

Zaměstnavatel **TAMEH Czech s.r.o.**, se sídlem Vratimovská 689/117, Kunčice, 719 00 Ostrava, IČO: 28615425 („**Zaměstnavatel**“), vydává na základě § 305 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („**Zákoník práce**“), tento

VNITŘNÍ PŘEDPIS

OZNAMOVÁNÍ PROTIPRÁVNÍHO A NEETICKÉHO JEDNÁNÍ A OCHRANA OZNAMOVATELE

(„**Směrnice**“)

Preambule

- (A) Zaměstnavatel si klade za cíl vystupovat uvnitř společnosti i navenek čestně a poctivě. Pro Zaměstnavatele a pro každého ze zaměstnanců je mimořádně důležité, aby si udrželi tuto pověst a dále udrželi vztahy důvěry vůči osobám a společnostem, s nimiž se dostávají do styku. S tím souvisí i vzájemná důvěra mezi Zaměstnavatelem, jeho zaměstnanci a smluvními partnery.
- (B) Za účelem prohloubení důvěry vydává Zaměstnavatel tuto Směrnici, jejímž cílem je vytvořit komplexní oznamovací systém a nastavit pravidla tak, aby každý, kdo se setká s protiprávním či neetickým jednáním, neměl obavy z možného postihu a oznámil prostřednictvím nastavených kanálů veškeré protiprávní či neetické jednání uvnitř Zaměstnavatele, se kterým se setká, a přispěl tak k zachování pověsti Zaměstnavatele a udržení vzájemné důvěry a dobré pověsti Zaměstnavatele.

Článek I

Rozsah platnosti

1. Tato Směrnice se vydává za účelem implementace práv a povinností vyplývajících pro Zaměstnavatele ze Směrnice o Whistleblowingu a souvisejících prováděcích právních předpisů pro všechny zaměstnance a smluvní partnery a další potenciální oznamovatele dle příslušných právních předpisů.
2. Tato Směrnice zároveň určuje práva a povinnosti Příslušné osobě a dalším osobám ve vedení Zaměstnavatele, kteří budou při řešení podaných Oznámení postupovat v souladu s touto Směrnicí.

Článek II

Vymezení pojmů

Pro účely této Směrnice se rozumí:

- a) **„Oznámením“** oznámení fyzické osoby obsahující informace o možném neetickém či protiprávním jednání, které má znaky trestného činu nebo přestupku nebo porušuje právní předpisy práva Evropské unie ve stanovených oblastech, o jehož spáchání se oznamovatel dozvěděl v souvislosti s prací nebo jinou obdobnou činností;

- b) **„Oznamovatel“** zaměstnanec či osoba vykonávající obdobnou činnost pro Zaměstnavatele či jakýkoli smluvní partner (např. dodavatel, odběratel), který podává Oznámení podle této Směrnice;
- c) **„Příslušná osoba“** osoba pověřená ze strany Zaměstnavatele přijímáním Oznámení a jejich prověřováním;
- d) **„Odvetným opatřením“** jednání v souvislosti s prací nebo jinou obdobnou činností Oznamovatele, které bylo vyvoláno Oznámením a které Oznamovateli nebo jemu spřízněné osobě či jakékoli další osobě, která se na podání Oznámení podílela může způsobit újmu;
- e) **„Oznamovací systém“** provázaný systém komunikačních kanálů specifikovaných v článku IV. této Směrnice, prostřednictvím nichž může Oznamovatel učinit Oznámení;
- f) **„Nápravná opatření“** vhodná opatření k nápravě nebo předejití protiprávního stavu v návaznosti na podané Oznámení;
- g) **„Komunikační platforma“** zabezpečený komunikační kanál umožňující elektronickou komunikaci s Oznamovatelem i v anonymní podobě dostupný na webových stránkách Zaměstnavatele whistleblowing.tameh.cz
- h) **„Kodex“** etický kodex Zaměstnavatele ze dne dostupný na webových stránkách Zaměstnavatele;
- i) **„Směrnice o Whistleblowingu“** směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie.

