

**OZNAMOVATEĽOV NEKALÝCH PRAKTIK
CHRÁNIME LEN NA PAPIERI**
PLUS TRI PRÍPADOVÉ ŠTÚDIE ZO ZAHRANIČIA



TRANSPARENCY
INTERNATIONAL
SLOVENSKO

Transparency International Slovensko (TIS) je popredná nezisková mimovládna organizácia na Slovensku. TIS patrí medzi 90 národných pobočiek celosvetového hnutia proti korupcii Transparency International. TIS verí, že s korupciou sa dá bojovať, najmä zvýšením transparentnosti a zredukovaním byrokracie. Protikorupčná stratégia TIS sa zakladá na úzkom dialógu s partnermi zo súkromného sektora, občianskej spoločnosti a verejného sektora. Aby TIS splnila svoj cieľ, ktorým je podpora prijímania a implementácie protikorupčných programov a zvýšenie transparentnosti vo verejnom sektore, snaží sa o spoluprácu so všetkými relevantnými aktérmi.

www.transparency.sk

Autori: Zuzana Dančíková, Pavel Nechala, Erik Skácal

© 2015 Transparency International Slovensko. Všetky práva vyhradené.

© Cover photo: Samuele Ghilardi

Transparency International Slovensko nenesie nijakú zodpovednosť za dôsledky použitia týchto informácií na iný účel alebo v iných súvislostiach.

Obsah

HLAVNÉ ZISTENIA	2
AKO INŠPEKTORÁTY PRÁCE (NE)CHRÁNIA OZNAMOVATEĽOV NA SLOVENSKU	3
ÚVOD.....	3
METODIKA	4
PRIPRAVENOSŤ INŠPEKTORÁTOV NA IMPLEMENTÁCIU ZÁKONA A DOTERAJŠIA PRAX	5
Kompetencie inšpektorátov práce	5
Nezávislosť inšpektorátov	6
Finančné a personálne kapacity inšpektorátov	6
Interná definícia procesov a školenie pracovníkov a pracovníčok	6
Informovanie o vlastnej činnosti	7
Výsledky	7
ODPORÚČANIA	9
PRÍPADOVÉ ŠTÚDIE ZO ZAHRANIČIA	10
USA.....	10
Kompetencie jednotlivých inštitúcií.....	10
Nezávislosť a spôsob financovania inštitúcií	12
Rozpočet a kapacity	12
Informácie, vzdelávanie, motivácie	13
Počet podnetov a výsledky.....	14
SRBSKO	16
Kompetencie jednotlivých inštitúcií.....	16
Nezávislosť a spôsob financovania primárnych inštitúcií	17
Rozpočet a kapacity	17
Informácie, vzdelávanie, motivácie	17
Počet podnetov a výsledky.....	18
SLOVINSKO	19
Kompetencie jednotlivých inštitúcií.....	19
Nezávislosť a spôsob financovania inštitúcií	20
Rozpočet a kapacity	20
Informácie, vzdelávanie, motivácie	20
Počet podnetov a výsledky.....	21
PRÍLOHY	23
PRÍLOHA 1 MYSTERY SHOPPING	23
PRÍLOHA 2 KOMUNIKÁCIA S NÁRODNÝM INŠPEKTORÁTOM PRÁCE.....	36

HLAVNÉ ZISTENIA

- **Inšpektoráty práce od januára do konca augusta 2015 neobdržali ani jednu žiadosť o pozastavenie neoprávneného pracovnoprávneho úkonu.** Za rovnaké obdobie inšpektoráty práce priznali ochranu siedmim oznamovateľom, ktorí nekalé praktiky oznámili polícii, prokuratúre alebo inej príslušnej inštitúcii. **Hodnotíme preto, že implementáciu zákona sprevádza mimoriadne nízky počet prípadov.** Pre porovnanie, srbská Protikorupčná agentúra, ktorá ochranu oznamovateľom poskytuje od roku 2010, v roku 2013 prijala 103 žiadostí a v 78 prípadoch oznamovateľom ochranu priznala.
- Príčinou nízkeho počtu žiadostí o ochranu alebo o pozastavenie pracovnoprávneho výkonu môže byť predovšetkým slabá informovanosť verejnosti o novom zákone. Legislatívne vyjadrenie povinností, použité pojmy ako aj štruktúra zákona sú pomerne zložité pre pochopenie a aplikovanie v praxi zamestnancami, ktorým sú určené. Inšpektoráty práce o ochrane oznamovateľov informujú iba obmedzene na svojej webstránke, a to v základnej, deklaratórnej podobe, ďalšie kroky ako používanie modelových príkladov, školenia či informačné materiály neuskutočnili. Zahraničné skúsenosti pritom ukazujú, že informovať možno lepšie. Americká Office of Special Counsel, ktorá chráni oznamovateľov pôsobiacich vo verejných inštitúciách, poskytuje na svojich stránkach zrozumiteľné informácie o tom, komu ochrana náleží, ako o ňu žiadať i o vlastných výsledkoch. Srbská Protikorupčná agentúra zorganizovala kampaň s cieľom zvýšiť počet oznámení o nekalej činnosti a povedomie o ochrane oznamovateľov.
- K nízkemu počtu žiadostí môže prispievať aj kvalita práce jednotlivých inšpektorátov. **Na žiadosť o radu v mene potenciálneho oznamovateľa (tzv. mystery shopping) ani jeden z inšpektorátov neodpovedal do sedem dní, o pozastavenie pracovnoprávneho úkonu pritom možno žiadať iba do sedem dní od tohto úkonu.** Dva z inšpektorátov nezareagovali ani po 14 dňoch a odpovedali až po dodatočnom telefonáte. Ani skoršia odpoveď by však oznamovateľom vo väčšine prípadov nepomohla. **Päť z ôsmich¹ inšpektorátov z podnetov nerozoznalo, že oznámenie sa týka nekalej praktiky a neposkytlo oznamovateľom informácie ako v takom prípade postupovať.**
- Prekážkou účinnej implementácie ochrany oznamovateľov môže byť aj fakt, že **inšpektoráty v súvislosti s ochranou oznamovateľov nezískali žiadne dodatočné finančné prostriedky, tiež nebol navýšený ich počet pracovníkov.** Znamená to, že s novým zákonom ich povinnosti narástli, vykonávajú ich ale pri nezmenených kapacitách.

¹V podnete pre deviaty inšpektorát bol priamo spomenutý zákon o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti, preto nemožno hodnotiť či inšpektorát rozoznal, že by mohlo ísť o nekalú praktiky.

AKO INŠPEKTORÁTY PRÁCE (NE)CHRÁNIA OZNAMOVATEĽOV NA SLOVENSKU

ÚVOD

Slovenská republika sa zaradila medzi ďalšie vyspelé krajiny, ktoré prijali do svojho právneho poriadku zákon, ktorý jednak zabezpečuje ochranu osobám oznamujúcim nekalú činnosť a súčasne stanovuje subjektom z verejného aj súkromného sektora povinnosť vytvoriť podmienky pre prijímanie a prešetrovanie podnetov od zamestnancov. Chránené oznamovanie alebo whistleblowing je najúčinnnejším spôsobom odhaľovania nekalých praktík. Podľa Association of Certified Fraud Examiners až 42,2% oznámení vedie k odhaleniu podvodov.² To je hlavným dôvodom jeho rozsiahlej implementácie v krajinách celého sveta v ostatných desiatich rokoch.

Od začiatku roka 2015 na Slovensku platí nový zákon na ochranu oznamovateľov (ďalej len „zákon“).³ Osoby, ktoré oznámia nekalú činnosť,⁴ by mali byť lepšie chránené pred neoprávnenými pracovnoprávnymi postihmi na pracovisku v dôsledku svojho oznámenia.

Prijatím zákona sa samozrejme nemení kultúra a vnímanie danej problematiky verejnosťou. U verejnosti pretrváva nedôvera k prešetrovaniu nekalých činností príslušnými orgánmi a rovnako strach pred postihom za oznámenie. Podľa prieskumov Transparency International Slovensko iba päť percent respondentov by si určite splnilo zákonnú povinnosť a oznámilo by korupciu.

Z týchto dôvodov je prijatie právnej úpravy potrebné vnímať ako uskutočnenie prvého základného kroku, ktorý by mal byť sprevádzaný rozsiahlymi opatreniami s cieľom zvýšiť dôveru verejnosti. Je preto nutné ďalej skúmať ochotu zamestnancov oznamovať, odstraňovať existujúce prekážky pre oznámenie, poskytovať potrebné poradenstvo a podrobne informovať o ochrane oznamovateľov na Slovensku.

Pri ochrane oznamovateľov podľa nového zákona zohrávajú primárnu úlohu Inšpektoráty práce.⁵ Kontrolujú uplatňovanie zákona, napríklad, či zamestnávateľia majú vytvorený tzv. vnútorný systém vybavovania podnetov, prijali príslušné smernice a vybavujú obdržané podnety od zamestnancov. Zároveň sa na inšpektoráty môžu obrátiť oznamovatelia, proti ktorým zamestnávateľ urobil v dôsledku ich oznámenia neoprávnený postih. Inšpektoráty tiež môžu preventívne poskytnúť ochranu oznamovateľom, ktorí oznámili tzv. závažnú protispoločenskú činnosť polícii, prokuratúre alebo ďalším inštitúciám. Práve činnosť inšpektorátov práce významnou mierou vplyva jednak na implementovanie prijatej právnej úpravy, a jednak na budovanie kultúry všímavosti a netolerancie nekalých praktík vo verejnom ako aj súkromnom sektore.

²Zdroj: ACFE 2014 – Report to the Nations

³Zákon č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (<http://www.zakonypreludi.sk/zz/2014-307>).

⁴Zákon používa a definuje pojmy: závažná protispoločenská činnosť a iná protispoločenská činnosť

⁵Inšpektorátov práce v sídle krajských miest a Národný inšpektorát práce v Košiciach

Táto štúdia skúma pripravenosť inšpektorátov práce na nové povinnosti súvisiace s ochranou oznamovateľov ako aj ich doterajšiu prax. Cieľom štúdie je poukázať na priestor pre zlepšenie a navrhnúť opatrenia pre účinnejšiu implementáciu zákona na ochranu oznamovateľov. Ako totiž ukázala napríklad slovenská skúsenosť s úpravou preukazovania pôvodu majetku, nestačí ani dobrý úmysel, ani precízna formulácia zákona. Kľúčom k dosahovaniu výsledkov je aj implementácia zákona.

METODIKA

Na Slovensku je osem krajských inšpektorátov práce, zastrešuje ich Národný inšpektorát práce (NIP).⁶ V júli a auguste 2015 sme skúmali ich pripravenosť na poskytovanie ochrany podľa nových pravidiel. Od Národného inšpektorátu sme prostredníctvom infožiadosti vyžiadali informácie o organizačných zmenách súvisiacich s novým zákonom a prvých skúsenostiach s jeho implementáciou. Na každý z inšpektorátov práce i Národný inšpektorát sme tiež poslali žiadosť o radu v mene človeka, ktorý na svojom pracovisku zaznamenal určitú formu nekalej činnosti a oznámil ju alebo by ju rád oznámil (tzv. mystery shopping).

⁶<http://www.safework.gov.sk/>

PRIPRAVENOSŤ INŠPEKTORÁTOV NA IMPLEMENTÁCIU ZÁKONA A DOTERAJŠIA PRAX

Kompetencie inšpektorátov práce

Inšpektoráty práce majú v súvislosti s ochranou oznamovateľov právomoci v troch oblastiach:

- V prvom rade dohliadajú na to, aby zamestnávateľa vytvorili tzv. vnútorný systém vybavovania podnetov, pomocou ktorého budú zamestnanci môcť podnety o nekalom konaní oznámiť priamo na pracovisku.
- Ak v dôsledku takéhoto oznámenia zamestnávateľ voči zamestnancovi urobí neoprávnený postih, inšpektoráty práce môžu takýto pracovnoprávny úkon pozastaviť.
- Do tretice inšpektoráty chránia oznamovateľov, ktorí oznámili niektoré závažné nekalé činnosti polícii, prokuratúre alebo inému správne orgánu a ten im následne priznal ochranu

Kontrola zamestnávateľov

Zamestnávateľa, ktorí sú orgánom verejnej moci⁷ alebo ktorí zamestnávajú aspoň 50 zamestnancov, majú povinnosť určiť zodpovednú osobu, ktorá bude prijímať a preverovať podnety zamestnancov. Podnety zamestnávateľovi možno podať o nekalej činnosti s dopadom na spoločnosť (*inej ako závažnej protispoločenskej činnosti*),⁸ o ktorej sa zamestnanec dozvedel v súvislosti s výkonom svojho zamestnania, povolania, postavenia alebo funkcie. O možnostiach podávať oznámenia musia zamestnávateľa zamestnancov dostatočne informovať, taktiež chrániť identitu oznamovateľa. Podnety musia vybaviť do 90 dní, informovať o tom oznamovateľa do 10 dní od prešetrovania a viesť evidenciu oznámení.

Inšpektoráty práce kontrolujú, či zamestnávateľa dodržiavajú povinnosti vyplývajúce zo zákona. Ak inšpektorát zistí porušenie povinností, môže zamestnávateľovi uložiť pokutu do 20 tisíc EUR.

Výkon ochrany pri oznamovaní závažnej protispoločenskej činnosti

Inšpektoráty práce tiež priamo chránia oznamovateľov pred tzv. neoprávnenými pracovnými postihmi. Takými môže byť napríklad prepustenie či preradenie na inú pracovnú pozíciu v dôsledku oznámenia, ktoré podal oznamovateľ.

