Vnútorný systém preverovania oznámení o nezákonnej činnosti

manuál pre verejný sektor

ÚRAD NA OCHRANU OZNAMOVATEĽOV

OBSAH

1 PREČO JE DÔLEŽITÝ VNÚTORNÝ SYSTÉM PREVEROVANIA OZNÁMENÍ O NEKALÝCH PRAKTIKÁCH 5

2 AKO NASTAVIŤ VNÚTORNÝ SYSTÉM PODÁVANIA A PREVEROVANIA OZNÁMENÍ 8

- PERSONÁLNE A TECHNICKÉ ZABEZPEČENIE 10
- KANÁLY NA OZNÁMENIE NEKALÝCH PRAKTÍK 13
- PREVEROVANIE PODNETOV 15
- OCHRANA OZNAMOVATEĽOV 20
- NASTAVENIE OPATRENÍ A KONTROLA ICH VYKONÁVANIA 22

3 PREVENCIA ŠETRÍ PENIAZE 24

- VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV 24
- INTERNÉ PREDPISY 25
- AKO ZVYŠOVAŤ DÔVERU VO VNÚTORNÝ SYSTÉM OZNAMOVANIA NEKALÝCH PRAKTÍK 27

4 PRÍPAD INŠPIROVANÝ PRAXOU 28

5 ZÁKONNÉ POVINNOSTI 29

Slovník pojmov

Protispoločenská činnosť – je konanie, ktoré je trestným činom ako aj konanie, ktoré je priestupkom alebo iným správnym deliktom; za protispoločenskú činnosť sa považuje aj konanie, ktoré nie je priestupkom alebo iným správnym deliktom, ale pôsobí negatívne na spoločnosť.
Inak povedané, ide o každé konanie, ktoré pôsobí negatívne na spoločnosť a presahuje záujem jednotlivca.

Môže ísť napríklad o

- → trestný čin poškodzovania finančných záujmov Európskej únie
- → trestný čin machinácií pri verejnom obstarávaní a verejnej dražbe
- → trestné činy verejných činiteľov
- → trestné činy korupcie
- → trestný čin s hornou hranicou trestnej sadzby prevyšujúcou dva roky
- → správny delikt, za ktorý možno uložiť pokutu s hornou hranicou určenou výpočtom
- → správny delikt, za ktorý možno uložiť pokutu s hornou hranicou najmenej 30 tisíc eur
- → priestupky a iné správne delikty, ktoré pôsobia negatívne na spoločnosť

Pre účely tohto manuálu narábame aj s pojmami **nezákonná činnosť, nekalé praktiky** a pod. ako synonymickými výrazmi protispoločenskej činnosti.

Zodpovedná osoba – plní úlohy, ktoré vyplývajú zamestnávateľovi zo zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti. V texte manuálu používame aj označenie protikorupčný koordinátor, čo je pozícia vyplývajúca z uznesenia vlády č. 585 z 12. decembra 2018.

Konflikt záujmov – chápeme ako situáciu, kedy súkromný záujem môže vplývať na nezávislé plnenie úloh vykonávaných vo verejnom záujme. Teda situácie, ktoré môžu ohroziť nestrannosť a nezávislosť v rozhodovaní a tým aj reputáciu či finančné zdravie organizácie.

PREČO JE DÔLEŽITÝ VNÚTORNÝ SYSTÉM PREVEROVANIA OZNÁMENÍ O NEKALÝCH PRAKTIKÁCH

Tak ako v zdraví, aj v oblasti korupcie platí, že **prevencia šetrí prostriedky**. Organizácia sa môže vyhnúť finančným stratám a zlému renomé už len tým, že si nastaví **protikorupčnú politiku a mechanizmy** na zachytávanie a prešetrovanie nezákonných činností.

Vnútorné systémy podávania a preverovania oznámení o protispoločenskej činnosti môžu pomôcť identifikovať rizikové oblasti a procesy v organizácii. Tiež usporiť jej zdroje, pričom v prípade štátnych inštitúcií sa jedná o peniaze všetkých občanov. V neposlednom rade chránia aj pred poškodením reputácie organizácie a pomáhajú posilňovať dôveru ľudí v právny štát.

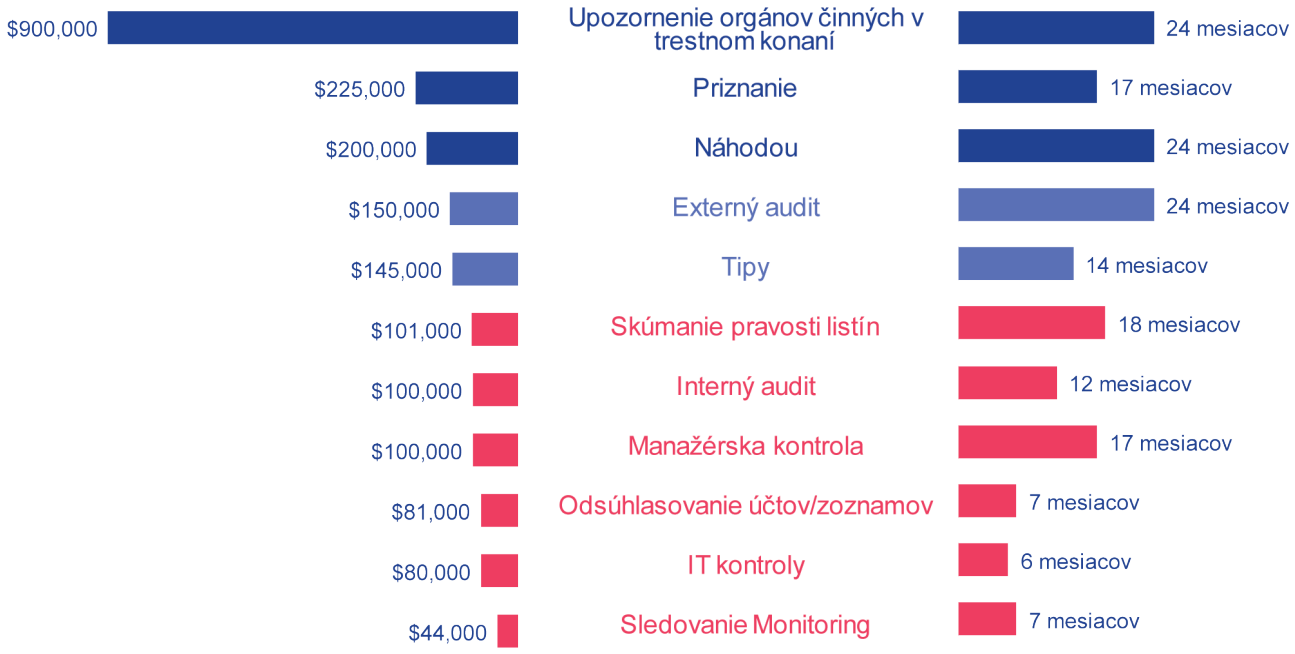
Rozsiahly výskum amerických profesorov Stephena Stubbena a Kylea Welcha[1] z roku 2020, ktorí preskúmali takmer dva milióny anonymizovaných podnetov od oznamovateľov, ukázal, že použitie interného systému oznamovania je pre finančné zdravie organizácie veľmi dôležité. Čím viac sa totiž využíva, tým menej súdnych sporov inštitúcia rieši, a teda vynaloží menej finančných prostriedkov na urovnaniach.

