



Hlásenie korupcie je v plienkach

WHISTLEBLOWING | Len štvrtina ľudí vie, že existuje zákon na ochranu oznamovateľov nekalého konania pred stratou zamestnania.

Martin Ducar

martin.ducar@mafrasslovakia.sk

Len viac ako desiatka chránených oznamovateľov za rok a pol účinnosti zákona, o ktorom väčšina obyvateľstva nemá vedomosti. Zákon o whistleblowingu mal byť účinným nástrojom boja proti korupcii. Kým u nás existuje v plienkach, v Európe a vo svete funguje významným spôsobom.

Myšlienka je dobrá

Chránené oznamovanie alebo whistleblowing je možnosťou zamestnanca nahlásiť nekalé praktiky na pracovisku. Zákon tieto praktiky pozná pod balíkom takzvanej protispoločenskej činnosti. „Samotné oznámenie sa týka iných osôb, nemá slúžiť na riešenie osobných krívd a sporov zamestnanca,“ vysvetľuje podstatu whistleblowingu advokát a právnik spolupracujúci s Transparency International Slovensko Pavel Nechala. Do úvahy neprichádza ani svojvoľné šírenie či zverejňovanie informácií, s ktorými sa zamestnanci v rámci svojej činnosti stretnú.

Cieľom právnej úpravy, ktorá u nás funguje od minulého roka, je vytvoriť u zamestnávateľov prostredie odmietajúce podvody a zaviesť „kultúru všímavosti“. „Má sa vytvoriť také prostredie, kde zamestnanec v prípade pochybností oznámi svoje výhrady zamestnávateľovi. Tento spôsob odhaľovania podvodov je až trikrát účinnejší ako štandardné vyšetrovania internými audítorami vo firmách,“ hovorí Nechala. Podľa neho však potenciál chráneného oznamovania nie je v Slovensku dostatočne využitý. Podnikatelia si na jednej strane splnili zákonné povinnosti, no na druhej strane ich splnenie je veľakrát iba formalistické. „Vytvorenie dôveryhodného nástroja, ktorý by prispel k vytváraniu etického prostredia na pracovisku, si vyžaduje viac ako zverejnenie e-mailovej adresy a prijat-



Nedostatkom našej úpravy je nemožnosť oznamovať nekalú činnosť navonok. Podnety totiž vždy vybavuje osoba určená a zodpovedajúca priamo štatutárnemu orgánu zamestnávateľa.

tie príslušnej smernice,“ myslí si advokát.

Vyspelé zahraničie

Najčastejšie skloňovaným nedostatkom našej úpravy je nemožnosť oznamovať nekalú činnosť navonok. Podnety totiž vždy vybavuje osoba určená a zodpovedajúca priamo štatutárnemu orgánu zamestnávateľa. Práve tento fakt spôsobuje u potenciálneho oznamovateľa nedôveru. „Toto u nás neplatí absolútne. Vonkajšie oznamovanie nie je vylúčené alebo zakázané,“ hovorí vedúca advokátka v kancelárii Glatzová & Co. Veronika Pázmányová. Podľa nej vonkajšie oznamovanie síce nie je zakomponované do zákona o whistleblowingu, no je možné v rámci iných zákonov, napríklad Trestného poriadku. „Povinnosť oznámiť spáchanie závažného trestného činu polícii, prípadne oznámením polícii prekaziť jeho spáchanie, je všeobecne povinnosťou každého občana,“ tvrdí Pázmányová.

Rýdzo externé mechanizmy oznamovania však obsahujú napríklad právne úpravy v Spojených štátoch či vo Veľkej Británii. Ide o krajiny, ktoré záko-

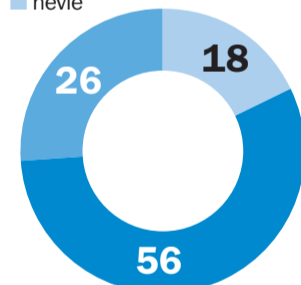
ny o whistleblowingu prijali už v 19. storočí. „V Spojených štátoch je dôveryhodnosť inštitúcií oprávnených na prešetrenie protispoločenskej činnosti zabezpečená ich nezávislosťou od akého-