Ochranu, ktorá platí preventívne, možno získať iba v súvislosti s oznámením *závažnej protispoločenskej činnosti*. Tou sú trestné činy a správne delikty, ktoré bližšie definuje zákon.⁹ *Trestný čin* možno ohlásiť na polícii alebo prokuratúre a spolu s oznámením alebo neskôr,

⁷1. štátny orgán, obec, vyšší územný celok, 2. právnická osoba zriadená zákonom a právnická osoba zriadená štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom podľa osobitného zákona, 3. právnická osoba založená osobou v prvom bode alebo druhom bode, 4. právnická osoba a fyzická osoba, ktorej zákon zveruje právomoc rozhodovať o právach a povinnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb v oblasti verejnej správy.

⁸Inou protispoločenskou činnosťou je konanie, ktoré je priestupkom alebo iným správnym deliktom; za inú protispoločenskú činnosť sa považuje aj konanie, ktoré nie je priestupkom alebo iným správnym deliktom, ale pôsobí negatívne na spoločnosť.

⁹Závažnou protispoločenskou činnosťou je

- a. Trestný čin poškodzovania finančných záujmov Európskych spoločenstiev podľa § 261 až 263 Trestného zákona; trestný čin machinácie pri verejnom obstarávaní a verejnej dražbe podľa § 266 Trestného zákona; trestný čin verejných činiteľov podľa ôsmej hlavy druhého dielu osobitnej časti Trestného zákona; trestný čin korupcie podľa ôsmej hlavy tretieho dielu osobitnej časti Trestného zákona;
- b. Trestný čin, za ktorý možno uložiť trest odňatia slobody dlhší ako tri roky;
- c. Správny delikt, za ktorý možno uložiť pokutu vyššiu ako 50 tisíc EUR (<http://www.zakonypreludi.sk/zz/2014-307>).

počas trestného konania, možno prokuratúre podať aj *žiadosť o ochranu*. Podobne možno o ochranu požiadať príslušnú inštitúciu, ktorej osoba oznamuje správny delikt (napr. Protimonopolný úrad, Úrad na ochranu osobných údajov). Ak prokuratúra alebo príslušná inštitúcia uznajú žiadosť za oprávnenú, informujú žiadateľa, jeho zamestnávateľa a inšpektorát práce, že žiadateľ sa stáva *chráneným oznamovateľom*.

Voči *chránenému oznamovateľovi* môže následne zamestnávateľ urobiť právny úkon alebo vydať rozhodnutie o pracovnoprávnom vzťahu (ďalej len pracovnoprávny úkon) iba s predchádzajúcim súhlasom inšpektorátu práce. Inak je tento pracovnoprávny úkon neplatný.

Pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu po oznámení inej ako závažnej protispoločenskej činnosti

Inú protispoločenskú činnosť môže oznamovateľ oznámiť svojmu zamestnávateľovi prostredníctvom vnútorného systému vybavovania podnetov. Ak vnútorný systém nemá zamestnávateľ vytvorený, potom aj oznámenie iným spôsobom vytvorí predpoklady pre poskytnutie ochrany. Ak sa oznamovateľ domnieva, že v dôsledku jeho oznámenia voči nemu zamestnávateľ urobil neoprávnený postih vo forme pracovnoprávneho úkonu, môže sa obrátiť na inšpektorát práce, ktorý môže *pozastaviť účinnosť tohto pracovnoprávneho úkonu*. Oznamovateľ sa však musí na inšpektorát práce obrátiť do siedmich dní, odkedy sa dozvedel o tomto úkone, inak inšpektorát nebude konať.

Nezávislosť inšpektorátov

Generálneho riaditeľa Národného inšpektorátu práce vymenúva a odvoláva minister práce, sociálnych vecí a rodiny. Hlavného inšpektora krajských inšpektorátov vymenúva na základe odporúčania riaditeľa národného inšpektorátu takisto minister, ktorý má aj v tomto prípade právomoc hlavného inšpektora odvolať. Hlavným inšpektorom sa môže stať inšpektor práce s praxou dlhšou ako 5 rokov.

Národný inšpektorát práce a krajské inšpektoráty sú rozpočtovými organizáciami Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny. Výšku rozpočtu pre tieto organizácie určuje ministerstvo. Finančná i personálna nezávislosť inšpektorátov práce je teda obmedzená.

Finančné a personálne kapacity inšpektorátov

Z komunikácie s Národným inšpektorátom práce v auguste 2015 vyplýva, že inšpektoráty práce ani Národný inšpektorát práce nezískali na ochranu oznamovateľov žiadne dodatočné prostriedky.¹⁰ Znamená to, že s novým zákonom ich povinnosti narástli, vykonávajú ich však pri nezmenenom objeme dostupných financií.

Podľa Národného inšpektorátu práce sa na NIP a inšpektorátoch v Prešove, Košiciach a Nitre ochrane oznamovateľov venuje jedna osoba, zatiaľ čo na ďalších inšpektorátoch si agendu delia viacerí zamestnanci. Žiaden z inšpektorátov ani NIP však v súvislosti s ochranou oznamovateľov nezvýšili počet svojich pracovníkov.¹¹ Konštatovanie, či je potrebné počet pracovníkov a financií navýšiť, však predpokladá zhodnotenie ich doterajšieho využitia.

Interná definícia procesov a školenie pracovníkov a pracovníčok

¹⁰Komunikácia s NIP, 9.9.2015

¹¹Komunikácia s NIP, 9.9.2015

Postup práce inšpektorov upravuje zákon a Metodické usmernenie vypracované v decembri 2014 Národným inšpektorátom práce, ktoré zo zákona vyberá časti relevantné pre inšpektoráty práce. Obsahuje minimum ďalších informácií.¹²

Z komunikácie s NIP vyplýva, že školenie pracovníkov a pracovníčok o ochrane oznamovateľov spočívalo v oboznámení vedúcich príslušných oddelení s metodickým usmernením. Vedúci oddelení mali následne o zákone a metodickom usmernení informovať všetkých inšpektorov práce.

Informovanie o vlastnej činnosti

O ochrane oznamovateľov a svojich súvisiacich právomociach inšpektoráty informujú nedostatočne, a to iba v základnej deklaratórnej podobe. Na webstránke inšpektorátu sú informácie zle dostupné. Informácie chýbajú na hlavnej stránke, v hlavnom menu aj v časti stránky zameranej na činnosť inšpektorátu. Nájsť ich možno až v časti „Inšpekcia práce a oznamovanie protispoločenskej činnosti“,¹³ ktorá je však iba položkou v časti „Dôležité oznamy“ a návštevníkovi stránky nie je viditeľná na prvý pohľad.¹⁴

Informácie sú tiež ťažko zrozumiteľné. Pre potenciálnych oznamovateľov môže byť prekážkou zvolený právnický jazyk, rozsah a štruktúra informácií či zložité formulácie. Stránka napríklad informuje, že prípadní oznamovatelia môžu inšpektoráty požiadať o ochranu, nevysvetľuje už však priamo ako o ochranu žiadať.¹⁵

Z komunikácie s NIP vyplýva, že inšpektoráty iné spôsoby informovania verejnosti, ako sú napríklad informačné materiály či školenia, nevyužívajú.

Výsledky

Kontrola zamestnávateľov

Z komunikácie s NIP vyplýva, že od začiatku júla do konca augusta 2015 inšpektoráty práce nevykonali žiadnu kontrolu zameranú na zriadenie vnútorného systému vybavovania podnetov.¹⁶

Žiadosti o ochranu a poskytnutá ochrana

Od začiatku roka 2015 do konca augusta 2015 inšpektoráty práce priznali ochranu siedmim oznamovateľom, ktorí nekalé praktiky oznámili polícii, prokuratúre alebo inej príslušnej inštitúcii. Päť oznamovateľov sa obrátilo na Okresnú prokuratúru v Prešove, jeden na Okresnú prokuratúru v Kežmarku a jeden na Inšpektorát práce v Trnave.¹⁷

¹²Metodické usmernenie v porovnaní s textom zákona upresňuje, že o pridelení veci konkrétnemu inšpektorovi rozhoduje hlavný inšpektor práce, resp. vedúci oddelenia; inšpektorát môže konzultovať zamestnávateľa, prípadne u neho zisťovať stav vecí skúmaním dôkazov alebo výsluchom svedkov, so zamestnávateľom sa musí najskôr dohodnúť; inšpektorát o svojom rozhodnutí informuje zamestnávateľa aj oznamovateľa spolu s informáciou o možnosti odvolať sa.

¹³http://www.ip.gov.sk/?id_af=456&ins=nip

¹⁴Pre porovnanie, americký úrad Occupational Safety & Health Administration ponúka informácie o ochrane hneď na svojej hlavnej stránke v záložke „Anti-Retaliation“ (<https://www.osha.gov/>). Podobne slovenská Komisia pre prevenciu korupcie na svojej hlavnej stránke ponúka záložku „Dohľad a vyšetrovanie“, za ktorou už možno nájsť informácie o možnosti nahlásiť korupciu (<https://www.kpk-rs.si/sl>).

¹⁵Americký úrad ponúka možnosť podať sťažnosť priamo na svojich stránkach, tiež uvádza e-mailovú adresu, telefónne číslo a poštovú adresu, na ktoré sa možno obrátiť. Podobne slovenský úrad priamo uvádza e-mailovú adresu, kde možno podávať adresy. Z komunikácie s NIP vyplýva, že aj slovenskí oznamovatelia sa na inšpektorát môžu obrátiť poštou, telefonicky alebo e-mailom.

¹⁶Komunikácia s NIP, 9.9.2015

¹⁷Komunikácia s NIP, 9.9.2015

Od začiatku roka 2015 nikto nepožiadaval o pozastavenie pracovnoprávneho úkonu.¹⁸

Poskytovanie informácií inšpektorátmi práce – mystery shopping

V júli a auguste sme testovali ako inšpektoráty práce komunikujú s potenciálnymi oznamovateľmi - teda s takými, ktorí zatiaľ nežiadajú priamo o poskytnutie ochrany alebo o pozastavenie pracovnoprávneho úkonu - ale iba o informácie.

Na každý z inšpektorátov práce i Národný inšpektorát sme poslali žiadosť o radu v mene človeka, ktorý na svojom pracovisku zaznamenal určité nekalé konanie a oznámil ho alebo by ho rád oznámil (tzv. mystery shopping). Zároveň každý podnet obsahoval informáciu, že voči oznamovateľovi bolo v dôsledku oznámenia nekalej činnosti podniknutý neoprávnený postih (prepustenie, neprideľovanie práce, vyhrážky), alebo sa v dôsledku či v prípade oznámenia odvetvy obáva. Všetci oznamovatelia inšpektoráty žiadali o radu. Z komunikácie s inšpektorátmi sme zistili, že:

- **Žiaden z inšpektorátov nereagoval dostatočne rýchlo** - ak je oznamovateľ presvedčený, že proti nemu zamestnávateľ zakročil pre oznámenie, má sedem dní, aby Inšpektorát práce požiadaval o pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu. Šesť z deviatich inšpektorátov potrebovalo na odpoveď na podnet viac ako 7 dní, jeden inšpektorát zareagoval na siedmy deň. Dva inšpektoráty neodpovedali ani do 14 dní, zareagovali až na dodatočný telefonát. Ak by zamestnávateľ proti oznamovateľom zakročil v deň podania podnetu, odpovede inšpektorátov by prišli príliš neskoro. Žiaden z oznamovateľov by už nemal nárok na poskytnutie ochrany.
- **Ochranu väčšinou neponúkli** – iba tri inšpektoráty z podnetov rozoznali, že ich autorom môže náležať ochrana podľa zákona o oznamovaní protispoločenskej činnosti. Ďalších päť inšpektorátov odpovedalo bez toho, aby zákon či možnosť ochrany vôbec spomenuli. Ak by sa teda oznamovatelia s otázkami obrátili iba na inšpektoráty, mohli by zostať bez ochrany aj keby im náležala. V jednom podnete bol zákon priamo spomenutý, nemožno teda posúdiť či by inšpektoráty situáciu rozpoznali z vyrozprávaného príbehu. Inšpektoráty však ani v prípadoch, kedy ochranu spomenuli, neposkytli informácie ako postupovať v dostatočnom rozsahu (napríklad neinformovali, že na podanie žiadosti o ochranu má oznamovateľ iba sedem dní).
- **Odpovedali aj na anonymné dopyty a ľuďom pracujúcim na dohodu** – pozitívom bolo, že inšpektoráty nerozlišovali medzi anonymným a neanonymným podnetom ani medzi rôznymi druhmi pracovných vzťahov. Odpovedali na všetky rovnako.
- **Bezplatnú právnu pomoc neporadili** - žiaden z inšpektorátov v odpovediach na podnety nespomenul, že oznamovatelia majú podľa zákona právo na právnu pomoc. Taktiež žiaden nespomenul ďalšie možnosti, ako sú napríklad neziskové organizácie, ktoré sa venujú problematike ochrany oznamovateľov.

