

**Wójt Gminy  
Łysomice**

**Zarządzenie nr 0050.138.2021  
Wójta Gminy Łysomice**

z dnia 16 grudnia 2021 roku.

**w sprawie ustalenia Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych  
w Urzędzie Gminy Łysomice.**

Na podstawie art. 30 ust. 1 ustawy z 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2020- r. poz. 713) w związku z Dyrektywą 2019/1937 Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, zarządzam, co następuje:

§ 1. Ustalam Regulamin zgłoszeń wewnętrznych, określający wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, w brzmieniu określonym w załączniku nr 1 do zarządzenia.

§ 2. Wykonanie zarządzenia powierzam Sekretarzowi Gminy oraz kierownikom komórek organizacyjnych.

§ 3. Zobowiązuję pracowników Urzędu Gminy Łysomice do zapoznania się z Regulaminem i podpisania oświadczenia o zapoznaniu się z jej przepisami. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 1 do Regulaminu.

§ 4. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez zamieszczenie go w sieci wewnętrznej i Biuletynie Informacji Publicznej oraz bezpośrednie zapoznanie się pracowników z jego treścią.

  
**WÓJT GMINY**  
*mgr inż. Piotr Kowal*

## REGULAMIN ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH W URZĘDZIE GMINY ŁYSOMICIE

1. Przez użyte w Regulaminie określenia rozumie się:
  - a) działania odwetowe – należy przez to rozumieć bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie, które jest spowodowane zgłoszeniem nieprawidłowości lub ujawnieniem publicznym, które narusza lub może naruszyć prawa zgłaszającego lub wyrządza lub może wyrządzić szkodę zgłaszającemu;
  - b) działania następcze należy przez to rozumieć działania podjęte przez pracodawcę lub organ publiczny w celu oceny prawdziwości zarzutów zawartych w zgłoszeniu oraz, w stosownych przypadkach, w celu przeciwdziałaniu naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w tym poprzez takie działania, jak dochodzenie wewnętrzne, postępowanie wyjaśniające, wniesienie oskarżenia, działania podejmowane w celu odzyskania środków lub zamknięcie procedury przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń;
  - c) 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 Urzędzie Gminy, w którym zgłaszający pracuje lub pracował, lub w innej instytucji, z którą zgłaszający utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub dotyczącą próby ukrycia naruszenia takiego prawa;
  - d) kontekst związany z pracą – należy przez to rozumieć całokształt okoliczności związanych ze stosunkiem pracy lub innym stosunkiem prawnym stanowiącym podstawę świadczenia pracy w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa
  - e) naruszenie - działanie lub zaniechanie, które jest niezgodne z prawem;
  - f) anonim - zgłoszenie dokonane przez osobę, co do której nie jest możliwa identyfikacja tożsamości;
  - g) osoba dokonująca zgłoszenia - osoba fizyczna lub prawna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informacje na temat naruszeń uzyskane w kontekście związanym z pracą;
  - h) osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia - osoba fizyczna lub prawna, która pomaga osobie dokonującej zgłoszenia w tej czynności i której pomoc nie powinna zostać ujawniona;
  - i) osoba, której dotyczy zgłoszenie - osoba fizyczna lub prawna, która jest wskazana w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym jako osoba, która dopuściła się naruszenia lub która jest z nim powiązana;
  - j) zgłoszenie — przekazanie informacji na temat naruszenia, do którego doszło lub może dojść w organizacji, w której osoba zgłaszająca pracuje lub pracowała, lub w innej organizacji, z którą otrzymuje lub utrzymywała kontakt w kontekście wykonywanej pracy
  - k) pracodawcy należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy
  - l) pracownikowi należy przez to rozumieć pracownika w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26

czerwca 1974 r kodeks pracy oraz pracownika tymczasowego w rozumieniu art. 2 pkt. 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.

m) informacji zwrotnej należy przez to rozumieć przekazanie zgłaszającemu informacji na temat planowanych lub przedsięwziętych działań następczych i powodów takich działań,

