY**

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.

#### **§ 12**

### **DOKONANIE ZGŁOSZENIA LUB UJAWNIENIA PUBLICZNEGO JAKO PODSTAWA ODPOWIEDZIALNOŚCI SYGNALISTY**

1. 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, z uwzględnieniem art. 5 Ustawy, pod warunkiem, że Sygnalista miał uzasadnione podstawy sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z ustawą.
2. W przypadku wszczęcia postępowania prawnego dotyczącego odpowiedzialności, o której mowa w ust. 1, Sygnalista może wystąpić o umorzenie takiego postępowania.
3. Uzyskanie informacji będących przedmiotem Zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub dostęp do takich informacji nie mogą stanowić podstawy odpowiedzialności, pod warunkiem, że takie uzyskanie lub taki dostęp nie stanowią czynu zabronionego.

**§ 13**  
**NIEDOPUSZCZALNOŚĆ ZRZECZENIA SIĘ PRAW PRZYSŁUGUJĄCYCH**  
**SYGNALIŚCIE**

Nie można zrzec się praw związanych ze Zgłoszeniem, zakazem podejmowania działań odwetowych oraz ochroną sygnalistów 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.

**§ 14**  
**STOSOWANIE PRZEPISÓW DO OSOBY LUB JEDNOSTKI POMAGAJĄCEJ W**  
**DOKONANIU ZGŁOSZENIA LUB POWIĄZANEJ Z SYGNALISTĄ**

1. Przepisy dotyczące zakazu podejmowania działań odwetowych oraz ochrony sygnalistów stosuje się odpowiednio do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej z sygnalistą.
2. Przepisy dotyczące zakazu podejmowania działań odwetowych oraz ochrony sygnalistów stosuje się odpowiednio do osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej pomagającej sygnaliście lub z nim powiązanej, w szczególności stanowiącej własność sygnalisty lub go zatrudniającej.

**§ 15**  
**NIEWAŻNOŚĆ POSTANOWIEŃ UMÓW I INNYCH AKTÓW BĘDĄCYCH**  
**PODSTAWĄ ŚWIADCZENIA PRACY, WYŁĄCZAJĄCYCH LUB**  
**OGRANICZAJĄCYCH UPRAWNIENIA SYGNALISTY**

Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy lub które kształtują prawa i obowiązki stron stosunku pracy, w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub przewidują stosowanie środków odwetowych, są nieważne.

**§ 16**  
**NIEWAŻNOŚĆ POSTANOWIEŃ INNYCH UMÓW I AKTÓW WYŁĄCZAJĄCYCH**  
**LUB OGRANICZAJĄCYCH UPRAWNIENIA SYGNALISTY**

Postanowienia umów oraz innych aktów, na podstawie których jest świadczona praca lub usługi, są dostarczane towary lub jest dokonywana sprzedaż, innych niż wymienione w art. 19, w zakresie, w jakim bezpośrednio lub pośrednio wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub przewidują stosowanie środków odwetowych, są nieważne.”;

12) § 17 otrzymuje brzmienie:

**§ 17**  
**POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszą Procedurą mają zastosowanie przepisy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. U. UE. L. z 2019 r. Nr 305, str. 17 z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. poz. 928).
2. Procedura obowiązuje od dnia 25 września 2024 r.”.

**§ 2**

Ustala się ujednolicony tekst *Procedury Zgłoszeń Wewnętrznych w Warmińsko-Mazurskiej Filharmonii im. Feliksa Nowowiejskiego w Olsztynie* (dalej – Procedura), w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszego zarządzenia.

**§ 3**

1. Zobowiązuje się kierowników wszystkich jednostek organizacyjnych Filharmonii do zapoznania się z treścią niniejszego zarządzenia oraz Procedurą, a w dalszej kolejności - do poinformowania o jego treści podległych pracowników - w terminie do dnia wejścia zarządzenia w życie, w szczególności poprzez komunikację bezpośrednią oraz drogą e-mailową.
2. Zobowiązuje się pracowników Kadr do zapoznawania z postanowieniami Procedury Zgłoszeń Wewnętrznych w aktualnym brzmieniu wszystkich nowo zatrudnianych pracowników, przed dopuszczeniem do pracy.
3. Zobowiązuje się pracowników Kadr do przekazywania informacji o procedurze zgłoszeń wewnętrznych każdej osobie ubiegającej się o pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.

**§ 4**

Niniejsze zarządzenie wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez umieszczenie na tablicy ogłoszeń, z mocą obowiązującą od dnia 25 września 2024 r.

  
**JANUSZ CIEPIŃSKI**  
Warmińsko-Mazurskiej Filharmonii  
im. Feliksa Nowowiejskiego  
w Olsztynie  
**Dyrektor Naczelny**  
Janusz Ciepiński