¹⁸Komunikácia s NIP, 9.9.2015

ODPORÚČANIA

Na základe skúmania pripravenosti a praxe inšpektorátov práce sme sformulovali nasledovné odporúčania pre efektívnejšiu implementáciu legislatívy a ochrany oznamovateľov:

ODPORÚČANIA PRE EFEKTÍVNEJŠIU IMPLEMENTÁCIU OCHRANY OZNAMOVATEĽOV

Školenie inšpektorov	Národný inšpektorát práce by mal pravidelne organizovať školenia pre inšpektorov práce zamerané na účinné poskytovanie ochrany oznamovateľom.
Včasné odpovede na otázky	Inšpektoráty práce by mali zabezpečiť, že na otázky doručené e-mailom, listom či telefónom budú odpovedať tak, aby prípadní oznamovatelia i po odpovedi inšpektorátu stihli požiadať o pozastavenie pracovnoprávneho úkonu do siedmich dní.
Zjednotenie odpovedí na otázky týkajúce sa ochrany oznamovateľov	Národný inšpektorát práce by mal vypracovať a distribuovať inšpektorom práce zoznam informácií, ktoré je potrebné poskytnúť v odpovedi na otázky týkajúce sa oznamovania podľa zákona.
Viac informácií o úlohe inšpektorátov pri ochrane oznamovateľov	Národný inšpektorát práce by mal na svojej webstránke lepšie informovať o úlohe NIP a inšpektorátov práce pri ochrane oznamovateľov. Informácie by mali byť ľahko dostupné, zrozumiteľné pre laikov a zamerané na potreby oznamovateľov. Príkladom môže byť zaradenie odkazu o ochrane oznamovateľov priamo na hlavnú stránku NIP, uvedenie konkrétnych kontaktných údajov či poskytnutie informácií o ďalších inštitúciách, na ktoré sa možno obrátiť.
Finančné a personálne kapacity inšpektorátov	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny by malo preskúmať či súčasné finančné a personálne kapacity inšpektorátov postačujú na plnenie úloh vyplývajúcich zo zákona a prípadne kapacity navýšiť.

PRÍPADOVÉ ŠTÚDIE ZO ZAHRANIČIA

USA

V USA sa ochrane oznamovateľov venuje vysoká pozornosť a práva a ochrana oznamovateľov sú súčasťou desiatok predovšetkým sektorových zákonov, štátnych aj federálnych. Ochrana oznamovateľov má dlhoročnú tradíciu. Zákony chránia oznamovateľov už od konca 19. storočia. Najvýznamnejšími sú však zákony prijaté v posledných desaťročiach:

- Whistleblower Protection Act z roku 1989¹⁹, zreformovaný v roku 2012²⁰ a
- Public Company Accounting Reform and Investor Protection Act z roku 2002 (takzvaný Sarbanes-Oxley Act).²¹

Prvý zákon sa venuje ochrane oznamovateľov, ktorí sú federálnymi zamestnancami. Ich ochranu zákon zaraďuje do kompetencií Office of the Special Counsel (OSC).²² Podnet môže podať súčasný či bývalý štátny zamestnanec alebo uchádzač o zamestnanie, ktorý zistil porušenie akéhokoľvek zákona, významné plytvanie financií či závažné ohrozenie zdravia a bezpečnosti. Za chránené oznamovanie sa považuje aj keď oznamovateľ na nekalú prax neformálne upozorní kolegu.

Sarbanes-Oxley Act sa venuje ochrane oznamovateľov v rámci súkromných firiem, ktorých akcie sa obchodujú na burze a v ich dcérskych spoločnostiach. Ochrana oznamovateľov v súkromnom sektore je doplnená desiatkami ďalších štátnych a federálnych sektorových zákonov, ktoré sa venujú odvetviam ako zdravotníctvo, ekológia a podobne. Na ich dodržiavanie dohliada Occupational Safety and Health Administration (OSHA),²³ ktorá funguje pod ministerstvom práce a okrem iného sa zaoberá bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci. Zákon ukladá spoločnostiam povinnosť zaviesť interné oznamovacie mechanizmy, ktoré majú oznamovateľa chrániť pred odplatou na pracovisku za nahlásenie nekalej činnosti.

Kompetencie jednotlivých inštitúcií

Rozsah a charakter ochrany - oznamovacie kanály, protikorupčné linky, zabezpečenie anonymity

OSC poskytuje priestor na prijatie oznámenia o nekalej činnosti priamo na svojej webovej stránke.²⁴ Podnet je tiež možné podať mailom, poštou a telefonicky. Proces podania je preto administratívne nenáročný. Po prijatí podnetu OSC overuje jeho opodstatnenosť. Ak potrebuje ďalšie informácie, môže prizvať do dialógu s oznamovateľom aj zamestnávateľa.²⁵ OSC sám nemá kompetenciu

¹⁹<http://www.usda.gov/oig/webdocs/whistle1989.pdf>

²⁰<http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-112publ199/pdf/PLAW-112publ199.pdf>

²¹<https://www.sec.gov/about/laws/soa2002.pdf>

²²<https://osc.gov/>

²³<https://www.osha.gov/>

²⁴<https://osc.gov/pages/file-complaint.aspx>

²⁵Tento krok je vynechaný v prípade, že oznamovateľ požiadal o zachovanie utajenia

vyšetrovať podnety. Po spracovaní informácií rozhodne, ktorá inštitúcia bude viesť vyšetrovanie. Tá musí informovať oznamovateľa o výsledkoch vyšetrovania do 60 dní. Ak sa oznamovateľ nerozhodne inak, jeho totožnosť je chránená. Výnimkou sú prípady, kedy je nutná rýchla reakcia úradov, a teda pri závažných trestných činoch či prípadoch, keď je ohrozený život a zdravie občanov.

Sarbanes-Oxley Act a ďalšie sektorové zákony v súkromnej sfére nariaďujú zamestnávateľom zaviesť kanály pre interné oznamovanie nekalých praktík. OSHA preto neprijíma podnety priamo o nekalých praktikách, ale prijme podnety o neoprávnenom postihu v súvislosti s oznámením.

Ochrana proti odplate

Okrem hlásenia samotných podnetov o nekalej činnosti sa štátny zamestnanec môže obrátiť na OSC aj v prípade, že je vystavený neoprávnenému postihu.²⁶ Sťažnosť je potrebné podať prostredníctvom špeciálneho formulára buď priamo na stránke OSC, faxom, alebo poštou.²⁷ OSC posúdi sťažnosť a ak po jej prešetrení zamestnávateľ odmieta zvrátiť neoprávnený postih, OSC za asistencie ďalšej inštitúcie, Merits System Protection Board (MSPB),²⁸ zabezpečí nápravu vo forme návratu zamestnania, náhradu ušlej mzdy, preplatenia ujmy na zdraví alebo preplatenia súdnych trov, v prípade ak by zamestnanec nebol spokojný s vyriešením jeho prípadu.²⁹ Pokiaľ je oznamovateľ stále zamestnancom, OSC zabezpečí, aby počas preverovania podnetu nebolo možné meniť jeho pozíciu. MSPB môže iniciovať disciplinárne konanie proti zamestnancovi, ktorý je zodpovedný za postih oznamovateľa a zároveň môže pozastaviť účinnosť daného neoprávneného opatrenia.

Zamestnanci tiež môžu OSC požiadať, aby pozastavil opatrenie, ktoré považujú za neoprávnený pracovný postih. OSC sama nemá právomoc pozastaviť opatrenie. Ak OSC takúto žiadosť vyhodnotí ako oprávnenú, môže o pozastavenie požiadať zamestnávateľa. Ak zamestnávateľ nesúhlasí, OSC sa obráti na MSPB, ktorá môže pozastavenie nariadiť.

OSHA ponúka možnosť nahlásiť prípady, kedy voči zamestnancovi boli na pracovisku pre oznámenie nekalého konania vyvolané dôsledky ako strata zamestnania, presunutie na inú pozíciu či pobočku, vydieranie, odmietnutie prijatia do zamestnania, zníženie platu, vyhrážanie sa, vytváranie nevyhovujúcich pracovných podmienok z dôvodu donútenia zamestnanca, aby sám požiadal o ukončenie pracovného pomeru a pod. OSHA poskytuje štyri možnosti pre nahlasovanie: internetová stránka,³⁰ fax/mail, telefonická linka a list. Podnety prijíma v akomkoľvek jazyku.³¹

Keďže ide o riešenie neoprávneného postihu voči zamestnancovi, podnety pre OSHA nie sú anonymné. Totožnosť žiadateľa je chránená až do prípadného súdneho konania. Po prijatí podnetu OSHA kontaktuje oznamovateľa pre získanie doplňujúcich informácií. Ak oznamovateľ neodpovedá na dopyt po doplňujúcich informáciách, inštitúcia jeho prípad neprešetrí. Keď výsledok vyšetrovania potvrdí oprávnenosť podnetu, OSHA zabezpečí, že oznamovateľ sa bude môcť vrátiť na pracovnú pozíciu, o ktorú neoprávnene prišiel. Zamestnávateľom mu bude preplatená ušlá mzda či súdne trovy v prípade súdneho konania. Ak zamestnávateľ vedel o totožnosti oznamovateľa interného podnetu a oznamovateľa neoprávnene postihol, zamestnávateľovi hrozí pokuta alebo aj väzenie. Žiadosti oznamovateľov končia na súdoch len vtedy, ak bol podnet prešetrovaný OSHA

²⁶<https://osc.gov/Pages/ppp.aspx>

²⁷<https://osc.gov/Pages/ppp-fileacomplaint.aspx>

²⁸<http://www.mspb.gov/>

²⁹Postup pri vyšetrovaní a riešení podnetov upravuje napríklad Whistleblower Investigations Manual (https://www.osha.gov/OshDoc/Directive_pdf/CPL_02-03-005.pdf).

³⁰<https://www.osha.gov/pls/oshaw7/eComplaintForm.html>

³¹http://www.whistleblowers.gov/complaint_page.html

a oznamovateľ nie je s jej rozhodnutím spokojný. Ak by podal žiadosť priamo na súd, tá by bola automaticky zamietnutá. Oznamovateľ sa totiž najskôr musí obrátiť na určené inštitúcie.

Chránené oznamovanie týkajúce sa utajovaných skutočností

Oznamovanie utajovaných informácií upravuje špeciálne nariadenie prezidenta.³² Oznamovateľov utajovaných skutočností preto nechráni OSHA ani OSC, platí pre nich samostatný režim. Oznamovatelia môžu nekalé praktiky chránene oznámiť v rámci jednotlivých inštitúcií, ktoré pracujú s utajovanými skutočnosťami a dátami. Ak oznamovateľ nie je spokojný s riešením podnetu, má možnosť požiadať o vytvorenie komisie, ktorá sa bude skladať z členov iných podobných úradov a podnet prešetrí. Zamestnanec nemôže byť za oznámenie trestaný, nezávisle od toho či sa pravdivosť podnetu potvrdí alebo nie. Ak už bol potrestaný, musí byť opäť zaradený na pozíciu, ktorú zastával a navyše mu bude vyplatená finančná kompenzácia.

Nezávislosť a spôsob financovania inštitúcií

Spôsob voľby a odvolávania vedenia

Riaditeľ OSC – Special Counsel - je vymenovaný prezidentom po tom, čo bola jeho kandidatúra schválená nadpolovičnou väčšinou v Senáte. Funkčné obdobie trvá 5 rokov a jeho predčasné ukončenie je možné len v troch prípadoch, a to keď je Special Counsel a jeho úrad neehospodárny alebo nečinný, zanedbáva povinnosti, alebo je trestne stíhaný.

Riaditeľ OSHA je volený a vymenovávaný takisto prezidentom po schválení Senátom. Rozdiel je v trvaní funkčného obdobia, pretože v OSHA neexistuje fixné funkčné obdobie.

Financovanie

OSC a OSHA sú federálne inštitúcie, z čoho vyplýva, že zdrojom ich financií je v prvom rade federálny rozpočet. Výška rozpočtu týchto inštitúcií závisí od návrhu rozpočtu a od jeho schválenia v Kongrese. Ten upravuje konečnú výšku sumy, ktorou budú OSC a OSHA disponovať na základe prezidentského návrhu.

Rozpočet a kapacity

Výška dostupných zdrojov

OSC v roku 2014 hospodáril s rozpočtom 20,6 mil. \$, pre rok 2015 žiadala o jeho navýšenie o 2 mil. \$.³³ Rozpočet MSPB pre rok 2014 bol 41 mil. \$. Dokopy tieto agentúry na účely ochrany oznamovateľov a ďalších činností disponovali sumou viac ako 61 mil.\$, čo predstavuje 19 200\$ na 100 tisíc obyvateľov.

Keďže OSHA sa primárne venuje bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a nielen ochrane oznamovateľov, jej rozpočet je výrazne vyšší – približne 556 mil. \$.³⁴ Z tejto sumy išlo na aktivity súvisiace s chráneným oznamovaním 17 mil. \$, čo predstavuje sumu 5300 \$ na 100 tisíc obyvateľov. Najväčšou časť tejto sumy tvoria mzdy zamestnancov OSHA – 13,3 mil. \$.³⁵

Kapacity

OSC malo v roku 2014 122 zamestnancov, z čoho 65 sa venovalo chránenému oznamovaniu.³⁶ Ich činnosť bola výrazne podporovaná činnosťou MSPB, ktorá ma 226 zamestnancov.³⁷ OSHA

³²http://www.va.gov/ABOUT_VA/docs/President-Policy-Directive-PPD-19.pdf

³³OSC: Fiscal year 2015 congressional budget justification and performance budget goals

³⁴OSHA: Congressional budget justification Occupational safety and health administration

³⁵http://www.dol.gov/dol/budget/2015/PDF/CBJ-2015-V2-1_2.pdf

³⁶<https://osc.gov/Resources/OSC%20Annual%20Report%20to%20Congress%20FY%202014.pdf>

zamestnáva tisícky zamestnancov, na ochranu oznamovateľov je z nich vyčlenených 158 pracovníkov.