2. Regulamin zgłoszeń wewnętrznych, zwany dalej Regulaminem, określa wewnętrzna procedurę zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, zgodną z wymogami ustawy z dnia o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa (Dz. U. z 2021 r. poz. ), a w szczególności:
  - a. osoby upoważnione przez pracodawcę do przyjmowania zgłoszeń;
  - b. sposoby przekazywania zgłoszeń;
  - c. informację o możliwości dokonywania zgłoszeń w sposób anonimowy;
  - d. osoby do podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację ze zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie zgłaszającemu informacji zwrotnej;
  - e. obowiązek potwierdzania zgłaszającemu przyjęcie zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że zgłaszający nie podał adresu, na który należy przekazać potwierdzenie;
  - f. obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, działań następczych przez podmiot, o którym mowa w pkt 4;
  - g. działania następcze podejmowane przez pracodawcę w celu zweryfikowania informacji o naruszeniach prawa oraz środki, jakie mogą zostać zastosowane w przypadku stwierdzenia naruszenia prawa;
  - h. maksymalny termin na przekazanie zgłaszającemu informacji zwrotnej;
  - i. informację na temat trybu dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do organów publicznych.
3. Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące:
  - a. zamówienia publiczne,
  - b. usługi, produkty i rynki finansowe oraz zapobieganie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu
  - c. bezpieczeństwo produktów i ich zgodność z wymogami
  - d. bezpieczeństwo transportu
  - e. ochrona środowiska
  - f. ochrona radiologiczna i bezpieczeństwo jądrowe
  - g. bezpieczeństwo żywności i pasz oraz zdrowie i dobrostan zwierząt
  - h. zdrowie publiczne
  - i. ochrona konsumentów
  - j. ochrona prywatności i danych osobowych oraz bezpieczeństwo sieci i systemów teleinformatycznych
4. Regulamin stosuje się do osób dokonujących zgłoszenia pracujących w sektorze prywatnym lub publicznym, które uzyskały informacje na temat naruszeń w kontekście związanym z pracą, w tym co najmniej do
  - a. osób posiadających status pracownika, także w przypadku gdy stosunek pracy już ustał,
  - b. osoby ubiegającej się o zatrudnienie, która uzyskała informację o naruszeniu prawa w procesie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy

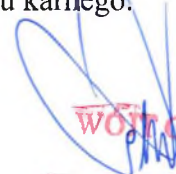
- c. osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej
  - d. przedsiębiorcy
  - e. akcjonariusza lub wspólnika
  - f. członka organu osoby prawnej
  - g. osoby świadczącej pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej
  - h. stażysty
  - i. osób pomagających w dokonaniu zgłoszenia
  - j. osób trzecich powiązanych z osobami dokonującymi zgłoszenia, które mogą doświadczyć działań odwetowych w kontekście związanym z pracą, takich jak współpracownicy lub krewni osób dokonujących zgłoszenia
  - k. podmiotów prawnych które stanowią własność osoby dokonującej zgłoszenia, dla których ta osoba pracuje lub które są w inny sposób z nią powiązane w kontekście związanym z pracą
5. Przepisów regulaminu nie stosuje się do:
- a. ochrony informacji niejawnych
  - b. ochrony prawniczej tajemnicy zawodowej i tajemnicy medycznej
  - c. postępowania karnego,
  - d. jeżeli informacja o naruszeniu prawa została zgłoszona na podstawie odrębnych przepisów a w szczególności jako skarga lub zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa.
6. Osobami odpowiedzialnymi za przyjmowanie zgłoszeń oraz sprawującymi całościowy nadzór nad przyjmowaniem zgłoszeń są Sekretarz Gminy oraz Pełnomocnik ds. Ochrony Informacji Niejawnych.
7. Zgłoszenia rozpoznawane są przez Zespół w składzie:
- a. Sekretarz Gminy- przewodniczący zespołu;
  - b. Skarbnik Gminy – zastępca przewodniczącego zespołu
  - c. Pełnomocnik ds. Ochrony Informacji Niejawnych
  - d. Radca prawny
8. Członkowie Zespołu, co do których z treści zgłoszenia wynika, że mogą być w jakikolwiek sposób negatywnie zaangażowani w działanie lub zaniechanie stanowiące przedmiot zgłoszenia nie mogą analizować takiego zgłoszenia. W miejsce takiego członka Zespołu, Wójt Gminy wyznacza inną osobę.
9. Zgłoszenia dokonywane mogą być poprzez dedykowane poufne kanały zgłoszeń funkcjonujące w Urzędzie Gminy Łysomice, w szczególności:
- a. za pomocą poczty elektronicznej na adres: [sygnalista@lysomice.pl](mailto:sygnalista@lysomice.pl) w zaszyfrowanym pliku. Szyfr do pliku należy przekazać pracownikowi osobiście lub telefonicznie;
  - b. w formie listowej na adres: Urząd Gminy Łysomice, ul. Warszawska 8, 87-148 Łysomice z dopiskiem na kopercie „Zgłoszenie nieprawidłowości — doręczyć Sekretarzowi Gminy-- do rąk własnych”;
  - c. osobiście lub telefonicznie do Sekretarza Gminy lub Pełnomocnika Ochrony Informacji Niejawnych ( nr telefonu 508 394 502). Pracownik, do którego osobiście lub telefonicznie zgłoszono nieprawidłowość dokumentuje zgłoszenie w formie karty zgłoszenia lub protokołu.
10. Zgłoszenie może mieć charakter:

- a. jawny, gdy osoba dokonująca zgłoszenia zgadza się na ujawnienie swojej tożsamości osobom zaangażowanym w wyjaśnienie zgłoszenia;
  - b. poufny, gdy osoba dokonująca zgłoszenia nie zgadza się na ujawnienie swoich danych i dane podlegają utajnieniu;
  - c. anonimowy, gdy w żaden sposób nie można zidentyfikować osoby dokonującej zgłoszenia.
11. Składane zgłoszenie powinno zawierać przejrzyste i pełne wyjaśnienie przedmiotu zgłoszenia oraz powinno zawierać co najmniej następujące informacje:
- a. datę oraz miejsce zaistnienia naruszenia prawa lub datę i miejsce pozyskania informacji o naruszeniu prawa,
  - b. opis konkretnej sytuacji lub okoliczności stwarzających możliwość wystąpienia naruszenia prawa,
  - c. wskazanie podmiotu, którego dotyczy zgłoszenie,
  - d. wskazanie ewentualnych świadków naruszenia prawa,
  - e. wskazanie wszystkich dowodów i informacji, jakimi dysponuje zgłaszający, które mogą okazać się pomocne w procesie rozpatrywania zgłoszenia,
  - f. wskazanie preferowanego sposobu kontaktu zwrotnego.
12. Zgłoszenie może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze.
13. Zakazuje się świadomego składania fałszywych zgłoszeń. Osoba dokonująca zgłoszenia nieprawdziwych informacji podlega odpowiedzialności karnej.
14. W przypadku ustalenia w wyniku analizy zgłoszenia albo w toku postępowania wyjaśniającego, iż w zgłoszeniu świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę, dokonujący zgłoszenia może 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.
15. Dostęp do kanałów zgłaszania posiadają osoby odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń.
16. Po otrzymaniu zgłoszenia, osoby odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń, przekazują je do zespołu, o którym mowa w pkt. 7 odpowiedzialnego za podejmowanie działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację z dokonującym zgłoszenia, w tym występowanie o dodatkowe informacje dotyczące zgłoszenia i przekazywanie informacji dotyczącej zgłoszenia.
17. Zgłaszający otrzymuje w terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia, chyba, że nie wskazał on adresu, na który należy przekazać potwierdzenie lub nie wynika to z funkcjonalności kanału do dokonywania zgłoszeń.
18. Zespół, o którym mowa w pkt. 7 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.
19. Jeżeli zgłoszenie pozwala na przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego, następuje jego niezwłoczne wszczęcie.