Aj keď výskum vychádza z kultúrneho prostredia USA a súdne spory nie sú v našich končinách také časté, zistenia výskumu „rozbíjajú" rozšírenú predstavu manažmentu, že cieľom organizácie by malo byť, aby nemala žiadne oznámenie. Opak je pravdou. Vyšší počet interných podnetov znamená menej externých, tým pádom aj príležitosť vyriešiť si problémy vo vnútri inštitúcie bez medializácie a ohrozenia povesti manažmentu aj celej organizácie. Tiež menšie škody oproti tomu, keby sa nekalé praktiky odhalili ešte v neskoršom štádiu.

1 VANDEKERCKHOVE, Wim: *Handbook on Protection of Whistleblowers*, Council of Europe: 2019, str. 17

Proaktívne spôsoby odhalia podvody a korupciu rýchlejšie a škody sú nižšie

→ Výška škody a dĺžka podvodu podľa spôsobov odhalenia (medián)



- Aktívne spôsoby odhaľovania
- Potenciálne pasívne alebo aktívne spôsoby odhaľovania
- Pasívne spôsoby odhaľovania

Zdroj: Association of Certified Fraud Examiners, 2020 Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse, n=2504 certifikovaných vyšetrovateľov podvodov (CFE), zber júl - september 2019

Samozrejme, vnútorné systémy oznamovania tiež prispievajú k zodpovednému prístupu zamestnancov a väčšej ochote oznamovať nekalé praktiky. Zlepšujú nielen kultúru danej organizácie, ale tiež prispievajú k celkovej zmene kultúry v spoločnosti, ktorá viac korupciu netoleruje a stavia ju mimo spoločenskú normu.

Je možné, že aj bez interných systémov oznamovania protispoločenskej činnosti by vedenie organizácií dostávalo podnety na nekalé praktiky, tieto systémy však môžu odhaliť podvody efektívnejšie a podľa výskumov až dvakrát rýchlejšie.[2]

Aj keď neexistuje univerzálny vnútorný systém pre všetky organizácie, pokúsili sme sa sformulovať základné princípy a procesy, ktoré možno implementovať viac-menej v každej inštitúcii.

2 VANDEKERCKHOVE, Wim: *Handbook on Protection of Whistleblowers*, Council of Europe: 2019, str. 17

Dopady efektívnych interných systémov

- → Odstrašujú páchateľov
- → Prispievajú k ochote oznamovať nezákonnú činnosť
- → Chránia verejné zdroje, teda peniaze náš všetkých
- → Posilňujú dôveru v inštitúciu
- → Zvyšujú transparentnosť
- → Prispievajú k zmene kultúry, stavajú korupciu mimo spoločenskú normu

AKO NASTAVIŤ VNÚTORNÝ SYSTÉM PODÁVANIA A PREVEROVANIA OZNÁMENÍ

Vnútorný systém podávania a preverovania oznámení o nezákonnej činnosti by sa mal opierať o štyri piliere – otvorenosť, dôveryhodnosť, kompetentnosť, nezávislosť.

Vedenie musí so svojimi zamestnancami **otvorene komunikovať**, že nebude tolerovať nekalé praktiky na pracovisku a povzbudiť ich, aby na také prípady upozorňovali. Zamestnanci by mali vedieť, že sa následne nemusia zo strany manažmentu obávať odvetných opatrení, ale naopak, že ich zodpovedný a odvážny prístup ocení. Prihovoriť sa a odovzdať toto posolstvo by mal priamo štatutárny orgán, teda minister / riaditeľ či predseda organizácie / inštitúcie. Samozrejme, zároveň by sám mal ísť príkladom a zdržať sa akýchkoľvek nezákonných činností, ktoré by podkopali dôveru k jeho slovám a organizácii.

Príklad

Minister sa prostredníctvom videa na začiatku roka prihovorí všetkým zamestnancom nielen ministerstva, ale aj jeho podriadených organizácií. Okrem toho, že im pri tejto príležitosti zapraje úspešný nový rok, vyzve ich, aby pri svojej práci mysleli na etické a morálne princípy organizácie a povzbudí ich, aby sa neobávali využiť vnútorný systém preverovania oznámení o protispoločenskej činnosti. Zreportuje počet prijatých oznámení z predošlého roka a vyhodnotí, ako pomohli organizácii, či už uchrániť zdroje alebo reputáciu.

Dôveru musia mať zamestnanci aj k samotnému internému systému preverovania oznámení. Nestačí ho len formálne nastaviť a ďalej sa nezaujímať, či sa využíva, a ak sa nevyužíva, prečo tomu tak je. Každý rok by sa mal vykonať medzi všetkými zamestnancami anonymný prieskum, ktorý odhalí, či systému a zodpovednej osobe dôverujú, prípadne, čo by navrhovali vylepšiť. Inšpirovať sa možno aj súkromným sektorom, kde býva aj na výsledky tohto prieskumu naviazaná výška koncoročných odmien manažmentu. Ostatným zamestnancom sa tým vyšle signál, že pre organizáciu je skutočne dôležité,

aby bol interný systém oznamovania nekalých praktík funkčný. Tiež to bude motivovať samotný manažment, aby sa zaujímal o dodržiavanie zákona a etiky na pracovisku.

Aby bol systém funkčný, je tiež dôležité, aby boli oznámenia vždy **kompetentne** vybavené. Ak zodpovedná osoba nerozumie problematike, ktorej sa daný podnet týka, predtým, ako ďalej rozhodne, si má prizvať odborníka na danú oblasť.

Nemenej dôležité je zabezpečiť **nezávislé** prešetrenie oznámení. Zodpovedná osoba musí mať autonómne postavenie v rámci hierarchickej štruktúry organizácie. Tiež musí byť vopred daný jasný postup, ako sa má vylúčiť z preverovania podnetu, napríklad z dôvodu hrozby konfliktu záujmov, a kto ju má nahradiť, ak je oznámenie namierené voči nej. Ako uvádza aj zákon o ochrane oznamovateľov, zodpovedná osoba môže plniť aj iné úlohy a povinnosti v rámci organizácie, no zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby neviedli ku konfliktu záujmov.

Ideálne je, ak je vopred nastavený proces v internom predpise organizácie, ako sa v takýchto prípadoch postupuje. Teda, ako sa menuje náhradník vylúčenej zodpovednej osoby.

Príklad

Zamestnanec podá zodpovednej osobe oznámenie, podľa ktorého malo na oddelení verejného obstarávania dôjsť k nezákonným praktikám. Oznamovateľ sa domnieva, že riaditeľ tohto oddelenia zabezpečil výhru v tendri konkrétnej firme tým, že na neho „našil" podmienky v súťaži. Na tomto oddelení pracuje aj manželka (prípadne švagor / rodinný známy / bývalý spolužiak a pod.) zodpovednej osoby, čím sa dostáva do konfliktu záujmov. Aby sa zamedzilo pochybnostiam, či bolo oznámenie reálne a správne preverené, zodpovedná osoba sa hneď v úvode riešenia oznámenia vylúči z prípadu. Na základe interného predpisu štatutár organizácie určí osobu, ktorá ho zastúpi.