Prieskum: Existuje podľa vás na Slovensku zákon, ktorý chráni oznamovateľov korupcie pred stratou zamestnania? (v percentách)

nie, neexistuje zákon na ochranu oznamovateľov korupcie pred stratou zamestnania

áno, existuje zákon na ochranu oznamovateľov korupcie pred stratou zamestnania

nevie



Zdroj: Agentúra FOCUS, Omnibus: Prieskum verejnej mienky. Máj 2016

koľvek iného orgánu, pričom riaditeľov týchto orgánov vymenúva priamo prezident. V Británii môže zamestnanec za určitých podmienok urobiť širšie zverejnenie, keď sa oznamovateľ môže obrátiť aj na externé miesta vrátane médií,“ objasňuje advokát v kancelárii Ikrényi & Rehák Viktor Ewerling. O krok vpredu je dokonca aj rumunská úprava whistleblowingu. „Rumunský zákon uvádza širokú škálu interných a externých metód zverejnenia vrátane pracoviska, polície, súdnictva, parlamentných komisií, mimovládnych organizácií a médií. Zverejnenie vykonané prostredníctvom novinárov alebo aktivistov je chránené, rovnako ako zverejnenie na pracovisku,“ hovorí Pázmányová.

Problémom nášho zákona môže byť aj definícia samotného oznamovateľa. U nás to môže byť len osoba v zamestnaneckom vzťahu, kým zahraničné úpravy poskytujú ochranu napríklad aj bývalým zamestnancom, uchádzačom o zamestnanie, alebo dobrovoľníkom či stážistom. „Rozsiahlejšia definícia oznamovateľa a rozsahu ochrany by bola vhod-

ná, pretože aj tieto a iné osoby sa môžu dozvedieť o protispoločenskej činnosti vykonávanej u zamestnávateľa či u iných subjektov,“ vysvetľuje Ewerling.

Nepomáha ani vidina odmeny

Za oznámenie závažnej protispoločenskej činnosti môže slovenský oznamovateľ dokonca zinkasovať odmenu. A to až 20-tisíc eur. „Podmienkou na jej poskytnutie je nadobudnutie právoplatnosti rozsudku o vine v prípade spáchaného trestného činu alebo rozhodnutia o spáchaní správneho deliktu,“ hovorí advokát Ewerling. Odmenu však rezort poskytuje na základe žiadosti, pričom zohľadňuje mieru účasti oznamovateľa na objasnení protispoločenskej činnosti či na usvedčení jej páchatela. „Keďže nie je právne nárokovateľná, je rozhodnutie o nej vylúčené zo súdnej kontroly. Takéto nejednoznačné podmienky a nemožnosť účinnej kontroly rozhodnutí ministerstva môžu potenciálnych oznamovateľov odradiť od podania oznámenia,“ dodáva Ewerling.

Nový inštitút by pomohol

Na základe údajov zverejnených Transparency International Slovensko udelili inšpektoráty práce od začiatku minulého roka do konca tohto mája ochranu jednástim oznamovateľom.

Za rovnaké obdobie zaznamenali inšpektoráty len dve žiadosti o pozastavenie pracovnoprávneho úkonu, s ktorými sa môžu na ne obrátiť priamo zamestnanci, ak si myslia, že práve kvôli ich oznámeniu voči nim zamestnávateľ podnikol odvetné opatrenie, napríklad ich prepustil z práce alebo preradil na inú pozíciu. V oboch prípadoch boli žiadosti zamietnuté.

Pomôcť by podľa Ewerlinga mohol vznik nezávislého orgánu, ktorý by sa whistleblowingu a oznamovateľom venoval. „Zatraktívneniu zákona by mohla pomôcť aj osвета, poradenstvo a podpora pre prípadných záujemcov o oznámenie nekalých praktík,“ dopĺňa advokát.

Kto je whistleblower

Oznamovateľ nekalých praktík na pracovisku prostredníctvom osobitne zriadeného komunikačného kanálu.

20-tisíc eur

môže byť pokuta udelená zamestnávateľovi, ktorý si nespĺni niektorú z povinností podľa zákona o whistleblowingu.

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov, a zamestnávateľ, ktorý je orgánom verejnej moci, je povinný vydať vnútorný predpis, v ktorom určí:

■ spôsob podávania podnetov

■ preverovanie podnetov a oprávnenia zodpovednej osoby pri preverovaní podnetov

■ zachovanie mlčanlivosti o totožnosti osoby, ktorá podala podnet

■ evidovanie podnetov

■ oboznamovanie osoby, ktorá podala podnet, s výsledkom jeho preverenia

■ spracovanie osobných údajov uvedených v podnete

Ako identifikovať, že chránené oznamovanie nie je dostatočne implementované

■ nulový alebo nízky počet podnetov od zamestnancov

■ nezrozumiteľné kľúčové posolstvo pre zamestnancov

■ zamestnanci nevedia zodpovedať základné otázky: čo, komu, ako a či možno anonymne oznamovať