Článek III Oznámení a způsoby podání

1. Každý zaměstnanec je povinen oznámit jakékoli podezřelé či protiprávní jednání, o kterém se dozví v souvislosti s výkonem své pracovní nebo jiné obdobné činnosti a které má znaky trestného činu nebo přestupku nebo porušuje právní předpis Evropské unie ve stanovených oblastech.¹
2. Každý zaměstnanec je dále oprávněn způsobem uvedeným v této Směrnici oznámit jednání, se kterým se setká a které dle jeho názoru odporuje etickým pravidlům Zaměstnavatele obsaženým v Kodexu.
3. Oznámení je oprávněna podat i jakákoli třetí osoba, která je ve smluvním nebo jiném obdobném vztahu se Zaměstnavatelem.

¹ Jedná se o následující oblasti práva Evropské unie relevantní pro činnost Zaměstnavatele: finančních institucí, finančních služeb, finančních produktů a finančních trhů, daně z příjmů právnických osob, předcházení legalizace výnosů z trestné činnosti a financování terorismu, ochrany spotřebitele, ochrany životního prostředí, zadávání veřejných zakázek, veřejných dražeb a hospodářské soutěže, ochrany vnitřního pořádku a bezpečnosti, života a zdraví, ochrany osobních údajů, soukromí a bezpečnosti sítí elektronických komunikací a informačních systémů a fungování vnitřního trhu včetně ochrany unijních pravidel hospodářské soutěže a státní podpory a dále dle Směrnice o Whistleblowingu.

4. Zaměstnavatel upozorňuje všechny Oznamovatele, že podání vědomě nepravdivého Oznámení je zakázáno a nezakládá žádnou ochranu Oznamovatele. Zároveň takové Oznámení může být považováno za porušení právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem a mohou z toho být vyvozeny příslušné pracovněprávní důsledky. Současně může být takové jednání podle své závažnosti sankcionováno v rámci správního či trestního řízení.

Článek IV Způsoby podání Oznámení

1. Oznamovatel může podat Oznámení k rukám Příslušné osoby, a to jedním z následujících způsobů:
 - a) telefonicky,
 - b) e-mailem,
 - c) poštou (k rukám Příslušné osoby),
 - d) osobně v kanceláři Příslušné osoby
 - e) prostřednictvím Komunikační platformy

Kontaktní údaje jsou veřejně přístupné na webových stránkách Zaměstnavatele whistleblowing.tameh.cz

2. Oznámení lze podat i anonymně, a to zejména prostřednictvím za tím účelem zřízené Komunikační platformy, která umožňuje následnou vzájemnou komunikaci i při anonymním Oznámení. Při podání Oznámení prostřednictvím Komunikační platformy se Oznamovatel řídí pokyny v Komunikační platformě.
3. Pro ulehčení šetření Oznámení je vhodné dbát na přesné uvádění faktů a poskytnutí co nejpodrobnějších informací o povaze, rozsahu a naléhavosti věci, které se Oznámení týká. Oznámení by mělo obsahovat tyto informace:
 - a) událost, věc, či jev, kterého se Oznámení týká;
 - b) identifikaci osob, které jsou v Oznámení zmiňovány;
 - c) čas a místo zmiňovaných událostí a jevů;
 - d) jakékoli další informace, dokumenty nebo materiály, které dokládají v Oznámení uvedená fakta.
4. Oznamovatel je rovněž oprávněn se se svým Oznámením obrátit na pověřenou úřední osobu na Ministerstvu spravedlnosti, a to postupem uvedeným na internetových stránkách Ministerstva spravedlnosti.

Článek V Přijímání Oznámení

1. Oznámení přijímá Příslušná osoba ze všech kanálů, které tvoří Oznamovací systém Zaměstnavatele. Příslušná osoba je povinna umožnit Oznamovateli podání Oznámení všemi těmito kanály, které je povinna pravidelně alespoň jednou za pracovní týden.
2. Požádá-li o to Oznamovatel, je Příslušná osoba povinna přijmout Oznámení osobně v přiměřené lhůtě, nejpozději však do 30 dnů ode dne doručení žádosti.