→ PERSONÁLNE A TECHNICKÉ ZABEZPEČENIE

Zamestnávateľ vo verejnej správe, ktorý má viac ako päť zamestnancov, má podľa zákona o ochrane oznamovateľov povinnosť určiť organizačnú zložku či konkrétnu osobu, ktorá bude zodpovedná za plnenie úloh vyplývajúcich z tohto zákona. Rovnakú povinnosť má každý zamestnávateľ v oblasti životného prostredia, dopravy a finančných služieb bez ohľadu na počet zamestnancov. Uznesenie vlády z decembra 2018 zase nariadilo predsedom ústredných orgánov štátnej správy a členom vlády zaviesť v organizáciách pozíciu tzv. protikorupčného koordinátora.

Prax ukazuje, že niektorým inštitúciám vyhovuje, ak tieto pozície (zodpovedná osoba a protikorupčný koordinátor) zastáva tá istá osoba, iným skôr vyhovuje, ako je to historicky dané, teda posty zastávajú dve rôzne osoby. Z pohľadu Úradu na ochranu oznamovateľov (ÚOO) môže byť efektívnejšie a pre zamestnancov zrozumiteľnejšie, ak má obe agendy na starosti rovnaký zamestnanec. Ak sa inštitúcia rozhodne pre druhý spôsob, zodpovedná osoba a protikorupčný koordinátor by mali spolu úzko spolupracovať a vymieňať si informácie.

Zodpovedná osoba by mala mať dôveru nielen vedenia, ale aj v očiach ostatných kolegov by mala byť vnímaná ako osoba s vnútorným morálnym kompasom a zároveň by mala mať záujem o túto pozíciu. Ako ukazuje prax, v opačnom prípade bude svoje úlohy vykonávať iba formálne a interný systém podávania oznámení nebude funkčný.

Ideálnym scenárom je zriadenie samostatného protikorupčného oddelenia, ktoré sa komplexne venuje iba protikorupčnej agende. Teda identifikácii korupčných rizík, prešetrovaniu oznámení, zavádzaniu nápravných či preventívnych opatrení, osvete aj vymáhaniu dodržiavania etických štandardov v organizácii. **Reálnejšie v podmienkach štátnej správy** sa však javí zriadenie pracovnej skupiny / organizačnej zložky – protikorupčnej jednotky, ktorej členmi sú zamestnanci z rôznych organizačných zložiek.

Je žiadúce, aby zodpovedná osoba nemala agendu na starosti sama. Najmä, ak vezmeme do úvahy, že v podmienkach štátnej správy sú jej zväčša zverené aj iné nesúvisiace pracovné úlohy. Treba tiež počítať s teoretickou možnosťou, že príde oznámenie namierené voči nej. Tiež s jej dlhodobou neprítomnosťou na pracovisku pre pracovnú neschopnosť či čerpanie dovolenky.

Pre tieto prípady má byť vopred v internej smernici nastavený mechanizmus nástupu náhradníka, poprípade rovno zadefinovaný konkrétny zamestnanec, ktorý zastúpi zodpovednú osobu.

Odporúčame preto zriadiť **trojčlennú protikorupčnú jednotku**, v ktorej bude pracovník oddelenia vnútornej kontroly / bezpečnosti / auditu a osobného, resp. personálneho oddelenia, pričom jeden z nich bude zastávať pozíciu tzv. protikorupčného koordinátora a súčasne zodpovednej osoby. Tretie miesto v jednotke by malo byť „rotujúce“, to znamená obsadené odborným zamestnancom podľa oblasti, ktorej sa oznámenie týka. Ak si oznámenie nevyžaduje odborníka, možno za tretieho člena ustanoviť napríklad člena odborov. **Pre menšie organizácie** môžu postačovať aj **dvaja členovia protikorupčnej jednotky**, ak nie je potrebná expertíza k prípadu.

V prípade, že si to vyžaduje úloha, protikorupčná jednotka by mala mať možnosť dočasne rozšíriť svoje rady o ďalších kolegov z organizácie či prizvať externých expertov. Dôležité je v takom prípade ošetriť, aby boli viazaní mlčanlivosťou o obsahu oznámenia a oznamovateľovi počas celého priebehu preverovania aj po ňom.

Inštitúcie, ktoré sú okrem iného aj riadiacim orgánom pre operačný program financovaný zo zdrojov Európske únie, majú samostatné oddelenia zodpovedné za kontrolu projektov a narábanie s finančnými prostriedkami. Odporúčame, aby táto organizačná zložka spolupracovala s protikorupčnou jednotkou organizácie, minimálne vo výmene skúseností a informácií.

Pre prácu protikorupčnej jednotky však nie je dôležité len personálne, ale aj technické zabezpečenie. Napríklad pre zasielanie dotazníkov zisťujúcich korupčné riziká v organizácii, dôveryhodnosť interného systému oznamovania protispoločenskej činnosti či pre samotné preverovanie prípadov. Inšpirovať sa dá aj súkromným sektorom, kde firmy využívajú napríklad mobilné aplikácie v služobných telefónoch či softwér pre legal compliance

Protikorupčná jednotka

má troch členov, každý z inej organizačnej zložky inštitúcie. Jedným je **zamestnanec osobného oddelenia**, ktoré zväčša zabezpečuje vzdelávanie zamestnancov. Ďalším členom je **kontrolór**, ktorý má odborné predpoklady na preverovanie oznámení, pozná procesy a má priamy prístup k vedeniu organizácie.

Protikorupčnú jednotku dopĺňa tretí zamestnanec, ktorý sa vyberá **na základe oznámenia a potreby** odborných znalostí pre jeho úspešné prešetrenie. Ak si oznámenie nevyžaduje špecifického zamestnanca, možno prizvať člena odborov organizácie.

Osobnostné a kvalifikačné predpoklady člena protikorupčnej jednotky

- procesno-analytické schopnosti – je užitočné, ak má aspoň jeden v protikorupčnej jednotke právne vzdelanie či skúsenosti z auditu
- komunikačné zručnosti – členovia protikorupčnej jednotky by mali vedieť zvládať konflikty, byť asertívni, vedieť argumentovať a správne sa pýtať
- vnútorná integrita – členovia protikorupčnej jednotky by mali byť morálne zásadoví, mať zmysel pre dodržiavanie pravidiel a rozhodovať na základe najlepšieho vedomia a svedomia

→ KANÁLY NA OZNÁMENIE NEKALÝCH PRAKTÍK

Pri nastavovaní kanálov oznamovania je potrebné brať do úvahy organizačnú štruktúru inštitúcie, ale tiež charakter jednotlivých pracovných pozícií. Oznámiť protispoločenskú činnosť však musí byť **umožnené všetkým** zamestnancom bežne dostupným spôsobom, pričom najmenej jeden musí byť prístupný **nepretržite**, teda ideálne prostredníctvom webu. Zároveň majú byť informovaní **aj o externých kanáloch** oznamovania nezákonných praktík.