Informácie, vzdelávanie, motivácie

Poskytovanie informácií o chránenom oznamovaní

OSC na svojich stránkach poskytuje prehľadné informácie pre potenciálnych oznamovateľov. Dozvedia sa, kto má nárok na ochranu a pri akých oznámeniach, ako podnet nahlásiť a akým spôsobom bude spracovaný.³⁸

OSC tiež zverejňuje informácie o svojom fungovaní. Na webe inštitúcie možno nájsť výročné správy s anonymizovaným prehľadom vyriešených prípadov či správy, ktoré vysvetľujú rozpočet na ďalší rok a stanovujú merateľné ciele.³⁹

Podobne OSHA o chránenom oznamovaní a svojej činnosti extenzívne informuje oznamovateľov alebo potenciálnych oznamovateľov. Na webe inštitúcie možno nájsť informácie o ochrane, ktorá zamestnancom náleží ako aj o zákonoch, z ktorých táto ochrana vyplýva.⁴⁰ Ľahko dostupné sú informácie o tom ako podať podnet i o lehote, v ktorej tak treba spraviť. OSHA tiež informuje o krokoch, ktoré podnikla v konkrétnych prípadoch, v ktorých zistila porušenie práv oznamovateľov.⁴¹ Informácie sú k dispozícii v angličtine aj španielčine.

OSHA tiež zverejňuje základné informácie o svojej činnosti pre verejnosť, ktorej sa zodpovedá. Dostupné sú štatistiky o prijatých a riešených podnetoch.⁴²

Vzdelávanie o chránenom oznamovaní, konzultácie, mediácia

OSC na vyžiadanie organizuje semináre pre zamestnancov a zamestnávateľov, ktoré sa venujú chránenému oznamovaniu.⁴³ Ročne organizuje 4-5 takýchto školení.⁴⁴ OSC zároveň ponúka certifikované školenia pre inštitúcie, ich dohľadové orgány a zamestnancov. Cieľom je informovať o problematike chráneného oznamovania či poskytovať tréningy osobám dohliadajúcim na implementáciu zákona v jednotlivých inštitúciách.⁴⁵ Na svojej stránke tiež zverejňuje doplňujúce školiace materiály.⁴⁶

V malom počte prípadov OSC zadarmo poskytuje mediáciu v konfliktach medzi zamestnancom a zamestnávateľom súvisiacich s neoprávnenými postihmi. Podľa OSC je toto riešenie časovo aj finančne menej náročné ako presunutie vyšetrovania na inú kompetentnú inštitúciu. V roku 2014 OSC mediáciu ponúkla v 80 prípadoch, uskutočnila sa v 56 prípadoch, 79 % mediácii sa podarilo ukončiť k spokojnosti oboch strán.⁴⁷

OSHA na svojej webovej stránke zverejnila viac ako 25 bulletinov s informáciami pre oznamovateľov týkajúce sa hlavne ich práv, návodov ako podať podnet na základe jednotlivých sektorových

³⁷<http://www.mspb.gov/netsearch/viewdocs.aspx?docnumber=995066&version=998989&application=ACROBAT>

³⁸ <https://osc.gov/Pages/dow.aspx>

³⁹ <https://osc.gov/Pages/Resources-ReportsAndInfo.aspx>

⁴⁰ <http://www.whistleblowers.gov/>

⁴¹ http://www.whistleblowers.gov/news_page.html

⁴² http://www.whistleblowers.gov/whistleblower/wb_data_FY05-14.pdf

⁴³ <https://osc.gov/Pages/Outreach.aspx>

⁴⁴ <https://osc.gov/Resources/FY14%20PAR%20-Final.pdf>

⁴⁵ <https://osc.gov/Pages/Outreach-2302Cert.aspx>

⁴⁶ <https://osc.gov/Pages/Outreach-AdditionalInfo.aspx>

⁴⁷ <https://osc.gov/Resources/OSC%20Annual%20Report%20to%20Congress%20FY%202014.pdf>

zákonov a pod.⁴⁸ OSHA poskytuje konzultácie a semináre pre firmy a zamestnancov, ktoré sa zaoberajú informovaním o ochrane oznamovateľa, nastavením interného vybavovania podnetov. Tieto služby sú poskytované zadarmo miestnymi pobočkami OSHA a sú na vyžiadanie.

Spôsoby motivácie pre oznamovateľov

Jednou z možností ako motivovať zamestnancov k chránenému oznamovaniu je odmena v prípade, keď sa potvrdí oprávnenosť podnetu a ušetria sa tým verejné financie. Viaceré sektorové a miestne zákony zaviedli systém vyplácania odmien, ktorý má v kompetencii ďalšia inštitúcia - Office for Whistleblowers.⁴⁹ V prípade, že má oznamovateľ záujem o odmenu, je nutné kontaktovať túto inštitúciu, ktorá schváli či bude odmena pridelená a aká bude jej výška. Odmeny nad 1 mil. \$ sú zverejňované na internetovej stránke Office for Whistleblowers. Odmeny sa líšia podľa zákona, pod ktorý spadá dané oznámenie.

Počet podnetov a výsledky

OSC zaznamenalo v roku 2014 nárast počtu prijatých podnetov týkajúcich sa nekalých praktík, keď bolo prijatých 1747 podnetov, čo je o 50 % viac oproti roku 2013 a predstavuje 0,6 podnetu na 100-tisíc obyvateľov. Polovica týchto podnetov je riešená do 15 dní.

Počet prijatých podnetov týkajúcich sa nekalej činnosti v OSC v minulých rokoch a ich riešenie⁵⁰

POČET PRIJATÝCH OZNÁMENÍ	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	530	724	961	928	1148	1129	1747
CELKOVÝ POČET OZNÁMENÍ	614	852	1086	1011	1280	1354	1940
POČET NEDORIEŠENÝCH OZNÁMENÍ Z PREDCHÁDZAJÚCEHO ROKA	84	128	125	83	132	225	193
POČET UZAVRETÝCH OZNÁMENÍ	488	727	1006	870	1053	1160	1315
POČET VYRIEŠENÝCH OZNÁMENÍ							
DO 15 DNÍ	256	394	555	555	583	575	731
PO 15 DŇOCH	232	333	451	315	470	585	584

Od roku 2007 sa počet prijatých podnetov týkajúcich sa zakázaných opatrení, medzi ktoré patria aj odvetné opatrenia za chránené oznamovanie v OSC zvýšil z 1970 podnetov ročne na 3371 v roku 2014,⁵¹ čo predstavuje 1,06 podnetu na 100 tisíc obyvateľov. S nárastom počtu podnetov však klesá podiel tých, ktoré sú vyhodnotené ako relevantné a zároveň stúpa počet nedoriešených podnetov.⁵²

⁴⁸<https://www.osha.gov/pls/publications/publication.athruz?pType=Industry&pID=225>

⁴⁹<https://www.sec.gov/whistleblower>

⁵⁰<https://osc.gov/Resources/OSC%20Annual%20Report%20to%20Congress%20FY%202014.pdf>

⁵¹<https://osc.gov/Resources/CBJ%20-%20FY16--Final%20Website%20Version.pdf>

⁵² OSC: Fiscal year 2015 congressional budget justification and performance budget goals

Počet prijatých podnetov týkajúcich sa zakázaných opatrení v OSC v minulých rokoch a ich riešenie⁵³

POČET PRIJATÝCH PODNETOV		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
		2089	2463	2431	2583	2969	2936	3371
CELKOVÝ POČET PODNETOV		2247	2937	3200	3446	3903	4088	4416
POČET UZAVRETÝCH PODNETOV		1971	2173	2341	2508	2750	3041	3003
POČET VYRIEŠENÝCH PODNETOV	DO 240 DNÍ	1889	2045	2185	2327	2570	2594	2577
	PO 240 DŇOCH	80	127	154	175	439	440	422
POČET PODNETOV TÝKAJÚCICH SA NEOPRÁVNENÉHO POSTIHU VYRIEŠENÝCH POZITÍVNYMI OPATRENAMI		20	29	55	50	95	91	114

OSHA v posledných rokoch prijme zhruba 2900 podnetov ročne – 0,9 prípadu na 100 tisíc obyvateľov. Viac ako polovica týchto podnetov býva pravidelne zamietnutá. OSHA v roku 2014 prideliла ochranu 64 oznamovateľom. K urovnaniu sporu došlo v 441 prípadoch.

Počet prijatých podnetov v OSHA a ich riešenie⁵⁴

POČET PRIJATÝCH OZNÁMENÍ	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	2 219	2160	2314	2986	2889	2969	3060
POČET VYRIEŠENÝCH OZNÁMENÍ	1 938	1876	1904	1948	2771	3083	3147
PRIRADENIE OCHRANY	21	57	45	48	48	74	64
POČET UROVNANÍ	328	277	312	400	406	527	441
POČET ZAMIETNUTÝCH OZNÁMENÍ	1280	1221	1182	1110	1662	1596	1652

⁵³<https://osc.gov/Resources/OSC%20Annual%20Report%20to%20Congress%20FY%202014.pdf>

⁵⁴http://www.whistleblowers.gov/whistleblower/wb_data_FY05-14.pdf

SRBSKO

Srbsko sa venovalo ochrane oznamovateľov už v roku 2009 pri Zákone o štátnych zamestnancoch.⁵⁵ Ďalším zákonom, ktorý sa týkal ochrany oznamovateľov, bol Zákon o Protikorupčnej agentúre⁵⁶ z roku 2010,⁵⁷ ktorý zaradil prijímanie podnetov o nekalej činnosti a ochranu oznamovateľov do kompetencií tejto agentúry.

Samostatný zákon o ochrane oznamovateľov bol prijatý až v roku 2014.⁵⁸ Podľa neho táto problematika už nespadá len pod Protikorupčnú agentúru, ale na implementáciu zákona dohliada aj Ministerstvo práce. Agentúrou poskytovaná ochrana je aplikovateľná v súdnych sporoch, do ktorých sa oznamovateľ môže dostať v dôsledku svojej oznamovacej činnosti.

Zákon chráni pred neoprávneným postihom oznamovateľov, ktorí oznámia informácie ohľadom pracovného prostredia (napr. nebezpečné alebo nevhodné pracovné podmienky), výberového konania, porušovania ľudských práv či regulácií, ohrozenia zdravia, života a prostredia, zamedzenia škôd vo veľkom rozsahu a využívania služieb poskytovaných štátom. Chránení sú zamestnanci, ale ochrana platí aj prepolovičné úväzky, dobrovoľnú činnosť a podobne.

Kompetencie jednotlivých inštitúcií

Spôsob prijímania podnetov a ochrana oznamovateľa – oznamovacie kanály, protikorupčné linky, zabezpečenie anonymity

Oznamovatelia môžu podnety o nekalom konaní oznámiť Protikorupčnej agentúre, ale aj iným inštitúciám, a to polícii, prokuratúre či ďalším štátnym orgánom. Podnety možno Agentúre a iným inštitúciám podať písomne alebo e-mailom. Oznamovateľ musí byť do pätnásť dní oboznámený o tom, či bol podnet prijatý a po jeho prešetrení Agentúra v rovnakej lehote informuje oznamovateľa o jeho výsledku.⁵⁹ Ak agentúra prípad posunie inému štátnemu orgánu, oznamovateľ musí byť aj o tomto kroku informovaný do 15 dní.

Agentúra chráni identitu oznamovateľa pred zamestnávateľom a inými osobami, ktorých sa oznámenie týkalo. Podnet nemôže byť anonymný, aby agentúra po prijatí a akceptovaní podnetu mohla oznamovateľa požiadať o ďalšie informácie.

Ochrana proti odplate

Medzi činnosťami, ktoré sú definované ako odplata patria napríklad zmena druhu pracovného pomeru, premiestnenie na iné miesto, zmenu pracovných podmienok, ukončenie pracovného pomeru a zamietnutie povýšenia.

Ochranu Agentúra neposkytuje vopred. Ak sa zamestnanec stal obeťou odvetných opatrení, môže požiadať Komisiu o ochranu. Musí definovať, aké odvetné opatrenia znášal, na základe akej činnosti a o akú náhradu žiada. Agentúra v tejto oblasti nedisponuje kompetenciami ako navrátenie pozície či preplatenie ušlej mzdy. Tieto kompetencie však majú súdy. Pri súdnych konaniach platí obrátené dôkazné bremeno a zamestnávateľ musí dokázať, že odvetná akcia nesúvisela s podnetom.

⁵⁵<http://www.jrga.org/repo/dokumenta/files/zakonodavstvo/nezavisne-agencije/zakoni/2008%20RS%20Law%20on%20civil%20servants.pdf>

⁵⁶<http://www.acas.rs/en/?pismo=lat>

⁵⁷http://www.mpravde.gov.rs/files/LAW%20ON%20THE%20ANTI-CORRUPTION%20AGENCY_180411.doc

⁵⁸<http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/lat/pdf/zakoni/2014/3140-14%20LAT.pdf>

⁵⁹Podnety možno hlásiť aj zamestnávateľom. Všetci zamestnávatelia, ktorí zamestnávajú viac ako 10 ľudí musia vytvoriť procesy pre interne oznamovanie. Rovnako ako pri oznámení Agentúre musí byť zamestnanec do 15 dní oboznámený s tým, či bol podnet prijatý a po jeho prešetrení musí byť do 15 dní informovaný o výsledku.

Oznamovanie týkajúce sa utajovaných skutočností

Pokiaľ podnet obsahuje dôverné informácie, oznamovateľ je povinný ich oznámiť prvej nadriadenej osobe, ktorá môže s informáciami pracovať. Ak sa podnet týka tejto osoby, oznamovateľ môže podnet adresovať jej nadriadenému. Pokiaľ oznamovateľ nedostane odpoveď do 15 dní, má právo obrátiť sa na Agentúru alebo inú štátnu inštitúciu.