20. Zespół może zaangażować, o ile uzna to za zasadne, przedstawicieli komórek organizacyjnych Urzędu lub niezależnych konsultantów do udziału w postępowaniu wyjaśniającym.
21. Zespół rozpoznaje zgłoszenie, podejmuje działania następcze, przekazuje informacje zwrotne 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.
22. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Zespół podejmuje decyzję co do zasadności zgłoszenia. W przypadku zgłoszenia zasadnego, Zespół wydaje rekomendacje krótkofalowe o stosowanych 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.
23. W przypadku negatywnej weryfikacji zgłoszenia, Zespół przekazuje niezwłocznie zgłaszającemu oraz osobie, której zgłoszenie dotyczy informacje o dokonanym zgłoszeniu oraz przeprowadzonej weryfikacji.
24. Zgłoszenia traktowane są z należytą powagą i starannością w sposób poufny, a przy ich rozpatrywaniu obowiązuje zasada bezstronności i obiektywizmu.
25. Podczas rozpatrywania zgłoszeń wszyscy uczestnicy postępowania są zobowiązani do dołożenia należytej staranności, aby uniknąć podjęcia decyzji na podstawie chybionych i bezpodstawnych oskarżeń, niemających potwierdzenia w faktach i zebranych dowodach oraz z zachowaniem poszanowania godności i dobrego imienia pracowników i osób, których zgłoszenie dotyczy.
26. Wprowadza się bezwzględny zakaz podejmowania działań odwetowych wobec osoby dokonującej zgłoszenia (zarówno wewnętrznego, jak i zewnętrznego), a także ujawnienia publicznego - zgodnie z przepisami o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa.
27. Podejmowanie jakichkolwiek działań o charakterze represyjnym, dyskryminacyjnym lub innego rodzaju niesprawiedliwe traktowanie wobec osoby dokonującej zgłoszenia, będą traktowane jako naruszenie niniejszego Regulaminu i mogą skutkować odpowiedzialnością porządkową lub rozwiązaniem umowy łączącej dokonującego działań odwetowych z Urzędem Gminy Łysomice
28. Niedopuszczalnym w stosunku do osoby dokonującej zgłoszenia jest w szczególności:
  - a. odmowa nawiązania stosunku pracy;
  - b. wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy;
  - c. niezawarcie umowy o pracę na czas określony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny;
  - d. niezawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub nie zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony - w sytuacji gdy pracownik miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;
  - e. obniżenie wynagrodzenia za pracę;
  - f. wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu;
  - g. pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą;
  - h. przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy;
  - i. zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
  - j. przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych;

- k. niekorzystna zmiana wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
  - l. negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy;
  - m. nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
  - n. wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
  - o. nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badanie psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie;
  - p. działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia.
29. Za niekorzystne traktowanie z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także groźbę lub próbę zastosowania środka określonego w ust. powyżej, chyba że Pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
30. Osobie dokonującej zgłoszenia oraz osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia pracodawca zapewnia ochronę przed możliwymi działaniami odwetowymi, a także przed szykanami, dyskryminacją i innymi formami wykluczenia lub nękania przez innych pracowników.
31. Zapewniając ochronę, o której mowa w ust. 1 pracodawca, w szczególności:
- a. podejmuje działania gwarantujące poszanowanie zasady poufności i anonimowości danych, ochronę tożsamości na każdym etapie postępowania wyjaśniającego, jak i po jego zakończeniu, z zastrzeżeniem pkt.32 ;
  - b. doprowadza do ukarania, zgodnie z Regulaminem pracy pracowników, którym udowodnione zostało podejmowanie jakichkolwiek działań represyjnych i odwetowych względem osoby dokonującej zgłoszenia oraz osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia;
  - c. zobowiązuje Sekretarza Gminy do stałego (co najmniej przez okres postępowania wyjaśniającego i przez okres 12 miesięcy po jego zakończeniu) monitorowania sytuacji kadrowej osoby dokonującej zgłoszenia oraz osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia. Monitorowanie obejmuje analizę uzasadnienia wszelkich wniosków przełożonych osoby dokonującej zgłoszenia oraz osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia dotyczących zmiany ich sytuacji prawnej i faktycznej w ramach stosunku pracy (np. rozwiązanie umowy o pracę, zmiana zakresu czynności, przeniesienie do innej komórki organizacyjnej/ na inne stanowisko pracy, degradacja stanowiskowa, płacowa, podnoszenie kompetencji, dodatkowe wynagrodzenie przyznawane pracownikom - dodatki, nagrody, zmiana warunków świadczenia pracy - wynagrodzenie, wymiar etatu, godziny pracy, udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego itp.). W przypadku stwierdzenia lub podejrzenia działań zmierzających do pogorszenia sytuacji prawnej lub faktycznej osoby dokonującej zgłoszenia oraz osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia Sekretarz Gminy zobowiązany jest do poinformowania Wójta Gminy o zaistniałym fakcie celem zatrzymania tych działań.
32. Działania, o których mowa w pkt.31 lit. a obejmują przede wszystkim:
- a. ograniczenie dostępu do informacji wyłącznie dla osób uprawnionych w ramach postępowania wyjaśniającego, a także procesu zapewnienia ochrony osobie dokonującej zgłoszenia oraz osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia;
  - b. odebranie od osób uprawnionych do dostępu do informacji, pisemnych oświadczeń o zobowiązaniu do zachowania w poufności informacji pozyskanych w postępowaniu