Zamestnanci majú dostať podrobnú informáciu, ako môžu urobiť oznámenie, aké informácie sú potrebné pre jeho úspešné preverenie a prečo je lepšie, ak nebude anonymné (možnosť dožiadať si doplňujúce informácie aj v priebehu prešetrovania). Je dobré tiež **uviesť príklady**, aký je rozdiel medzi oznámením o protispoločenskej činnosti a sťažnosťou, aby sa schránky zodpovedných osôb nezahlcovali podnetmi, ktoré patria napríklad osobnému úradu.

Do siedmich dní od prijatia oznámenia je potrebné o tom oznamovateľovi vydať potvrdenie. Štandardne sa tak robí prostredníctvom kanála, cez ktorý zodpovedná osoba prijala oznámenie.

Každý zamestnanec v organizácii musí vedieť, kam môže svoje oznámenie o nezákonnej činnosti podať a kto je zodpovednou osobou, ktorá ho prijíma. Teda **okrem toho, že sa zverejní spôsob podávania oznámenia, je potrebné uviesť aj meno zodpovednej osoby** a útvar, kde pracuje (pokiaľ nejde o zamestnanca organizačnej zložky zriadenej výlučne na tieto účely). Vďaka tomu sa zabezpečí, že ten, kto nechce alebo nemôže podať oznámenie e-mailom - napr. upratovačka, ktorá nemá zriadenú e-mailovú schránku -, bude môcť podať oznámenie osobne.

V prípade oznámenia, ktoré oznamovateľ nepodáva osobne, je nutné zabezpečiť, aby ho nevideli len jedni oči. To znamená, že prístup do e-mailovej schránky určenej výlučne na podávanie oznámení, k formuláru či pošte by nemala mať len jedna osoba, ale **všetci členovia protikorupčnej jednotky** organizácie.

Zároveň by mala byť dostupná možnosť oznámiť nekalú praktiku **anonymne**, čo napríklad v prípade podávania oznámenia cez podateľňu nie je zabezpečené. Namiesto toho odporúčame zverejniť na webe organizácie bezpečný, šifrovaný elektronický formulár, ktorý bude obsahovať otázky dôležité pre úspešné preverovanie podnetu a možnosť nahrať podporné dôkazy, resp. dokumenty.

Toto riešenie tiež umožní bezpečnú komunikáciu aj s anonymným oznamovateľom bez toho, aby ho zodpovedná osoba vedela identifikovať. Na trhu už existujú softvérové riešenia, ktoré zabezpečia komunikáciu aj s anonymným oznamovateľom. Je to ideálny model, aby sa zachovala reálna možnosť podať oznámenie anonymne a oznamovateľ bol aj informovaný o výsledkoch preverenia podnetu.

Ak má inštitúcia skúsenosť s účelovými oznámeniami, môže byť užitočné zverejnenie upozornenia, že podanie musí byť dobromyseľné a spomenúť dôsledky, ak dobromyseľné nebude. Je však potrebné zvoliť jazyk tak, aby informácia nebola výhražná a pre potencionálneho oznamovateľa odrádzajúca.

Čo zverejňovať

→ **Kanály**, cez ktoré možno podať oznámenie

✓ mail, webový formulár, pošta, osobne ZO

✗ škatuľa, recepcia, podateľňa, sekretariát

→ Informáciu, **čo všetko potrebujeme** k úspešnému prevereniu oznámenia
→ Vysvetliť **výhody** neanonymného oznámenia
→ Uviesť príklady, aký je **rozdiel** medzi protispoločenskou činnosťou a sťažnosťou
→ Uviesť, **kto** je zodpovedná osoba a **kde** ju oznamovateľ nájde

→ PREVEROVANIE PODNETOV

O tom, či podnet spadá do kompetencie protikorupčnej jednotky, alebo ho treba postúpiť inej organizačnej zložke či posúdiť ako neopodstatnený, majú jej členovia rozhodovať **spoločne**. Pokiaľ ide o samotné preverovanie oznámenia, v internej smernici by mali mať jasne určenú zodpovednosť v jednotlivých fázach procesu.

Napríklad, ak sa vykonávajú osobné pohovory, organizuje ich zamestnanec osobného oddelenia, ktorý je zároveň členom protikorupčnej jednotky. Pri nich, prípadne aj pri pohovoroch s inými spolupracovníkmi, zisťuje etické a morálne nastavenie preverovanej osoby. Člen protikorupčnej jednotky z oddelenia vnútornej bezpečnosti a rotujúci odborný zamestnanec sa zase zameriavajú na doplnenie **faktických svedectiev či dôkazov** k oznámeniu. Všetci traja spoločne následne rozhodujú o vyvodení dôsledkov a návrhu nápravných opatrení.

Členovia protikorupčnej jednotky majú mať v rámci vykonávania svojich úloh nezávislé postavenie v organizácii a súčinnosť pri preverovaní oznámenia všetkých organizačných zložiek inštitúcie. Ich práva, povinnosti a zodpovednosť v rámci protikorupčnej agendy je ideálne podrobne upraviť v internej smernici. Inštitúciám, ktoré narábajú s **utajovanými skutočnosťami**, odporúčame, aby mal aspoň jeden stály člen protikorupčnej jednotky potrebnú bezpečnostnú previerku.

Príklad práv zodpovednej osoby

Zodpovedná osoba je pri preverovaní oznámenia oprávnená:

- → vstupovať do objektov, zariadení, dopravných prostriedkov a na pozemky vlastnené alebo využívané zamestnávateľom
- → vyžadovať od zamestnávateľa, od preverovanej osoby, prípadne od ďalších osôb v určenej lehote predloženie originálov dokladov, záznamov dát na pamäťových médiách, ich výpisov, vyjadrení a informácií potrebných na preverenie oznámenia a na zabezpečenie dôkazov o prípadnej protispoločenskej činnosti alebo tieto získať aj iným spôsobom
- → vyhotovovať kópie originálov dokladov, záznamov dát na pamäťových médiách, ich výpisov, vyjadrení a ostatných informácií potrebných na preverenie oznámenia a na zabezpečenie dôkazov o prípadnej protispoločenskej činnosti a nakladať s nimi
- → vyžadovať od preverovanej osoby a jej zamestnávateľa súčinnosť potrebnú na preverenie oznámenia

Každé oznámenie musí byť podľa zákona o ochrane oznamovateľov preverené **do 90 dní od jeho prijatia**. Vždy má byť však snahou preveriť podnet čo najrýchlejšie. Podľa zákona sa za preverenie oznámenia považuje aj postúpenie veci na vybavenie podľa Trestného poriadku alebo osobitných predpisov. Nemalo by sa tak diať automaticky skôr, ako samotná protikorupčná jednotka organizácie posúdi, či ide o relevantný podnet.

Interné preverovanie má byť riadne zdokumentované a spolu s oznámením podľa zákona evidované po dobu **troch rokov**. **Evidencia oznámení** o protispoločenskej činnosti má byť oddelená od bežnej evidencie, zabezpečená a prístup k nej má mať iba protikorupčná jednotka.