V prípade štátnych tajomstiev sa môže oznamovateľ obrátiť na premiéra, predsedu parlamentu, generálneho prokurátora, prezidenta a ďalšie najvyššie postavené štátne inštitúcie, orgány a osoby.

Nezávislosť a spôsob financovania primárnych inštitúcií

Spôsob voľby a odvolávania vedenia

Vedenie agentúry sa skladá z rady a riaditeľa. Za člena rady môže byť zvolený človek, ktorý nebol trestaný, má vysokoškolský titul a 9-ročnú prax v odbore. Rada má deväť členov, ktorí sú volení parlamentom na základe nominácie od správneho výboru parlamentu, prezidenta, vlády, Najvyššieho odvolacieho súdu a ďalších štátnych úradov, ombudsmana a Asociácie srbských žurnalistov. Zvolený člen nesmie byť členom politickej strany a jeho funkčné obdobie trvá štyri roky, pričom zvolený môže byť najviac dvakrát.

Riaditeľ agentúry je volený a odvolávaný parlamentom na obdobie päť rokov, rovnako nemôže byť zvolený na viac ako dve funkčné obdobia. Kandidát nesmie byť trestaný, nesmie byť voči nemu vedené trestné stíhanie, nesmie byť členom politickej strany, musí mať právnické vzdelanie a 9-ročnú prax v odbore.

Financovanie

Riaditeľ Agentúry predkladá parlamentu na schválenie návrh rozpočtu. Po schválení disponuje Agentúra autonómiou v otázkach prerozdelenia týchto financií.

Rozpočet a kapacity

Výška dostupných zdrojov

Agentúra ročne disponuje sumou zhruba 1,8 milióna eur. Tretinu tohto rozpočtu tvoria platy zamestnancov. Agentúra nezverejňuje, aká časť rozpočtu je vyčlenená na agendu chráneného oznamovania.

Kapacity

V roku 2013 Agentúra zamestnávala 76 zamestnancov, neinformuje však, koľko zamestnancov je vyčlenených na ochranu oznamovateľov.⁶⁰

Informácie, vzdelávanie, motivácie

Poskytovanie informácií o chránenom oznamovaní

Agentúra na svojej webovej stránke neponúka priamo priestor na nahlásenie nekalých praktík alebo odvetného konania. Jediným kanálom vyplývajúcim z obsahu stránky je emailová adresa, na ktorú je možné odoslať podnet alebo žiadosť, avšak táto adresa je uverejnená v kontaktoch a neslúži len na prijímanie podnetov.⁶¹ Na stránke sú k dispozícii aj výročné správy agentúry, ktoré sa však primárne nevenujú problematike chráneného oznamovania.

⁶⁰World Bank Group: Survey on the Effectiveness of Anticorruption Authorities - Serbia

⁶¹<http://www.acas.rs/contact/?pismo=lat>

Protikorupčná agentúra každoročne vyhlasuje súťaž o granty. Súťažiaci projekty majú pomôcť posilniť protikorupčné opatrenia a implementáciu súvisiacich zákonov. V roku 2013 agentúra vyčlenila 35 tisíc eur na dva takéto projekty.⁶²

Agentúra tiež organizuje vlastné semináre zamerané na boj proti korupcii a chránené oznamovanie, ktoré sú bezplatné. V roku 2013 prebehlo 23 seminárov, ktoré trvali 37 dní a zúčastnilo sa ich 417 ľudí.⁶³ Agentúra zároveň odpovedá na žiadosti o informácie. V roku 2013 sa chráneného oznamovania týkalo len šesť žiadostí.⁶⁴

Konzultácie pre inštitúcie a právnické osoby

Agentúra prostredníctvom konzultácií podporuje verejné inštitúcie aj súkromné firmy. Cieľom týchto aktivít má byť zlepšenie integrity a protikorupčných prvkov.

Spôsoby motivácie pre oznamovateľov

Agentúra oznamovateľom neposkytuje žiadne finančné motivácie.

Počet podnetov a výsledky

V roku 2013 bolo v Agentúre prijatých dokopy 1649 podnetov o nekalom konaní. O poskytnutie ochrany pre oznamovateľa žiadalo 103 ľudí a v 78 prípadoch bola aj poskytnutá.⁶⁵ Pod ochranou sa rozumie získanie statusu oznamovateľa, ktorý zamestnávateľovi vopred bráni uskutočniť odvetné opatrenie voči zamestnancovi za chránené oznamovanie. Dôvodom odmietnutia poskytnúť ochranu bolo najčastejšie to, že žiadateľ nepracoval vo verejnej správe, resp. bol zamestnancom v súkromnej firme. Totiž, v tomto roku ešte nebola zavedená súčasná právna úprava, ktorá poskytuje ochranu aj týmto zamestnancom

Agentúra zaznamenáva každoročne nárast podnetov. V roku 2011 Agentúru o ochranu požiadali iba desiaty žiadatelia, získali ju traja. V nasledujúcom roku sa počet prijatých žiadostí už viac ako stonásobil, prijatých bolo 31 žiadostí o ochranu. Tento nárast môže byť spôsobený tým, že Agentúra v tomto roku realizovala kampaň na podporu chráneného oznamovania, oznamovania korupcie a nekalej činnosti a zvýšenia povedomia o kompetenciách agentúry. **Túto kampaň zaregistrovalo 80% obyvateľstva.**⁶⁶

⁶² Anticorruption agency: Open competition for the provision of support to community anticorruption capacity building projects implemented by civil society.

⁶³ Anticorruption agency: Annual report of the Anticorruption agency for 2013

⁶⁴ Anticorruption agency: Annual report of the Anticorruption agency for 2013

⁶⁵ Whistleblower protection in Southeast Europe: An overview of laws, practice, and recent initiatives

⁶⁶ Whistleblower protection in Southeast Europe: An overview of laws, practice, and recent initiatives

SLOVINSKO

V Slovinsku sa ochrane oznamovateľov venuje zákon *Integrity and prevention of corruption act*,⁶⁷ ktorý nadobudol platnosť a účinnosť v roku 2010. Zákon vytvoril štátny nezávislý orgán – Komisiu na prevenciu korupcie,⁶⁸ ktorá sa okrem boja proti korupcii venuje aj ochrane oznamovateľov a ohlasovania nekalých praktík. Zákon definuje prípady, ktoré možno nahlasovať a pri ktorých oznamovateľovi náleží ochrana: korupcia, fyzické a psychické násilie, porušovanie interných predpisov (*corruption, psychological and physical violence, violating of internal rules*).

Kompetencie jednotlivých inštitúcií

Rozsah a charakter ochrany - oznamovacie kanály, protikorupčné linky, zabezpečenie anonymity

Každý obyvateľ, ktorý sa stal obeťou nekalej praktiky, môže Komisii podať podnet. Pre podávanie podnetov slúži e-mail Komisie,⁶⁹ podnet možno podať aj poštou. Komisia má na vyhodnotenie podnetu 30-dňovú lehotu. V prípade, že ide o závažné obvinenia, v dôsledku čoho čas overovania podnetu presiahne stanovenú lehotu, pracovník Komisie je povinný oboznámiť oznamovateľa s touto skutočnosťou. Ak sa potvrdí oprávnenosť podnetu, Komisia postúpi vec na ďalšie vyšetrovacie orgány, súdy, inšpektoráty práce.

Pokiaľ je zamestnanec obeťou šikanovania, zlého zaobchádzania, alebo je na pracovisku nútený vykonávať nelegálnu činnosť, musí takéto konanie nahlásiť nadriadenému. Pokiaľ neexistuje kompetentná osoba, môže sa s podnetom o týchto veciach obrátiť aj na Komisiu.

Ochrana proti odplate

Počas prešetrovania podnetu o nekalej činnosti je zabezpečené utajenie oznamovateľa. Komisia môže udeliť pokuty fyzickým osobám aj právnickým osobám, ktoré by sa snažili odhaliť identitu oznamovateľa. Ak je potrebné odtajnenie jeho identity, náleží mu ochrana. V štátnych inštitúciách môže byť pracovník presunutý na podobnú pozíciu mimo dosah predchádzajúceho nadriadeného. Ak zamestnávateľ podnikol kroky, ktoré sú odplatou za chránené oznamovanie – ukončenie pracovnoprávneho pomeru, presunutie na inú pozíciu a pod.- zamestnanec má právo na navrátenie pozície a odškodnenie za spôsobenú finančnú stratu. O priznaní odškodnenia a jeho výške rozhodujú súdy, na ktorých platí obrátené dôkazné bremeno a zamestnávateľ musí dokázať, že jeho kroky nesúviseli s podaním podnetu. V najzávažnejších prípadoch Komisia na prevenciu korupcie kontaktuje Komisiu pre program na ochranu svedkov, ktorá následne rozhodne o zaradení oznamovateľa do tohto programu.

Na Komisiu sa môžu obrátiť aj tí zamestnanci, ktorí znášali neoprávnený postih pre nahlásenie nekalej činnosti iným osobám a inštitúciám ako Komisii.

Chránené oznamovanie týkajúce sa utajovaných skutočností

Pri oznámení, ktoré obsahuje utajované skutočnosti, môže oznamovateľ zverejniť jeho obsah napr. aj v médiách v prípade, ak je verejný záujem na zistení takejto veci väčší ako možná škoda. Takýto postup nie je aplikovateľný v prípadoch, kde podnet obsahuje informácie, ktoré spadajú do najvyšších dvoch možných kategórií utajenia. Vtedy musí oznamovateľ s takýmto podnetom oboznámiť Komisiu alebo príslušné inštitúcie, pod ktorých právomoci tieto tajné informácie spadajú.

⁶⁷<https://www.kpk-rs.si/upload/datoteke/ZintPK-ENG.pdf>

⁶⁸ <https://www.kpk-rs.si/en/>

⁶⁹<https://www.kpk-rs.si/sl/kontakt>

Aj pri oznámeniach týkajúcich sa utajovaných informácií však oznamovateľom náleží ochrana od Komisie.

Nezávislosť a spôsob financovania inštitúcií

Spôsob voľby a odvolávania vedenia

Komisia je nezávislým štátnym orgánom, ktorý nepodlieha príkazom iných inštitúcií, avšak hodnotenie svojej činnosti musí každoročne predkladať slovinskému parlamentu. Jej vedenie je tvorené predsedom a dvomi podpredsedami, ktorí sú volení na dobu 6 a 5 rokov. Ani jedna z týchto pozícií nemôže byť zastávaná jedným človekom viac ako dve funkčné obdobia. Pred skončením tohto obdobia kandidát oznámi prezidentovi túto skutočnosť a prezident do tridsiatich dní zverejní v úradnom vestníku vyhlásenie o novom výberovom konaní, do ktorého sa môžu uchádzači prihlásiť. Dátum uzávierky týchto prihlášok je 14 dní od vyhlásenia prezidenta. Kandidáti musia byť slovinskými občanmi, nebyť trestaní a mať vzdelanie a prax v odbore. Výberová komisia, ktorá sa skladá vždy z jedného predstaviteľa parlamentu, vlády, mimovládneho sektoru, Sudcovskej rady a Nezávislej rady úradníkov, následne overí či kandidáti vyhovujú stanoveným podmienkam a ak áno, sú prizvaní na verejné vypočutie (angl. hearing).

Predseda aj podpredsedov Komisie môže odvolať prezident na základe žiadosti predsedu alebo podpredsedu, a to iba v prípade, že je funkcionár odsúdený za trestný čin, jeho zdravotný stav mu bráni vo výkone funkcie alebo ak predseda stratil schopnosť vykonávať svoju funkciu.

Financovanie

Financovanie Komisie na prevenciu korupcie je zabezpečené zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky. Výšku rozpočtu navrhne Komisia a ten je následne schvaľovaný v parlamente. Pri alokovaní tejto sumy medzi jednotlivé zložky má Komisia nezávislosť.

Rozpočet a kapacity

Výška dostupných zdrojov

Výška ročného rozpočtu Komisie sa pohybuje na úrovni okolo 1,6 mil. €, čo predstavuje takmer 78 tisíc Eur na 100 tisíc obyvateľov. Táto suma sa za posledné roky navyšovala len vtedy, keď do činností Komisie boli zaradené ďalšie kompetencie. Problémom je, že vo sfére chráneného oznamovania sa jej rozpočet nenavyšoval, a to aj napriek tomu, že prijíma vyššie množstvo podnetov ako to bolo po minulé roky. Túto situáciu vedenie riešilo znížením plátov riaditeľa Komisie, jeho zástupcu, ale aj radových zamestnancov.⁷⁰

Kapacity

V Komisii sa ochrane oznamovateľov venuje Odbor pre sledovanie a vyšetrovanie, ktorý disponuje 14-timi zamestnancami. Vyplýva z toho, že jeden zamestnanec tohto odboru preverí zhruba 130 podnetov ročne.

Informácie, vzdelávanie, motivácie

Poskytovanie informácií o chránenom oznamovaní

⁷⁰Plat hlavného komisára a jeho zástupcu sa znížil o 32% z 5 173 € z roku 2010 na 3577 € pre rok 2013. Platy ostatných zamestnancov klesli zhruba o štvrtinu (CPC: CPC in numbers 2013. Online: <https://www.kpk-si/upload/datoteke/cpc%20in%20numbers%20-%202013.pdf>)

Komisia na svojich stránkach jednoduchým spôsobom informuje o tom, aké má právomoci a akým spôsobom je možné podať podnet.⁷¹ V návode Komisia informuje, že je potrebné čo najpodrobnejšie vysvetliť, o aké podozrenie ide, s akými inštitúciami sa ho oznamovateľ už snažil riešiť a aký bol výsledok. Komisia nabáda aj k priloženiu kópií relevantných dokumentov.