- wyjaśniającym lub w procesie ochrony osoby dokonującej zgłoszenia oraz osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia;
- c. ukaranie osób, którym udowodnione zostało, że nie dotrzymały zobowiązania, o którym mowa powyżej, zgodnie z Regulaminem pracy.
33. Tożsamość osoby dokonującej zgłoszenia, jak również inne informacje umożliwiające jej 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.
34. Każde zgłoszenie podlega zarejestrowaniu w Rejestrze Zgłoszeń, niezależnie od dalszego przebiegu postępowania wyjaśniającego.
35. Za prowadzenie Rejestru Zgłoszeń odpowiada Pełnomocnik Ochrony Informacji Niejawnych
36. Rejestr Zgłoszeń zawiera co najmniej:
- numer sprawy;
  - przedmiot naruszenia;
  - datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego;
  - informację o podjętych działaniach następczych;
  - datę zakończenia sprawy.
37. Rejestr Zgłoszeń prowadzony jest z zachowaniem zasad poufności, a dokumenty i informacje zebrane w toku analizy oraz informacje dotyczące rozpatrzenia zgłoszenia przechowywane są przez okres 5 lat od dnia przyjęcia zgłoszenia.
38. Zgłoszenie może w każdym przypadku nastąpić również do organu publicznego lub organu centralnego z pominięciem procedury przewidzianej w niniejszym Regulaminie, w szczególności gdy w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w Regulaminie pracodawca nie podejmie działań następczych lub nie przekaze informacji zwrotnej lub osoba dokonująca zgłoszenia ma uzasadnione podstawy sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub dokonanie zgłoszenia wewnętrznego narazi tę osobę na działanie odwetowe, lub 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.
39. zgłoszenie dokonane do organu publicznego lub organu centralnego z pominięciem zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem osoby dokonującej zgłoszenia ochrony gwarantowanej przepisami ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenie prawa.
40. W sprawach nieuregulowanych niniejszą procedurą zastosowanie mają odpowiednie przepisy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, Kodeksu pracy, Kodeks postępowania administracyjnego, Kodeksu postępowania karnego i Kodeksu karnego.

  
WOJTGMINY  
mgr inż. Piotr Kowal



Załącznik nr 1 do  
Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych  
Urzędu Gminy Łysomice

*Wzór oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zgłoszeń wewnętrznych*

Łysomice dnia \_\_\_\_\_

Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zgłoszeń wewnętrznych

Oświadczam, że zapoznałem się / zapoznałam się z Regulaminem zgłoszeń wewnętrznych obowiązującym w Urzędzie Gminy Łysomice, dotyczącym procedury zgłaszania przypadków nieprawidłowości oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń i zobowiązuję się do jego przestrzegania.

\_\_\_\_\_  
(podpis pracowni