Ak sa potvrdilo, že oznámenie bolo relevantné, je nutné čo najskôr prijať opatrenia, aby ďalej nedochádzalo k nezákonnej činnosti. Ak zodpovedná osoba dospeje k záveru, že došlo k spáchaniu trestného činu, je potrebné obrátiť sa na orgány činné v trestnom konaní. Aj neoznámenie trestného činu je totiž trestným činom.

Oznamovateľ má byť informovaný o záveroch preverovania v rámci 90 dňovej lehoty určenej na preverenie oznámenia a vinník vhodným spôsobom potrestaný. O výsledkoch preverovania sa má oznamovateľ, pokiaľ nie je anonymný, dozvedieť aj v prípade, **ak sa jeho podnet nepotvrdil.** Oznamovateľ by mal dostať informáciu, na aké orgány sa môže obrátiť, ak nie je spokojný s výsledkom preverenia oznámenia a že môže oznámenie podať aj orgánom činným v trestnom konaní.

Čo sa deje s oznámením

NERELEVANTNÉ OZNÁMENIE

Zodpovedná osoba príjme oznámenie → Oznamovateľa bezodkladne, najneskôr do 7 dní informuje o prijatí oznámenia → Zasadne pracovná skupina a predbežne ho preverí → Pracovná skupina vyhodnotí, že podnet nespadá do kompetencie zodpovednej osoby → Ak oznámenie spadá do kompetencie inej organizačnej zložky, bezodkladne jej ho postúpi / Ak je podnet nerelevantný, zastaví jeho preverovanie → Zodpovedná osoba informuje oznamovateľa o výsledku preverenia.

Čo sa deje s oznámením

RELEVANTNÉ OZNÁMENIE

Zodpovedná osoba príjme oznámenie

Oznamovateľa bezodkladne, najneskôr do 7 dní informuje o prijatí oznámenia

Zasadne pracovná skupina a predbežne ho prešetrí

Pracovná skupina vyhodnotí, že podnet spadá do kompetencie zodpovednej osoby a je relevantný

Ak je to potrebné, kontaktuje oznamovateľa, aby zodpovednej osobe doplnil informácie

Zodpovedná osoba poskytne osobe, voči ktorej je podané oznámenie, priestor na vyjadrenie sa k podnetu

Pracovná skupina na základe získaných informácií zaujme stanovisko

Pracovná skupina navrhne nápravné opatrenia

Zodpovedná osoba informuje oznamovateľa o výsledku preverenia oznámenia a zavedených opatreniach

→ OCHRANA OZNAMOVATEĽOV

Výskum federálnych zamestnancov v USA, ktorého sa zúčastnilo 42 020 respondentov, z toho 1 764 v minulosti urobilo nejaké oznámenie, ukázal, že jedným z najvýznamnejších faktorov, ktorý rozhoduje, či oznamovateľ podá oznámenie, je to, akú dôležitosť zamestnávateľ prikladá anonymite a ochrane pred odvetnými opatreniami.[31] Nielen preto by sa mali inštitúcie pri nastavení vnútorného systému oznamovania nezákonných činností zamerať aj na túto oblasť. Je pritom žiaduce, aby priamo **interný predpis** informoval zamestnancov, aké majú **možnosti ochrany**.

Zodpovedná osoba **nemá žiadnym spôsobom brániť oznámeniu, spomaliť proces preverovania, či odhaliť identitu** oznamovateľa. Oznamovateľ musí mať zabezpečenú ochranu tak pri podaní oznámenia, ako aj pri preverovaní oznámenia.

Ak si oznamovateľ želá zostať v anonymite, zodpovedná osoba to rešpektuje aj v prípade, že informuje o prijatí či preverení oznámenia priamo štatutára organizácie. Ak je nutné oznámenie postúpiť orgánom činným v trestnom konaní, pričom oznamovateľ chce zostať anonymný, urobí tak zodpovedná osoba vo svojom mene, resp. v mene organizácie.

Na poskytnutie informácie o totožnosti oznamovateľa je potrebný jeho písomný súhlas. Neplatí to v prípade, že zo zákona vyplýva povinnosť poskytnúť informáciu o totožnosti oznamovateľa na účely trestného konania alebo konania o správnom delikte (napríklad, ak je oznamovateľ zároveň svedkom). Takáto povinnosť však nevyplýva pri bežnom podaní trestného oznámenia. Aj vtedy je zamestnávateľ povinný zachovať mlčanlivosť o totožnosti oznamovateľa, ak oznamovateľ na zverejnenie jeho identity nedal súhlas.

Jednou z dôležitých úloh zodpovednej osoby tiež je, že musí spraviť všetko pre to, aby sa zabránilo odvetným opatreniam voči oznamovateľovi. Zamestnanci by mali vedieť, že ak kvôli oznámeniu dostanú napríklad výpoveď, budú preradení na inú pracovnú pozíciu a pod., **majú možnosť oznámiť to zodpovednej osobe**, ktorá by mala preveriť, či to súvisí s jeho oznámením. Prípadne sa **môžu obrátiť na ÚOO** do 15 dní odkedy sa dozvedeli o odvetnej činnosti, pričom úrad môže pozastaviť účinnosť pracovnoprávneho úkonu na 30 dní, ak zamestnávateľ dôveryhodne nevysvetlí, že nesúvisel s oznámením.

3 DUNGAN, J. A., YOUNG L., WAYTZ A. - The power of moral concerns in predicting whistleblowing decisions, Journal of Experimental Social Psychology 85, 2019

Rovnako by zamestnanci mali vedieť, že ak podajú oznámenie o závažnej protispoločenskej činnosti orgánu činnému v trestnom konaní alebo správnemu orgánu, môžu - a je pre nich lepšie -, ak zároveň požiadajú o preventívnu ochranu, tzv. **status chráneného oznamovateľa**. A v prípade, že ju dostanú, zamestnávateľ voči oznamovateľovi nemôže urobiť pracovnoprávny úkon bez súhlasu úradu.

O možnostiach ochrany je dobré oznamovateľa informovať hneď pri podaní jeho oznámenia. Pri osobnom podaní ústne s tým, že sa to uvedie aj do zápisnice. Pri prijatí oznámenia elektronicky môže zodpovedná osoba o tom informovať oznamovateľa v rámci e-mailu s notifikáciou o prijatí oznámenia.

Príklad

Zodpovedná osoba dostala oznámenie, podľa ktorého má oznamovateľ podozrenie, že výberové konanie na upratovacie práce bolo ovplyvňované a zmluvne dohodnutá zákazka predražená. Oznamovateľ, ktorý je pracovníkom na odbore verejného obstarávania, si žiada zostať v anonymite, pretože sa domnieva, že za tým stojí priamo vedúci tohto odboru a obáva sa z jeho strany odvetných opatrení.

Oznamovateľ dostane potvrdenie o prijatí oznámenia a zasadne protikorupčná jednotka. Jeho členovia sa oboznámia s podnetom a vylúčia, že by bol niektorý z nich v konflikte záujmov. Následne začnú prípad preverovať. Od vedúceho odboru verejného obstarávania si vyžiadajú dokumentáciu k tendru, pričom si vytvoria legendu, že robia štandardný audit pri náhodne vybratých zákazkách, aby nenadobudol vedúci pracovník podozrenie a oznamovateľ tak bol chránený.