Tiež poskytuje informácie o tom, aký je rozsah možnej ochrany. Stránka proces podrobne nevysvetľuje, ale uvádza e-mailovú adresu, na ktorú možno zasielať otázky o Komisii a zákone, ktorý ju zriaďuje.

O vyriešených veciach Komisia poskytuje iba základný prehľad, na jej stránke sa dajú nájsť štatistiky prijatých a riešených podnetov. Chýbajú však informácie o tom, v koľkých prípadoch došlo k odvetným opatreniam zo strany zamestnávateľa, resp. v koľkých prípadoch Komisia poskytovala ochranu a aká bola účinná. Na stránkach nie sú ani informácie o konkrétnych prípadoch.

Komisia zo zákona disponuje prostriedkami pre podporu činnosti mimovládnych organizácií, ktoré realizujú programy súvisiace so školením pracovníkov Komisie, s informovaním a zvyšovaním povedomia verejnosti v otázkach chráneného oznamovania a zároveň sama realizuje vzdelávacie programy. V roku 2013 sa uskutočnilo 60 takýchto programov.⁷² Tieto vzdelávacie aktivity sú zadarmo, niektoré sú na vyžiadanie a iné sú plánované Komisiou. Vzdelávanie sa týka najmä informovania zamestnancov o ich právach, zamestnávateľia sú školení o tom ako zavádzať mechanizmy na internéchránené oznamovanie a ako zlepšiť interné vybavovanie podnetov.

Konzultácie pre inštitúcie a právnické osoby

Komisia neposkytuje konzultácie pre právnické osoby a inštitúcie, avšak poskytuje rady a odpovede na otázky od občanov, ktoré sa týkajú jej činnosti. V roku 2010 prijala komisia 693 žiadostí o radu, vysvetlenie alebo odpoveď. V nasledujúcich dvoch rokoch bolo prijatých 842 a 871 takýchto žiadostí. V roku 2013 toto číslo narástlo na 1190 žiadostí.⁷³

Spôsoby motivácie pre oznamovateľov

V Slovinskej republike nie je zavedený systém finančných odmien pre oznamovateľov.

Počet podnetov a výsledky

Počet prijatých a vyšetrených podnetov o nezákonnej či nekalej činnosti sa od roku 2010 takmer zdvojnásobil, pričom výnimku tvorí iba rok 2014, keď bolo prijatých 1467 podnetov. V roku 2010 to bolo 1191 prijatých podnetov a už o dva roky neskôr sa počet navýšil na takmer 1900 podnetov, čo predstavuje viac ako 92 podnetov na 100 tisíc obyvateľov.

⁷¹<https://www.kpk-rs.si/sl/kontakt>

⁷²Rok predtým to bolo 56 vzdelávacích aktivít a v roku 2011 ich Komisia zrealizovala 93.

⁷³CPC: CPC in numbers 2013. Online: <https://www.kpk-rs.si/upload/datoteka/cpc%20in%20numbers%20-%202013.pdf>

Počet Komisiou prijatých a vyriešených podnetov⁷⁴

POČET PRIJATÝCH PODNETOV	2010	2011	2012	2013	2014
	1191	1422	1888	1931	1467
POČET VYRIEŠENÝCH PODNETOV	1101	1389	1841	2300	1973

V roku 2010 Komisia vyriešila 1101 podnetov, čo je menej ako počet prijatých. Tento trend pokračoval do roku 2013, keď sa Komisia začala výraznejšie venovať nevyriešeným podnetom z minulých rokov. V roku 2013 bolo vyriešených o 369 podnetov viac ako ich bolo prijatých a ďalší rok sa toto číslo navýšilo na 506 vyriešených podnetov.

⁷⁴CPC: CPC in numbers 2013. Online: <https://www.kpk-rs.si/upload/datoteke/cpc%20in%20numbers%20-%202013.pdf>

PRÍLOHY

PRÍLOHA 1 MYSTERY SHOPPING

Metodika hodnotenia inšpektorátov práce

UKAZOVATEĽ	USPOKOJIVÁ ODPOVEĎ	ČIASTOČNE USPOKOJIVÁ ODPOVEĎ	NEUSPOKOJIVÁ ODPOVEĎ
Reakčný čas	Do 6 dní	7 dní	Viac ako 7 dní
Právo na právnu pomoc	Spomenuté právo na bezplatnú právnu pomoc a kto ju poskytuje	Spomenuté právo na bezplatnú právnu pomoc	Právo na bezplatnú právnu pomoc nespomenuté
Ďalšia inštitúcia	Spomenuté ďalšie inštitúcie, napr. neziskové organizácie	N/A	Nespomenuté
Identifikácia zákona	Spomenutý zákon o oznamovaní	N/A	Zákon o oznamovaní nespomenutý
Prekročenie lehoty	Identifikované, že bola prekročená lehota, informácie v súlade s tým	N/A	Neidentifikované, že bola prekročená lehota, informácie podľa toho
Anonymný dopyt	Odpoveď aj na anonymný dopyt	N/A	Na anonymný dopyt žiadna odpoveď
Ochrana cez IP	Spomenutá možnosť požiadať IP o ochranu, vrátane lehoty	Spomenutá možnosť požiadať o ochranu	Nespomenutá možnosť požiadať o ochranu

Výsledky hodnotenia inšpektorátov práce

INŠPEKTORÁT	KANÁL	PRACOVNÝ POMER	REAKČNÝ ČAS	PRÁVO NA PRÁVNU POMOC	ĎALŠIA INŠTITÚCIA	IDENTIFIKÁCIA ZÁKONA	ANONYMNÝ DOPYT	OCHRANA CEZ INŠPEKTORÁT PRÁCE
IP ŽILINA	mail/ telefonát	trvalý	x	-	x	x	x	x
IP KOŠICE	mail/ telefonát	trvalý	x	x	x	x	-	x
IP BANSKÁ BYSTRICA	mail	trvalý	7 dní	x	x	x	x	x
IP PREŠOV	mail	trvalý	14 dní	x	x	x	-	x
IP TRNAVA	mail	trvalý	10 dní	x	x	x	-	x
IP NITRA	mail	DVP	11 dní	x	x	x	-	x
IP TRENČÍN	list	DVP	11 dní	x	x	x	-	x
IP BRATISLAVA	mail	trvalý	8 dní	x	x	-	-	x
NIP KOŠICE	mail	trvalý	9 dní	x	x	x	-	x

Legenda :

x	skúmaná oblasť
Červená farba	neuspokojivá odpoveď
Oranžová farba	čiastočne uspokojivá odpoveď
Zelená farba	uspokojivá odpoveď

Znenie mystery shopping podnetov a odpovedí inšpektorátov práce

IP ŽILINA

Dátum odoslania: 22.7.2015

Dátum telefonátu: 13.8.2015

Mystery shopping e-mail:

Dobrý deň.

Obraciam sa na Vás so žiadosťou o radu. Som zamestnancom spoločnosti (...) ⁷⁵ a minulý mesiac sme absolvovali prednášku o ochrane oznamovateľov. Vo firme existuje osoba, ktorá má slúžiť na prijímanie podnetov, avšak s týmto človekom som v osobnom konflikte a obávam sa, že obrátenie sa na neho mi neprinesie ochranu pred stratou zamestnania, keďže by som chcel nahlásiť porušovanie bezpečnostných predpisov mojimi nadriadenými. Touto cestou by som Vás chcel poprosiť o radu, ako postupovať a na koho sa vo firme obrátiť. Tiež mám nejaké možnosti brániť sa proti výpovedi. Na školení spomínali žalobu na súd. Viete mi poradiť? Vopred ďakujem.

Odpoveď IP:

IP Žilina nereagoval na e-mail ani po troch týždňoch. Dňa 13.8. sme zatelefonovali na inšpektorát, kde našli oznamovateľov e-mail a na základe zmienky o prednáške identifikovali zákon. Následne zamestnankyňa vymenovala možnosti, na ktoré situácie sa ochrana oznamovateľov protispoločenskej činnosti vzťahuje: prepustenie, odmietnutie zvýšenia mzdy, presunutie na inú pozíciu, ale doplnila aj napr. šikanovanie, ohováranie a pod. Oznamovateľovi bolo vysvetlené, že daný zákon nie je v tejto situácii aplikovateľný. IP totiž môžu tento podnet prešetriť ak im oznamovateľ poskytne bližšie informácie a zriadiť nápravu aj bez odhalenia oznamovateľovej totožnosti.

IP KOŠICE

Dátum odoslania: 29.7.2015

Dátum telefonátu: 13.8.2015

Mystery shopping e-mail:

Vážená pani/Vážený pán

Som bývalým učiteľom na jednej ZŠ v Humennom. Včera bol môj pracovnoprávny pomer ukončený pre upozornenie vedenia na plytvanie peňazí pri verejnom obstarávaní výpočtovej techniky. Konkrétne išlo o kúpu dvadsiatich počítačov do informatickej učebne, ktorých cena pre dodávateľa bola o zhruba 30% vyššia ako cena týchto počítačov v kamennom obchode víťaza zákazky, ktorý bol jediný súťažiaci. Po opakovanom upozorňovaní na tento problém som bol prepustený zo zamestnania a som vo výpovednej dobe. Ako mám postupovať ak by som chcel túto pozíciu získať späť? Prípadne na koho sa môžem v tejto veci obrátiť?

Odpoveď IP:

Košický Inšpektorát práce neodpovedal na oznamovateľov e-mail. Telefonát sme realizovali dva týždne po odoslaní mailu. Zamestnankyňa inšpektorátu nevedela nájsť oznamovateľov e-mail,

⁷⁵Podnety obsahovali aj názvy spoločností a mená oznamovateľov, zo štúdie sme ich vynechali pre zhodu alebo možnú podobu so skutočnými spoločnosťami a osobami.

údajne pre dovolenku jedného z pracovníkov inšpektorátu a následne odporučila podať podnet na IP, nie však žiadosť o pozastavenie pracovnoprávneho úkonu. Zamestnankyňa informovala oznamovateľa, že IP má na odpoveď 30 – 60 dní. Inšpektorka neidentifikovala zákon a nevedela oznamovateľovi poskytnúť odpoveď na otázku týkajúcej sa súčinnosti IP so súdmi.

IP BANSKÁ BYSTRICA

Dátum odoslania: 7.8.2015

Dátum odpovede: 14.8.2015

Mystery shopping e-mail:

Vážená pani/pán

Píšem Vám ohľadom poskytnutia informácii ako postupovať v prípade, že som prišiel na to, že niektorí naši zamestnanci opakovane kradnú zariadenie firmy. Moja práca je obsluha CNC prístroja a daná činnosť sa týka môjho majstra. Za skorú odpoveď vopred ďakujem.

Odpoveď IP:

Dobrý deň,

na základe Vašej žiadosti o informáciu Vám oznamujeme nasledovné: Na základe zákona č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov je povinnosťou každého zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov a zamestnávateľa, ktorý je orgánom verejnej moci zriadiť osobitnú organizačnú zložku, alebo zodpovednú osobu, ktorá bude plniť úlohy zamestnávateľa podľa tohto zákona. Táto osoba je povinná prijať a preveriť každý podnet do 90 dní od jeho prijatia a zachovávať mlčanlivosť o totožnosti osoby, ktorá podnet podala. Táto zodpovedná osoba je povinná podnet preveriť a oznámiť výsledok preverenia do desiatich dní osobe, ktorá podnet podala. Označenie zodpovedných osôb a spôsoby podávania podnetov musia byť zverejnené a pre všetkých zamestnancov prístupné obvyklým a bežne dostupným spôsobom.

Ak ste prišli na skutočnosť, že zamestnanci opakovane kradnú zariadenie firmy, môžete oznámiť túto závažnú protispoločenskú činnosť, ktorá je trestným činom, na prokuratúru alebo súd a zároveň podať písomne žiadosť o poskytnutie ochrany. Prokurátor alebo súd ak zistí, že osoba, ktorá podala žiadosť o poskytnutie ochrany je oznamovateľom, bezodkladne písomne oznámi inšpektorátu práce, zamestnávateľovi a Vám, že sa Vám poskytuje ochrana.

Doručením písomného oznámenia zamestnávateľovi sa stávate chráneným oznamovateľom. Váš zamestnávateľ môže urobiť právny úkon voči Vám ako chránenému oznamovateľovi, na ktorý ste nedal súhlas, len s predchádzajúcim súhlasom inšpektorátu práce. Právny úkon, na ktorý neudelil súhlas inšpektorát práce je neplatný.

Tiež môžete oznámiť túto skutočnosť nadriadenému Vášho majstra, prípadne manažmentu buď anonymne, alebo s tým, aby zachovali Vašu anonymitu

IP PREŠOV

Dátum odoslania: 31.7.2015

Dátum odpovede: 14.8.2015

Mystery shopping e-mail:

Dobrý deň.