3. Je-li Oznámení podáváno ústně na základě osobního nebo telefonického rozhovoru, pořídí Příslušná osoba zvukovou nahrávku Oznámení nebo jeho písemný přepis. K pořízení zvukové nahrávky je Příslušná osoba oprávněna přistoupit až poté, co Příslušná osoba požádá Oznamovatele o souhlas s tímto pořízením a ten jej vysloví. Neudělí-li Oznamovatel souhlas s pořízením zvukové nahrávky, sepíše Příslušná osoba o podaném Oznámení pouze písemný záznam. Písemný záznam pořídí Příslušná osoba i v případě, kdy pořízení zvukového záznamu nebude možné z důvodu technických potíží.
4. Příslušná osoba umožní Oznamovateli po vyhotovení se s písemným záznamem či přepisem seznámit a případně se k němu vyjádřit a toto vyjádření následně přiloží k Oznámení.
5. O přijetí Oznámení je Příslušná osoba povinna do 7 dnů ode dne jeho přijetí vyrozumět Oznamovatele, ledaže:
 - a) Oznamovatel výslovně požádal Příslušnou osobu, aby ho o přijetí Oznámení nevyrozumívala, nebo
 - b) je zřejmé, že vyrozuměním o přijetí Oznámení by došlo k prozrazení totožnosti Oznamovatele.

Článek VI Prověřování a šetření Oznámení

1. Příslušná osoba posoudí důvodnost a pravdivost Oznámení. Tím se rozumí posouzení skutečností uvedených v Oznámení, zda tyto zakládají podezření ze spáchání protiprávního jednání, které má znaky trestného činu nebo přestupku nebo porušuje právní předpis Evropské unie ve stanovených oblastech či neetického jednání, které je v rozporu s Kodexem Zaměstnavatele.
2. Za tímto účelem má Příslušná osoba řadu oprávnění ve vztahu k Zaměstnavateli a jeho zaměstnancům. Příslušná osoba je zejména oprávněna:
 - a) vyžadovat vysvětlení od všech zaměstnanců či dalších zástupců Zaměstnavatele, a ti jsou povinni poskytnout plnou součinnost;
 - b) požadovat předložení písemností;
 - c) vstupovat do kanceláří a jiných prostor u Zaměstnavatele;
 - d) obracet se s žádostí o radu na odborně způsobilou osobu vč. externích spolupracujících osob (advokáty, daňové poradce apod.) v případech skutkově nebo právně složitých. Příslušná osoba je však i v těchto případech povinna zajistit důvěrnost podaného Oznámení.
3. Příslušná osoba vyrozumí Oznamovatele o výsledcích posouzení do 30 dnů ode dne přijetí Oznámení. V případech skutkově nebo právně složitých lze tuto lhůtu prodloužit až o 30 dnů, nejvýše však dvakrát. O prodloužení lhůty a důvodech pro její prodloužení vyrozumí písemně Příslušná osoba před jejím uplynutím.
4. Zjistí-li Příslušná osoba při posuzování Oznámení, že nejde o důvodné Oznámení, bez zbytečného odkladu písemně vyrozumí Oznamovatele o tom, že na základě skutečností uvedených v Oznámení a všech okolností, které jí jsou známy, neshledala podezření ze spáchání protiprávního či neetického jednání, nebo že shledala, že Oznámení se zakládá na nepravdivých informacích a poučí Oznamovatele o právu podat oznámení u orgánu veřejné moci.

5. Zaměstnavatel ani žádná jiná osoba není oprávněna zasahovat do řádného výkonu činnosti Příslušné osoby při přijímání a prověřování Oznámení a nesmí ohrožovat její nestrannost.