Preverovaním podkladov k súťaži zistia, že podmienky účasti boli tak úzko šité, že sa prihlásili len dve firmy. Porovnaním cien služieb zase odhalia, že upratovacej firme platia dvakrát viac ako sú trhové ceny. Požiadajú o stanovisko vedúceho odboru pre verejné obstarávanie, ktorý trvá na tom, že v čase vyhlásenia súťaže išlo o štandardné ceny a súťažné podmienky boli podľa neho v poriadku. Protikorupčná jednotka však popri tom skúmala prípadné motivácie vedúceho zamestnanca aj rozhovorom s jeho spolupracovníkmi a zistila, že vo firme, ktorá získala predraženú zákazku, na manažérskej pozícii pracuje jeho sestra.

Zápisnicou z preverovania o tom protikorupčná jednotka upovedomí štatutára, pričom mu navrhne aj nápravné opatrenia. Oznamovateľ je informovaný o záveroch preverenia jeho oznámenia a s vedúcim pracovníkom, ktorý bol zodpovedný za zmanipulovaný tender, je ukončený pracovný pomer.

→ NASTAVENIE OPATRENÍ A KONTROLA ICH VYKONÁVANIA

Záverečná správa z preverovania oznámenia má obsahovať **nápravné opatrenia**, ktoré odporúča protikorupčná jednotka vykonať. Správa sa postupuje štatutárovi organizácie, ktorý by sa mal tiež zaujímať, či boli dané opatrenia skutočne vykonané.

Ideálne je priamo v správe **navrhnúť konkrétne postupy, termíny a zodpovednosť** za zavedenie opatrení. Tiež určiť, kto a v akej lehote skontroluje, či došlo k potrebným zmenám. Rovnako, ako pri prešetrovaní oznámení, aj pri zavádzaní nápravných opatrení do praxe, by malo byť **zamedzené vzniku konfliktu záujmov**.

Prijaté oznámenia je dobré **pravidelne vyhodnocovať**. Vďaka tomu možno zistiť, aké kanály zamestnanci uprednostňujú pri oznamovaní nezákonných činností a či nie je potrebné zlepšiť procesy.

Dáva to tiež lepší obraz o tom, ako sa prípady nekalých praktík menili v čase a či ich oznamovanie má stúpajúcu alebo klesajúcu tendenciu. Nárast oznámení pritom nemusí automaticky znamenať, že v organizácii pribúdajú prípady protispoločenskej činnosti, ale môže to odrážať dôveru zamestnancov v interný systém ich preverovania. Podobne tak pokles či absencia oznámení nemusí indikovať pokles či absenciu nekalých praktík na pracovisku, ale skôr nefunkčnosť systému.

Pravidelné vyhodnocovanie oznámení tiež umožní preskúmať, ktoré nezákonné činnosti boli nahlásené a ktoré nie. Následne lepšie cieliť komunikáciu so zamestnancami pre zvýšenie povedomia či ochoty informovať zodpovedné osoby o takýchto činnostiach v organizácii.

Princípy preverovania oznámení

1. Pravidlo viacerých očí – k oznámeniu nemá prístup len jedna osoba, ale aj druhý stály člen protikorupčnej jednotky

2. Určenie právomocí a kompetencií – vnútorný predpis čo najkonkrétnejšie definuje, aké kompetencie a právomoci majú členovia protikorupčnej jednotky v rámci preverovania oznámení, aby im nebolo bránené v ich činnosti

3. Kolektívne rozhodovanie – oznámenie vyhodnocuje a preveruje protikorupčná jednotka spoločne, rovnako jej členovia spolu navrhujú nápravné opatrenia

4. Nezávislé postavenie protikorupčnej jednotky – členovia protikorupčnej jednotky majú mať zabezpečenú nezávislosť pri vykonávaní svojich úloh, štatutára a manažment organizácie pred preverením oznámenia o jeho obsahu informujú iba v nevyhnutnej miere

5. Zabrániť konfliktu záujmov – preverovanie oznámení, ale aj zavádzanie opatrení vyplývajúcich zo zistení, majú vykonávať osoby, ktoré nie sú nijako spojené s oznamovateľom či osobou, voči ktorej je oznámenie namierené

6. Vyžadovanie nápravných opatrení a kontrola ich zavedenia – ak si to situácia vyžaduje, po preverení oznámenia má dôjsť k nápravným opatreniam, aby sa nepokračovalo v nekalých praktikách a aby sa zabránilo ich opakovaniu

→ VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV A ZODPOVEDNEJ OSOBY

Zamestnávateľ by mal dbať, aby bol každý pracovník pri nástupe do zamestnania informovaný o protikorupčnej politike organizácie. Nie je pritom cieľom do neho hneď prvý deň „naliať" všetky smernice, ale skôr **vyslať signál** a zanechať pamäťovú stopu, že zamestnávateľ netoleruje žiadne nekalé praktiky, oceňuje odvahu čestných oznamovateľov a dokáže im poskytnúť ochranu.

Spôsobov, ako to urobiť, je pritom niekoľko, závisí to od veľkosti a možnostiach organizácie. Možno napríklad natočiť video, v ktorom priamo štatutár vysvetľuje postoj organizácie k nezákonným praktikám na pracovisku a interný systém oznamovania protispoločenskej činnosti. Tiež sa môže zúčastniť vzdelávacích aktivít zamestnancov či ich každoročne informovať o počte podaných a vyriešených oznámení.

Urobiť to môže aj riaditeľ osobného úradu alebo si môže organizácia zvoliť na každom oddelení mentora, ktorý prvé mesiace sprevádza nových pracovníkov a oboznamuje ich s vnútornými predpismi.

Ďalšie vzdelávanie je príležitosťou na to, aby sa zamestnanec bližšie zoznámil s konkrétnymi procesmi a smernicami. Povedomie o protikorupčnej politike by malo **byť pravidelne udržiavané**, teda zamestnanci by mali minimálne každé dva roky dostať školenie v tejto oblasti. Je však dôležitá forma, akou sa školenie zrealizuje. Opäť nie je cieľom, aby si zapamätali konkrétne články predpisov, ale skôr vedeli v praxi reagovať. Preto sú lepšie interaktívne workshopy ako zasielanie powerpointových prezentácií e-mailom. ÚOO vypracovalo obsah vzorového školenia zamestnancov, ktoré je voľne dostupné na jeho webe ako inšpirácia pre zodpovedné osoby / osobné úrady zamestnávateľov.

Užitočné tiež môžu byť jednoduché vzdelávacie materiály s praktickými príkladmi rizikových situácií, s ktorými sa zamestnanci pri práci môžu stretnúť,

predpisy majú byť zverejnené a ľahko dostupné každému zamestnancovi. Do prevenčných aktivít možno zaradiť aj **dotazníky** zasielané zamestnancom v rámci riadenia korupčných rizík v organizácií či spomínaný dotazník, ktorý preskúma, akú majú zamestnanci dôveru v interný systém oznamovania protispoločenskej činnosti. Nemusí ísť pritom nutne o dva rozdielne dotazníky, postačí aj jeden komplexný, no dobre vypracovaný.