Píšem vám ohľadom pravdepodobného porušovania predpisov týkajúcich sa životného prostredia vo firme, kde som údržbárom. Pri výkone svojho povolania som zistil, že naša mliekareň vypúšťa nejaké látky z výroby do miestneho potoka. Keďže naša firma má málo zamestnancov a tí sa navzájom poznajú, nemám sa na koho obrátiť a zistiť o akú látku ide a prípadne nahlásiť porušenie predpisov bez toho, aby mi hrozilo prepustenie. Chcel by som sa spýtať čo mám robiť ak chcem zabrániť ďalšiemu vypúšťaniu, ale obávam sa o prácu keďže vedenie o tejto činnosti určite vie, resp. na koho sa mám obrátiť, ak chcem aby bola vec prešetrená, v čom by som bol rád nápomocný, ale bez toho aby mi hrozila odplata od vedenia.

Odpoveď IP:

Dňa 31.7.2015 bola na Inšpektorát práce Prešov doručená Vaša mailom zaslaná žiadosť o informáciu ohľadom ochrany životného prostredia - vypúšťania neznámej látky z mliekarenskej výroby do miestneho potoka. Keďže uvedená oblasť nespadá do kompetencie orgánov inšpekcie práce odporúčame Vám obrátiť sa o pomoc pri riešení danej situácie na orgány štátnej správy, resp. miestnej štátnej správy, ktoré pôsobia v oblasti ochrany životného prostredia.

Svoju žiadosť môžete adresovať na:

- Slovenskú inšpekciu životného prostredia: <http://www.sizp.sk/>
Pre územie bývalého východoslovenského kraja je miestne príslušný:

Inšpektorát životného prostredia Košice
Rumanova 14, 040 53 Košice
izpke@sizp.sk

- Okresné úrady - Odbor starostlivosti o životné prostredie, ktoré sídlia v jednotlivých okresných mestách. V Prešove:

Okresný úrad Prešov, Odbor starostlivosti o životné prostredie
Námestie mieru 2, 080 01 Prešov
Telefón 051/4881201
Fax 051/7723633
<http://www.minv.sk/Rodbor-starostlivosti-o-zivotne-prostredie-70>

Predmetom činnosti inšpektorátov práce - inšpekcie práce v zmysle zákona č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce je najmä dozor nad dodržiavaním:

- pracovnoprávných predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy,
- právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- právnych predpisov, ktoré upravujú zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania,
- poskytovanie bezplatného poradenstva zamestnávateľom a zamestnancom v rozsahu základných odborných informácií.

IP TRNAVA

Dátum odoslania: 1.8.2015

Dátum odpovede: 11.8.2015

Mystery shopping e-mail:

Dobrý deň.

Som ekonómkou v malej stavebnej firme sídliacej v Nitre, ktorá sa často úspešne uchádza o realizáciu projektov financovaných z fondov EÚ. Pri poslednom obstarávaní som objavila nedostatky v jeho vyhlásení a obsahu, keďže podmienky boli nastavené tak, aby ich jedine naša firma mohla splniť a získať túto zákazku, pričom na jej realizáciu sa vyčlenilo o 15 tis. eur viac ako je jej reálna hodnota. Keďže som presvedčená, že takto nastavená súťaž je neférová rada by som sa informovala aké sú moje možnosti, pretože ak budem kontaktovať ÚVO, ktorý vykoná kontrolu, automaticky budem podozrivá pre majiteľa, keďže som jediný zamestnanec, ktorý pravidelne prichádza do styku s takýmto druhom informácií. Preto Vás žiadam o zaslanie rád ak chcem toto konanie nahlásiť a na koho sa mám obrátiť, tak aby bola zabezpečená moja anonymita, keďže sa obávam odvetnej reakcie majiteľa firmy. Za skorú odpoveď a kladné vybavenie žiadosti Vám vopred ďakujem.

Odpoveď IP:

Dňa 01.08.2015 ste nás elektronickou poštou požiadali o poradenstvo vo veci verejného obstarávania.

Inšpektorát práce Trnava podľa § 2 písm. c) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o inšpekcii práce“), poskytuje *bezplatné poradenstvo* zamestnávateľom, fyzickým osobám, ktoré sú podnikateľmi, a nie sú zamestnávateľmi a zamestnancom *v rozsahu základných odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnšie dodržiavať predpisy ustanovené v § 2 ods. 1 písm. a) Zákona o inšpekcii práce.*

Vo svojom liste uvádzate, že ste ekonómkou v malej firme, ktorá sa často a úspešne uchádza o realizáciu projektov cez verejné obstarávanie, ktoré sa Vám zdá neférové vzhľadom na nastavené podmienky. Pýtate sa, či je to takto správne a na koho sa máte obrátiť, aby bola zachovaná Vaša anonymita.

Zákon o inšpekcii práce v § 2 ods. 1 upravuje rozsah inšpekcie práce nasledovne:

(1) Inšpekcia práce je

a) dozor nad dodržiavaním

1. pracovnoprávných predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domáckych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovŕšili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie,

2. právnych predpisov, ktoré upravujú štátnozamestnanecké vzťahy,

3. právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia,

4. právnych predpisov, ktoré upravujú zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania,

5. záväzkov, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv,

6. osobitného predpisu zamestnávateľom v rozsahu jeho povinností uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu a platiť a odvádzať príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie za zamestnanca vykonávajúceho práce zaradené orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu, a za zamestnanca, ktorý vykonáva práce tanečného umelca alebo hudobného umelca, ktorý vykonáva profesiu hráča na dychový nástroj,

7. osobitného predpisu, ktorý upravuje vnútorný systém vybavovania podnetov, zamestnávateľom,

b) vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie predpisov uvedených v písmene a) a za porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv,

c) poskytovanie bezplatného poradenstva zamestnávateľom, fyzickým osobám, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi, a zamestnancom v rozsahu základných odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnejšie dodržiavať predpisy ustanovené v písmene a).

V zmysle vyššie uvedeného Vám oznamujeme, že prešetrovanie postupov verejného obstarávania nespadá do kompetencie inšpektorátu práce.

Ak máte podozrenie zo spáchania niektorého z trestných činov, máte možnosť obrátiť sa na orgány činné v trestnom konaní. Pri porušení dodržiavania podmienok verejného obstarávania - zákon č. 25/2006 Z. z o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, máte možnosť obrátiť sa na Úrad pre verejné obstarávanie na adresu: so sídlom: Dunajská 68 P.O.BOX 58, 820 04, Bratislava 24, Tel.: 02/50 26 41 27.

Pri podaní podnetov máte možnosť požiadať kontrolné orgány a orgány činné v trestnom konaní o zachovanie anonymity.

IP NITRA

Dátum odoslania: 7.8.2015

Dátum odpovede: 18.8.2015

Mystery shopping e-mail:

Vážená pani/Vážený pán.

Pracujem ako brigádnik na obecnom úrade, kde som odhalil podozrivé narábanie s kancelárskou technikou a potrebami. Náš inventarista vyradil funkčné zariadenia ako chybné a následne si jednotliví zamestnanci tieto zariadenia odniesli domov. Podobné je to pri kancelárskych potrebách, kde inventarista vypísal nadmerné používanie týchto pomôcok, aj keď ich využívanie nie je tak časté. Toto správanie som nahlásil nadriadenému, ktorý vec overil a podľa jeho záverov sa nič nezákonné nestalo, avšak inventarista a dotýční zamestnanci mi po riešení môjho podnetu začali znepríjemňovať moje pôsobenie na úrade a vyhrážať sa mi zabezpečením môjho prepustenia. Vedenie nepodniká žiadne kroky, aby im v takomto konaní zabránili a preto, by som sa rád obrátil

na Vás, aby ste ma informovali o mojich možnostiach v tejto veci. Chcem sa teda opýtať čo mám robiť a na koho sa môžem ešte obrátiť? Za skoré Vybavenie mojej žiadosti ďakujem.

Odpoveď IP:

Dobrý deň.

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť

1. zrušuje alebo

2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce, b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách,

c) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,

d) zamestnanec

1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,

2. Prestal splať požiadavky podľa § 42 ods. 2,

3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo

4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,

e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

IP TRENČÍN

Dátum odoslania: 7.8.2015

Dátum odpovede: 18.8.2015

Mystery shopping list:

Dobrý deň.

Bol som robotníkom na lešenárskych konštrukciách a píšem ohľadom môjho prepustenia z roboty. Po absolvovaní trojročného štúdia na odbore stavbár som sa zamestnal na dohodu v miestnej firme, ktorá sa venuje stavbe lešení. Robotu mi dohodil môj známy s tým, že zmluvu mi priniesol vedúci bez toho, aby som mal kontakt na majiteľa firmy. Robiť som začal 17. júla a od začiatku som vidával pracovníkov a vedúceho piť alkohol, čo je pri tejto robote viac než nebezpečné, čo sa potvrdilo pri páde kotviacich tyčí dva týždne po mojom nastúpení, pričom v tomto prípade sa ešte našťastie nič nestalo. Keď som si vypýtal kontakt na majiteľa, aby som mu o tom povedal, vedúci ma v tej chvíli vyhodil s tým že sa už nemám vraciati. Kontakt na majiteľa som hľadal aj na internete ale robilo nás dokopy 6 a takéto firmy nemajú vždy stránky. Chcem sa spýtať či môžem byť pre toto vyhodnený a či

vedúci mal právo odmietnuť mi poskytnúť kontakt na majiteľa, prípadne na koho sa ešte môžem obrátiť. Ďakujem

Odpoveď IP:

Inšpektorát práce Trenčín Vám v zmysle § 2 ods. 1 písm. c) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytuje poradenstvo v rozsahu základných odborných informácií.

Zároveň Vám oznamujeme, že inšpektoráty práce nemajú kompetenciu podávať záväzné právne stanoviská a výklady. Tieto v zmysle zákona č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov poskytujú okresné a krajské sudy rozhodovacou činnosťou a o jednotný výklad a používanie zákonov, a iných všeobecne záväzných právnych predpisov dbá Najvyšší súd Slovenskej republiky. Taktiež je možné tieto informácie získať na internetovej stránke Ministerstva spravodlivosti v časti Judikatúra, prípadne sa môžete obrátiť na niektorú z advokátskych kancelárií alebo centrum právnej pomoci. Vzhľadom na nedostatok informácií o type uzatvorenej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a o spôsobe, akým bola s Vami táto dohoda ukončená, uvádzame k Vašej žiadosti o poradenstvo nasledovné.

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

V zmysle ustanovenia § 223 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov).

V zmysle odseku 5 citovaného ustanovenia prípadne spory vyplývajúce z tejto dohody sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru (§ 14 Zákonníka práce).

V zmysle ustanovenia § 226 ods. 1 Zákonníka práce, dohodu o vykonaní práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ak rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. Do rozsahu práce sa započítava aj práca vykonaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce. Dohodu o vykonaní práce možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov.

V zmysle ustanovenia § 226 ods. 2 Zákonníka práce sa dohoda o vykonaní práce uzatvára písomne, inak je neplatná. Dohoda o vykonaní práce sa uzatvára najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce.

V zmysle § 226 ods. 3 Zákonníka práce sa musí pracovná úloha vykonať v dohodnutej dobe, inak môže zamestnávateľ od dohody odstúpiť. Zamestnanec môže od dohody odstúpiť, ak nemôže pracovnú úlohu vykonať preto, že mu zamestnávateľ neutvoril dohodnuté pracovné podmienky. Zamestnávateľ je povinný nahradiť škodu, ktorá mu tým vznikla.

Na základe § 228a ods. 1 Zákonníka práce možno dohodu o pracovnej činnosti vykonávať v rozsahu najviac 10 hodín týždenne.

V zmysle ustanovenia § 228a ods.2 Zákonníka práce musí byť dohoda o pracovnej činnosti uzatvorená písomne, inak je neplatná.

V zmysle ustanovenia § 228 ods. 3 Zákonníka práce sa dohoda o pracovnej činnosti uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov. V dohode možno odmietnuť spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob ukončenia nevyplýva priamo z uzavretej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15 – dennou výpovednou lehotou, ktorá začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

V žiadosti o poradenstvo uvádzate, že ste sa po absolvovaní štúdia zamestnali v miestnej firme, preto sa dohode o brigádnickej práci študentov venovať nebudeme.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

V zmysle ustanovenia § 9 ods. 1 písm. b) zákona č 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci“), je zamestnávateľ povinný sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania na pracovisku a bezpečných pracovných postupov, najmä kontrolovať:

b) či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a či dodržiava určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa.

Na základe § 12 ods. 2 písm. a), j) a k) zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je zamestnanec povinný:

a) Dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený.

j) Oznamovať bez zbytočného odkladu vedúcemu zamestnancovi alebo podľa potreby bezpečnostnému technikovi alebo autorizovanému bezpečnostnému technikovi, zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť, príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru tie nedostatky, ktoré by pri práci mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie, najmä bezprostredné a vážne ohrozenie života alebo zdravia, a podľa svojich možností zúčastňovať sa na ich odstraňovaní

k) Nepožívať alkoholické nápoje, omamné látky a psychotropné látky na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto prevádzok a priestorov, nenastupovať pod ich vplyvom do práce.

Zákaz diskriminácie

V zmysle ustanovenia § 13 ods. 2 Zákonníka práce sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo

iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. V zmysle ustanovenia § 13 ods. 3 Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.

V zmysle ustanovenia § 13 ods. 5 Zákonníka práce má zamestnanec právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 13 ods. 1 a 2 Zákonníka práce a nedodržaním podmienok § 13 ods. 3 a 4 Zákonníka práce. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Ak sa domnievate, že ku skončeniu Vášho pracovnoprávneho vzťahu nedošlo v súlade so Zákonníkom práce a že na Vašom pracovisku opakovane dochádza k porušovaniu predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, odporúčame Vám obrátiť sa na miestne príslušný inšpektorát práce (tj. inšpektorát práce v územnom obvode ktorého sa nachádza Vaše pracovisko), ktorému môžete dať podnet na prešetrenie uvedených skutočností výkonom inšpekcie práce. Pokiaľ chcete o uvedených skutočnostiach informovať aj majiteľa firmy a nemáte na neho kontakt, môžete ho informovať písomne na adrese sídla zamestnávateľa, ktorú máte uvedenú v záhlaví dohody, s uvedením jeho mena.