Článek VII Nápravná opatření

1. Vyhodnotí-li Příslušná osoba skutečnosti uvedené v Oznámení jako důvodné, navrhne Zaměstnavateli přijetí Nápravných opatření, která se jeví Příslušné osobě jako nejvhodnější k předejití nebo nápravě zjištěného protiprávního či neetického stavu.
2. Zaměstnavatel posoudí Příslušnou osobou navržená Nápravná opatření a shledá-li Zaměstnavatel, že se jedná o nejvhodnější opatření k předejití nebo nápravě zjištěného protiprávního nebo neetického stavu, tak je zavede v souladu s doporučením. Neprijme-li Zaměstnavatel opatření navržená Příslušnou osobou, přijme k předejití nebo nápravě protiprávního stavu jiná vhodná opatření.
3. Příslušná osoba bude doporučení Nápravných opatření formulovat tak, aby z něj nebylo zřejmé, kdo je Oznamovatel a nedošlo k prozrazení ani jiných důvěrných informací obsažených v Oznámení.
4. Zaměstnavatel následně neprodleně vyrozumí Příslušnou osobu o přijatých Nápravných opatřeních, a ta o nich bez zbytečného odkladu písemně vyrozumí Oznamovatele.
5. V případě zjištění protiprávního jednání, jež vykazuje znaky trestného činu dbá Zaměstnavatel na to, aby Příslušná osoba **oznámila takové jednání orgánům činným v trestním řízení** nebo jinému dotčenému orgánu státní správy, a to ideálně v době, kdy nebezpečí, které vzniklo zájmu chráněnému trestním zákonem, mohlo být ještě odstraněno nebo škodlivému následku trestného činu mohlo být ještě zabráněno.

Článek VIII Ochrana Oznamovatele

1. Zaměstnavatel se zavazuje nepřipustit vůči Oznamovateli, jemu spřízněným osobám či jakýmkoli dalším osobám, které se podílely na podání Oznámení společně s Oznamovatelem, jakékoli Odvetné opatření.
2. Ochrany před Odvetným opatřením se však nemůže domáhat osoba, která podala vědomě nepravdivé Oznámení. V takovém případě je Příslušná osoba oprávněna ohlásit podezření ze spáchání přestupku či trestného činu. Zároveň je Zaměstnavatel oprávněn z toho vyvodit příslušné pracovněprávní důsledky.

Článek IX Evidence a uchování Oznámení

1. Zaměstnavatel zajistí, že:
 - a) s podaným Oznámením se bude moct seznámit pouze Příslušná osoba;
 - b) při přijetí a následném uchování Oznámení bude zajištěna nejvyšší ochrana totožnosti Oznamovatele a dalších osob a informací uvedených v Oznámení.
2. Příslušná osoba vede evidenci údajů z Oznámení, do níž bude mít jako jediná přístup. Evidence bude vedena v následující podobě a rozsahu:

- a) datum přijetí;
- b) jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození a kontaktní adresa Oznamovatele, jsou-li tyto údaje známy;
- c) shrnutí obsahu Oznámení a identifikace osoby, proti které Oznámení směřovalo, je-li její totožnost známa;
- d) datum ukončení posouzení důvodnosti Oznámení a výsledek.
- e) Oznámení včetně souvisejících podkladů vč. případné nahrávky bude uchováváno po dobu 5 let.

Článek X Doba platnosti

Tato Směrnice nabývá účinnosti dnem 1. 7. 2022.

Článek XI Přílohy

Následující přílohy tvoří nedílnou součást této Směrnice:

- a) Grafický průvodce postupu při řešení Oznámení
- b) Vzor určení a poučení Příslušné osoby

Článek XII Dostupnost a aktualizace

Tato Směrnice je uložena v tištěné podobě na sekretariátu Zaměstnavatele a u Příslušné osoby a elektronické podobě na stránkách Zaměstnavatele.

Příloha č. 1
GRAFICKÝ PRŮVODCE POSTUPU PŘI ŘEŠENÍ OZNÁMENÍ