Nemožno tiež opomenúť **vzdelávanie samotných zodpovedných osôb** organizácií. Zamestnávateľ je povinný priebežne zabezpečovať udržiavanie ich odborných predpokladov. Tak ako zamestnancom, aj zodpovednej osobe má teda poskytnúť priestor a prostriedky na vzdelávanie v protikorupčnej oblasti.

Je vhodné, aby sa zodpovedná osoba vzdelávala napríklad aj v oblasti etických pravidiel, verejného obstarávania či integrity. Rovnako by mala ovládať interné predpisy ako služobný či pracovný poriadok, disciplinárny predpis a podobne, aby mohla riadne a správne vyhodnotiť prijaté oznámenia.

→ INTERNÉ PREDPISY

Pre efektívne riadenie korupčných rizík v organizácií je nutné upraviť pravidlá pre vnútorný systém preverovania oznámení o protispoločenskej činnosti **v internom predpise**. Ten by mal jednoducho, zrozumiteľne a detailne opísať postup, ako môže zamestnanec podať oznámenie a následne proces, ako sa oznámenie preveruje a vybavuje. Každý oznamovateľ musí vedieť, čo sa deje s jeho podnetom a aké má práva a povinnosti ako oznamovateľ. Rovnako, čo sa udeje, ak sa potvrdí, že konal v rozpore so zákonom, internými predpismi či dobrými mravmi.

Tento predpis má byť pri tom jednoducho dostupný všetkým zamestnancom. Ideálne je, keď je umiestnený na titulnej stránke webového sídla úradu. Najmä v súvislosti s novelou zákona o ochrane oznamovateľov z mája 2023, ktorá spresnila okruh oznamovateľov. Tými môžu byť nielen priamo interní pracovníci organizácie, ale napríklad aj obchodní partneri, bývalí zamestnanci či uchádzači o zamestnanie v danej organizácii a aj tí majú mať prístup k informáciám,

Každému musí byť jasné, ako má posudzovať konflikt záujmov, ako má reagovať v konkrétnych rizikových situáciách a že je jeho povinnosťou ohlásiť každý konflikt záujmov bez ohľadu na to, či ide o reálny alebo len domnelý konflikt záujmov. Pod domnelým konfliktom záujmov rozumieme situáciu, ktorá môže len pôsobiť ako konflikt záujmov alebo môže viesť k nekalým praktikám len potencionálne. Pod reálnym konfliktom záujmov zase rozumieme situáciu, kedy je zamestnanec skutočne v konflikte záujmov. Môže mať pritom silnú vnútornú integritu a nerobiť nič protizákonné, no aj tak je potrebné takúto situáciu riešiť, aby to minimálne neohrozilo reputáciu organizácie.

Rovnako dôležité sú **pravidlá pre prijímanie darov** – aké dary a do akej sumy môže zamestnanec prijať, ktoré dary sú neakceptovateľné a čomu sa vystavuje zamestnanec, ktorý ich prijíma, ako sa dary evidujú, ktoré dary sa evidovať nemusia. Vhodné je v internom predpise tiež vysvetliť, čo sa považuje za oficiálny dar určený pre organizáciu a čo je považované za dar, ktorého prijatie môže napĺňať skutkovú podstatu trestného činu prikrmovania.

Organizácia by rovnako mala mať vytvorené predpisy upravujúce postupy pri **verejnom obstarávaní** tak, aby sa zamedzilo machináciám pri tendroch. Užitočný môže byť aj predpis týkajúci sa **lobingu**, ktorý zamestnancom vysvetlí, čo je považované za lobing, ako mu možno predísť, kedy sa z lobingu stáva korupcia, kedy je prípustný a za akých okolností a ako o ňom informovať nadriadeného. Prípadne aj iné typy protikorupčných smerníc.

Ako zvyšovať dôveru vo vnútorný systém oznamovania nekalých praktík

Tón zhora
- → najvyšší predstavitelia inštitúcie deklarujú záujem o využívanie interného systému oznamovania nezákonných činností
- → o funkčnosti interného systému sú pravidelne informovaní a pravidelne sa na túto tému zamestnancom prihovárajú

Transparentnosť
- → vnútorné predpisy týkajúce sa oznamovania nekalých praktík sú dostupné všetkým zamestnancom
- → všetci zamestnanci poznajú procesy, ktorými sa riešia oznámenia
- → každoročne sú okrem manažmentu organizácie informovaní o počte prijatých a vybavených oznámení aj zamestnanci

Nezávislosť
- → zodpovedná osoba preveruje oznámenia nezávisle a nestranne, manažment jej dôveruje a berie do úvahy jej odporúčania na nápravné opatrenia
- → musí byť zabezpečené, aby oznámenia neriešila osoba v konflikte záujmov

Kompetentnosť
- → každé oznámenie o nekalej praktike má byť dôsledne vyhodnotené a preverené
- → ak zodpovedná osoba nerozumie oblasti, ktorej sa oznámenie týka, musí mať možnosť prizvať iného odborného zamestnanca či odborníka z externého prostredia

Dôvernosť
- → vnútorný systém oznamovania protispoločenskej činnosti musí byť nastavený tak, aby bol funkčný a spoľahlivý a mohli mu zamestnanci dôverovať
- → je dôležité, aby bola určená zodpovedná osoba, ktorej budú zamestnanci dôverovať ako nestrannému, odbornému a dôvernému človeku
- → zodpovedná osoba musí urobiť všetko preto, aby sa zabránilo úniku informácií o oznamovateľovi či oznámení, zároveň zodpovedná osoba musí byť chránená pred negatívnymi vplyvmi zo strany nadriadených

PRÍPAD INŠPIROVANÝ PRAXOU

Zamestnanec odboru prevádzky štátneho podniku si všimol viacero pochybných zmlúv, ktoré boli v uplynulých rokoch podpísané. Podnik napríklad zaplatil milióny eur firme okrem iného aj za stavebné práce, ktoré nemala kompetenciu vykonávať. Iná IT firma mala zase dostať zákazku na základe dobrých vzťahov jej manažérov a riaditeľa IT odboru podniku, pričom v čase súťaže nemala v ponuke služby, o ktoré sa súťažilo. Zamestnanec si tiež všimol, že minimálne jedno výberové konanie na dodávku služieb prebiehalo dovtedy, kým ho nevyhrala konkrétna firma, ktorá mala s podnikom už uzavreté viaceré zmluvy.

So svojimi podozreniami sa obrátil na osobu zodpovednú za prijímanie a preverovanie oznámení o protispoločenskej činnosti. Tá ho ešte v ten deň kontaktovala, potvrdila prijatie oznámenia a požiadala ho, aby zaslal písomnosti či iné dôkazy, na základe ktorých sa domnieva, že v podniku došlo k nezákonnej činnosti, ak nimi disponuje.

Súčasne zodpovedná osoba spolu s ďalšími spolupracovníkmi začali tieto tvrdenia preverovať. Od kompetentných zamestnancov si vyžiadali zmluvy ku zákazkám a následne aj vyjadrenie k sporným bodom.