■ interné pravidlá sú identické so zákonnými povinnosťami bez ich prispôsobenia potrebám podniku

■ chýbajúca úprava nakladania s podnetom a jeho prešetrenia

■ neinformovanie o prešetrených podnetoch ostatných zamestnancov

■ nevyhodnocovanie funkčnosti tohto preventívneho nástroja

Zdroj: Pavel Nechala, advokát a manažing partner advokátskej kancelárie Nechala & Co., od roku 2001 spolupracujúci so slovenskou pobočkou Transparency International

NÁZOR Z PRAXE

Zamestnanec je chránený pred podaním oznámenia aj po ňom

Zamestnanec pri podaní podnetu do vnútorného systému alebo neskôr, ak sa vec dostane do trestného alebo správneho konania, môže požiadať o ochranu prokurátora alebo správny orgán. Tejto osobe sa môže priznať chránené postavenie.

To znamená, že zamestnávateľ bez súhlasu zamestnanca alebo súhlasu inšpektorátu práce nemôže voči nemu urobiť akýkoľvek právny úkon alebo rozhodnutie, ktorým sa jeho pracovnoprávny vzťah zhorší. Jednoducho povedané, zamestnávateľ zamestnancovi nemôže platne dať výpoveď z „organizačných dôvodov“, alebo jednostranne rozhodnúť o pre-

radení, či zmene náplne práce k horšiemu. Výnimku predstavujú len úkony, ktorými sa priznáva zamestnancovi nárok (čiže pozitívne úkony voči zamestnancovi) a úkony, ktoré závisia od objektívnych skutočností, a nie od posúdenia zamestnávateľa (napríklad zamestnanec by bol odsúdený za úmyselný trestný čin, na základe čoho možno okamžite skončiť pracovný pomer). Iné úkony teda podliehajú súhlasu, ktorý inšpektorát vydá, len ak zamestnávateľ preukáže, že úkon voči zamestnávateľovi nie je vykonaný v súvislosti s podaním podnetu.

O priznaní chráneného postavenia je informovaný zamestna-

nec, zamestnávateľ a inšpektorát práce ako hlavný orgán dozerajúci nad dodržiavaním zákona o whistleblowingu.

V praxi však priznanie takejto ochrany nemusí byť pre oznamovateľa vždy prospešné. Je nutné si uvedomiť, že priznanie ochrany doručené zamestnávateľovi je vždy adresné, čiže uvádza meno zamestnanca, ktorý je chránený. Ak teda cieľom zamestnanca je, aby sa zamestnávateľ o jeho oznámení dozvedel, žiadosť o ochranu vopred nie je dobrou voľbou. Naopak, ak sa zamestnanec pod podnet podpísal, prípadne si myslí, že zamestnávateľ sa o jeho anonymnom podnete už dozvedel, niet dôvodu to ďalej skrý-



“ O priznaní chráneného postavenia je informovaný zamestnanec, zamestnávateľ a inšpektorát práce.

vať a takáto ochrana bude namieste.

Druhrou možnosťou, ktorú zákon rieši práve v prípadoch, keď zamestnanec vopred o ochranu nepožiadala, je pozastavenie účinnosti úkonu zamestnávateľa. O túto možnosť v lehote siedmich dní od uskutočnenia úkonu požiadať priamo inšpektorát práce, ak sa zamestnanec domnieva, že voči nemu bol v dôsledku podania podnetu urobený úkon, s ktorým nesúhlasí, a zamestnávateľ ho týmto spôsobom potrestal. Ak bude táto žiadosť podľa názoru inšpektorátu dôvodná, pozastaví účinnosť úkonu zamestnávateľa a o tomto zamestnanca aj zamestnávateľa informuje. Pozasta-

venie je však len dočasné a trvá štrnásť dní od doručenia potvrdenia o pozastavení. Predĺžiť túto lehotu možno následne len jedným spôsobom, a to podaním návrhu na uloženie neodkladného opatrenia na súd, pričom ak sa tak stane, bude pozastavenie trvať do rozhodnutia o tomto návrhu. Zjednodušene povedané, ak vám zamestnávateľ dal kvôli podnetu výpoveď, požiadajte najprv o ochranu inšpektorát práce, ktorý o nej má rozhodnúť bezodkladne, a následne podajte návrh na súd, ktorý rozhodne, či je táto ochrana aj naďalej potrebná a dôvodná.

Veronika Pázmányová, vedúca advokátka v kancelárii Glatzová & Co.