Preverovaním zistili, že firmy naozaj nemali oprávnenie vykonávať služby, za ktoré im podnik platil. V treťom spomínanom prípade odhalili, že opakované rušenie verejného obstarávania nebolo opodstatnené a víťaza bolo možné určiť už pri prvom tendri. Svoje zistenia zodpovedná osoba posunula prokuratúre, ktorá vo veci začala trestné stíhanie.

Oznamovateľ bol informovaný o záveroch preverovania jeho oznámenia. Rovnako tak aj štatutár, ktorému zodpovedná osoba navrhla nápravné opatrenia.

Na základe nich bol zamestnanec zodpovedný za dané verejné obstarávania z podniku prepustený a zmluvy s firmami ukončené. Do internej smernice o verejnom obstarávaní pribudla klauzula, ktorá zaviedla ďalší stupeň kontroly pri každej zmluve podpísanej s tretím partnerom.

ZÁKONNÉ POVINNOSTI

Na záver prikladáme sumár povinností, ktoré musia byť podľa zákona 54/2019 Z.z. o ochrane oznamovateľov dodržané pri nastavení vnútorného systému oznamovania protispoločenskej činnosti. Možno ho využiť ako check list, či sú v inštitúcii dodržané základné náležitosti. Pre funkčné nastavenie mechanizmov radíme držať sa aj kritérií, ktoré sú označené ako „odporúčané kritéria zvyšujúce kvalitu".

» ZÁKLADNÉ NÁLEŽITOSTI

◌ ODPORÚČANÉ NÁLEŽITOSTI

Inštitúcia má vypracovaný predpis k vnútornému systému oznamovania, ktorý obsahuje všetky potrebné informácie pre oznamovateľov, a to:

- » spôsob podania oznámenia
- » spôsob evidovania oznámení
- » proces preverenia oznámenia
- » proces prijímania nápravných opatrení
- » oboznamovanie oznamovateľa s výsledkom preverenia jeho oznámenia
- » povinnosť zachovávať mlčanlivosť
- » spracovanie osobných údajov
- » externých kanáloch oznamovania
- » o možnostiach ochrany oznamovateľa vylývajúcich zo zákona (táto informácia môže byť prípadne zverejnená na webovom sídle)
- » o opatrenich proti bráneniu v oznamovaní protispoločenskej činnosti
- » názov organizačnej zložky / pracovnej pozície ZO je explicitne uvedený

- » k evidencii oznámení má prístup len ZO
- » je zabezpečená ochrana identity oznamovateľa v priebehu celého procesu prijatia oznámenia, v procese jeho preverenia aj po ňom
- ◌ prístup k oznámeniam (pošte, elektronickej schránke a evidencii) majú minimálne dve osoby poverené agendou ZO
- ◌ prijímanie a preverovanie oznámení majú na starosti minimálne dve osoby poverené agendou ZO

- » ZO majú dostatočné odborné zručnosti či skúsenosti s danou agendou na vykonávanie tejto funkcie
- ◌ ZO majú dostatočné morálne predpoklady na vykonávanie tejto funkcie
- » ZO má zabezpečenú súčinnosť na vykonávanie svojej agendy
- » ZO majú zabezpečené nezávislé postavenie v organizačnej štruktúre inštitúcie a nezávislé plnenie svojich úloh
- ◌ ZO má možnosť prizvať si k prevereniu oznámenia interného/externého odborníka
- ◌ Oznámenia vyhodnocujú a preverujú ZO kolektívne
- ◌ ZO navrhujú nápravné opatrenia vyplývajúce z preverenia oznámenia kolektívne
- » ZO sú vzdelávané v oblasti podávania a preverovania oznámení a ochrany oznamovateľov
- ◌ ZO sú pravidelne vzdelávané v oblasti podávania a preverovania oznámení a ochrany oznamovateľov
- ◌ inštitúcia prijíma, eviduje a preveruje anonymné oznámenia
- » zamestnanci majú 24/7 dostupný kanál na podanie oznámenia v inštitúcii
- ◌ zamestnanci majú minimálne tri formy na podanie oznámenia v inštitúcii
- » inštutúcia chráni oznamovateľov pred odvetnými opatreniami
- ◌ ak je ZO v konflikte záujmov k prijatému oznámeniu, je vopred nastavený proces, ako sa postupuje
- ◌ inštitúcia zabezpečuje vzdelávanie zamestnancov v oblasti oznamovania a ochrany oznamovateľov
- ◌ inštitúcia zabezpečuje pravidelné vzdelávanie zamestnancov v oblasti oznamovania a ochrany oznamovateľov

V celom procese prijímania a preverovania oznámení sú dodržiavané lehoty podľa zákona č. 54/2019 Z. z. a to:

- » notifikácia prijatia oznámenia do 7 dní
- » prešetrenie oznámenia do 90 dní
- » infomovanie oznamovateľa o výsledku preverenia oznámenia

- » infomovanie oznamovateľa o prijatých nápravných opatreniach v súvislosti s preverením oznámenia
- » v celom procese prijímania a preverovania oznámení je zachovávaná povinnosť mlčanlivosti
- » na základe preverenia oznámenia sú v inštitúcii prijaté nápravné opatrenia, ak si to situácia vyžaduje
- » inštitúcia zahŕňa do VSO aj podriadené organizácie s menej ako 50 zamestnancami
- ◌ inštitúcia zabezpečuje informovanosť podriadených organizácií o VSO nadriadenej organizácie
- ◌ inštitúcia zabezpečuje pravidelné vzdelávanie zamestnancov podriadených organizácií v oblasti oznamovania a ochrany oznamovateľov

Inštitúcia zvyšuje dôveru vo VSO a to:

- ◌ či a ako informuje zamestnancov o POČTOCH prijatých a preverených oznámeniach v anonymizovanej podobe
- ◌ či a ako komunikuje nápravné opatrenia prijaté na základe oznámenia
- ◌ či a ako podporujú VSO štatutári a vedúci pracovníci
- ◌ či a ako si inštitúcia zisťuje / meria dôveru v interný systém oznamovania

ÚRAD NA OCHRANU
OZNAMOVATEĽOV

Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti vznikol za účelom poskytovania poradenstva a pomoci tým, ktorí ohlásia nezákonnú činnosť ohrozujúcu verejný záujem. Ide najmä o trestné činy, priestupky a delikty, ktoré majú negatívny dopad na spoločnosť a presahujú záujem jednotlivca. Hlavná misia úradu teda spočíva v ochrane oznamovateľov, tzv. whistleblowerov.

Existenciu úradu umožnilo prijatie zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti z roku 2019, avšak prvým krokom k jeho sfunkčneniu bolo zvolenie prvej predsedníčky Zuzany Dlugošovej Národnou radou SR 5. februára 2021.
Svoju činnosť oficiálne začal úrad 1. septembra 2021.

Kontakt:
Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti
Námestie slobody 29
811 06 Bratislava
IČO: 53621948
DIČ: 2121473541
www.oznamovatelia.sk

Autor: Úrad na ochranu oznamovateľov – Mária Hunková
Odborný dohľad: Zuzana Dlugošová
Grafické spracovanie: Zuzana Dzurdzíková & Roman Herda

CHRÁNIME

VEREJNÝ ZÁUJEM

ÚRAD NA OCHRANU OZNAMOVATEĽOV