IP BRATISLAVA

Dátum odoslania: 10.8.2015

Dátum odpovede: 18.8.2015

Mystery shopping e-mail:

Vážená pani/Vážený pán

píšem Vám ohľadom poskytnutia informácií ako postupovať v mojej situácii, keďže pre nahlásenie plytvania s financiami počas služobných ciest vedúcimi výroby ich nadriadeným som už druhý týždeň na nútenom voľne aj keď viem, že kolegovia chodia do práce normálne ako pred nahlásením incidentu. Nadriadení ma len oboznámili s tým, že prípad prešetril, ale nič také sa nepotvrdilo. Následne som bol poslaný na neplatené voľno. Plánovač smien tvrdí, že nie je dostatok zakázok, avšak sedí v miestnosti s majstrami a vedúcimi výroby na základe čoho sa obávam, že takýto rozpis je dôsledkom ich želania, alebo príkazu. Chcel by som sa spýtať či sa na mňa v takomto prípade vzťahuje ochrana oznamovateľa protispoločenskej činnosti, keďže znášam odvetné opatrenia zo strany vedenia našej sekcie a zároveň by som sa chcel informovať, či dokazovanie, že voľno mi bolo nanútené je na mojej strane, alebo vedúci musia dokazovať že nesúviselo s mojím oznámením. Vopred ďakujem za Vami poskytnuté informácie.

Odpoveď IP:

Dobrý deň,

Pokiaľ máte uzatvorený pracovný pomer na základe písomnej pracovnej zmluvy a zamestnávateľ Vám neprideľuje prácu - je to prekážka v práci na strane zamestnávateľa, za ktorú Vám patrí náhrada mzdy v sume priemerného zárobku. Pri pracovných cestách je zamestnávateľ povinný postupovať v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách. Ak nepostupuje v zmysle tohto zákona, dochádza k porušeniu zákona.

Pokiaľ ide o Vašu otázku či sa na Vás vzťahuje ochrana za oznamovanie protispoločenskej činnosti uvádzame, že zákon č. 307/2014 Z. z., ktorý danú problematiku upravuje, výslovne uvádza, že ak prokurátor alebo súd zistí, že osoba, ktorá podala žiadosť o poskytnutie ochrany, je oznamovateľom, a bezodkladne tieto orgány danú skutočnosť oznámia inšpektorátu práce. Musí ísť o závažnú protispoločenskú činnosť.

Vy ako zamestnanec tak ako doteraz platilo a platí, že zamestnanci, ktorí sa cítia byť poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu podať podnet na inšpektorát práce podľa sídla zamestnávateľa.

KOŠICE – Národný inšpektorát práce

Dátum odoslania: 10.8.2015

Dátum odpovede: 19.8.2015

Mystery shopping e-mail:

Dobrý deň.

Moje meno je (...) a píšem Vám ohľadom poskytnutia informácií ako postupovať v mojej situácii. Som pracovníkom SBS v malom supermarkete, kde som sa pred mesiacom stal svedkom toho ako pracovníčky mäsiarstva v potravinách lepili v sklade štítky s predĺženou dobou záručnej doby na výrobky, kde záruka končila v daný deň. Okamžite som upovedomil majiteľa, no po jeho upozornení bol môj pracovnoprávny vzťah s majiteľom obchodného domu aj potravín v jednej osobe ukončený. Chcel by som sa informovať ako mám postupovať resp. na koho sa môžem obrátiť, keďže už mesiac som bez práce a v mojom veku sa náhradná hľadá ťažko. Vopred ďakujem.

Odpoveď IP:

V nadväznosti na Vašu žiadosť doručенú na Národný inšpektorát práce dňa 11. 08. 2015, ktorou žiadate o informácie v súvislosti so skončením pracovnoprávneho vzťahu si Vám dovoľujeme oznámiť nasledovné.

V zmysle ustanovenia § 2 ods. 1 písm. c) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytovanie bezplatného poradenstva zamestnávateľom, fyzickým osobám, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi a zamestnancom v rozsahu základných odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnšie dodržiavať predpisy je v kompetencii jednotlivých inšpektorátov práce a nie Národného inšpektorátu práce.

Z tohto dôvodu si Vás dovoľujeme informovať, aby ste sa s prípadnými žiadosťami o poradenstvo v budúcnosti obrátili priamo na miestne príslušný inšpektorát práce. Adresy inšpektorátov práce sa nachádzajú na internetovej stránke www.ip.gov.sk v sekcii „Kontakty“.

Nižšie uvedené informácie preto tvoria iba základný rámec týkajúci sa tejto problematiky, za účelom lepšieho zorientovania sa v príslušných legislatívnych predpisoch. Orgány inšpekcie práce nie sú oprávnené dávať záväzný výklad právnych predpisov, nakoľko výklad zákonov podľa § 8 ods. 3 zákona č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov robí Najvyšší súd SR svojou rozhodovacou činnosťou.

Pokiaľ ide o Váš dotaz týkajúci sa skončenia pracovno-právneho vzťahu, nie je možné vo veci zaujať konkrétne stanovisko, z dôvodu, že vo Vašom liste neuvádzate žiadne bližšie okolnosti skončenia pracovnoprávneho vzťahu. Nie je možné ani konštatovať, či zo strany Vášho zamestnávateľa došlo k porušeniu pracovnoprávnych predpisov, v akom rozsahu a čo konkrétne porušil.

PRÍLOHA 2 KOMUNIKÁCIA S NÁRODNÝM INŠPEKTORÁTOM PRÁCE

Komunikácia s Národným inšpektorátom práce

Infožiadosť TIS

Dobrý deň,

v Transparency International Slovensko sa venujeme výskumu prínosu nového zákona č. 307/2014 o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti.

Pre účely tohto výkonu by som Vás v zmysle zákona č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám chcel požiadať o sprístupnenie nasledovných informácií:

1. Aký je objem prostriedkov, ktoré má v tomto roku k dispozícii Národný inšpektorát práce na agendu ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti? Aký je podiel týchto prostriedkov na celkových prostriedkoch, s ktorými v tomto roku hospodári Národný inšpektorát práce?
2. Aký je objem prostriedkov, ktoré majú v tomto roku k dispozícii inšpektoráty práce na agendu ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti? Aký je podiel týchto prostriedkov na celkových prostriedkoch, s ktorými v tomto roku hospodária inšpektoráty práce?
3. O akú sumu narástol celkový objem prostriedkov, s ktorými v tomto roku hospodári Národný inšpektorát práce v súvislosti s novou agendou ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti?
4. O akú sumu narástol celkový objem prostriedkov, s ktorými v tomto roku hospodária inšpektoráty práce v súvislosti s novou agendou ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti?
5. O aký počet narástol počet zamestnancov Národného inšpektorátu práce v súvislosti s novou agendou ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti?
6. O aký počet narástol počet zamestnancov inšpektorátov práce v súvislosti s novou agendou ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti?
7. Aký je počet zamestnancov Národného inšpektorátu práce vyčlenených na agendu ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti?
8. Aký je počet zamestnancov inšpektorátov práce vyčlenených na agendu ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti?
9. Existujú interné pravidlá Národného inšpektorátu práce pre inšpektoráty práce, ktoré upravujú vybavovanie agendy ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti? Ak áno, žiadam o sprístupnenie týchto pravidiel.

10. Podnikol Národný inšpektorát kroky pre školenie inšpektorov práce v súvislosti s agendou ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti? Ak áno, aké? Koľko inšpektorov bolo vyškolených? Aký podiel z celkového počtu inšpektorov predstavujú? Žiadam tiež o sprístupnenie relevantných školiacich materiálov.
11. Existuje na Národnom inšpektoráte práce pracovník/ pracovníčka, ktorý/á je poverený/á agendou spadajúcou pod zákon č. 307/2014 a zastáva koordinačnú funkciu voči inšpektorátom práce?
12. Koľko žiadostí o poskytnutie ochrany podľa zákona 307/2014 bolo podaných od začiatku roku 2015 v súvislosti so závažnou protispoločenskou činnosťou?
13. Koľkým oznamovateľom podľa zákona 307/2014 udelili inšpektoráty práce ochranu od začiatku roku 2015 v súvislosti so závažnou protispoločenskou činnosťou?
14. Koľko žiadostí o pozastavenie pracovnoprávneho úkonu podľa § 13 zákona 307/2014 prijali inšpektoráty práce od začiatku roku 2015 ?
15. V koľkých prípadoch inšpektoráty práce od začiatku 2015 pozastavili účinnosť pracovnoprávneho podľa § 13 zákona 307/2014?
16. Dostali inšpektoráty práce v roku 2014 podnety, ktoré by podľa zákona č. 307/2014 spadali pod chránené oznamovanie? Ak áno, koľko ich bolo? Ako inšpektoráty postupovali?
17. Vykonali od začiatku roka 2015 inšpektoráty práce kontroly dodržiavania § 12 a 13 zákona 307/2014? V koľkých prípadoch?
18. V koľkých prípadoch inšpektoráty práce od začiatku roku 2015 udelili pokuty podľa § 14 zákona 307/2014? V akej výške boli pokuty?
19. Informuje Národný inšpektorát práce o zákone č. 307/2014 a z neho vyplývajúcich možnostiach ochrany zamestnancov, ktorí by o túto ochranu mohli žiadať? Ak áno, akým spôsobom (prostredníctvom webstránok, školení, informačných materiálov)?
20. Prostredníctvom ktorých kanálov sa môžu zamestnanci obrátiť na inšpektoráty v súvislosti so zákonom č. 307/2014? Prosím o uvedenie telefónnych čísiel, e-mailov.
21. Poskytujú Národný inšpektorát práce alebo inšpektoráty práce konzultácie alebo vzdeláva iným spôsobom zamestnávateľov v súvislosti so zákonom č. 307/2014 ? Ak áno, akým spôsobom? Koľko bolo žiadostí o konzultáciu od začiatku roku 2015? Koľko bolo konzultácií?

Odpoveď Národného inšpektorátu práce

Doplnenou žiadosťou zo dňa 02. septembra ste žiadali povinnú osobu - Národný inšpektorát práce (NIP) o sprístupnenie informácií podľa zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (zákon o slobode informácií) týkajúcich sa aplikácie zákona č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ku ktorej uvádzame v členení podľa obsahu žiadosti nasledovné:

1. NIP nemá vyčlenený samostatný objem prostriedkov na agendu ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti a zatiaľ nebol navýšený rozpočet v súvislosti s touto agendou.
2. Agendu ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti vybavujú inšpektoráty práce v rámci svojich rozpočtových prostriedkov, v súvislosti s touto agendou neboli na inšpektorátoch práce navýšené rozpočtové prostriedky, ani osobitne vyčlenený objem prostriedkov na danú činnosť.
3. V súvislosti s uvedenou agendou nebol evidovaný nárast celkového objemu prostriedkov.
4. Nakoľko inšpektoráty práce nemajú na rok 2015 samostatne vyčlenené finančné prostriedky na agendu ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti, nie je zaznamenaný ich nárast oproti roku 2014.
5. Na NIP nebol zvýšený tabuľkový počet zamestnancov v súvislosti s rozšírením kompetencií v zmysle zákona č. 307/2014 Z. z.
6. V súvislosti s agendou ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti nebol navýšený počet zamestnancov ani na jednotlivých inšpektorátoch práce.
7. NIP má určenú zodpovednú osobu v rámci vnútorného systému vybavovania podnetov (§ 11 zákona č. 307/2014 Z. z.). Kompetencie v rámci ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti prislúchajú v zmysle zákona inšpektorátom práce, nie NIP.
8. Inšpektoráty práce zabezpečujú agendu ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti nasledovne:

IP Prešov – vyčlenený 1 zamestnanec

IP Košice – vyčlenený 1 zamestnanec

IP Banská Bystrica – agendu vykonávajú 2 zamestnanci (ved. oddelenia PPV a osobný úrad)

IP Žilina – vyčlenení 2 zamestnanci

IP Trenčín – agendu vybavuje oddelenie PPV, pričom nie je vyčlenený konkrétny zamestnanec zaoberajúci sa uvedenou agendou (t.č.sú na oddelení PPV 5 inšpektori práce)

IP Trnava – vyčlenení 3 zamestnanci

IP Nitra – vyčlenený 1 zamestnanec

IP Bratislava – nemá vyčleneného zamestnanca na uvedenú agendu.

9. NIP vydal Metodické usmernenie pre činnosť inšpekcie práce v zmysle zákona č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktoré upravuje proces poskytovania ochrany osobám pred neoprávneným postihom v pracovnoprávnom vzťahu v súvislosti s oznamovaním kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti v rámci rozsahu oprávnení inšpektorátu práce vyplývajúcich zo zákona č. 307/2014 Z. z.

Metodické usmernenie k zákonu č. 307/2014 Z. z. bude zaslané ako príloha k tejto odpovedi (e-mailom).

10. V mesiaci december 2014 boli inšpektori práce – vedúci oddelení BOZP a oddelení pracovnoprávných vzťahov oboznámení so zákonom č. 307/2014 Z. z. a s metodickým usmernením uvedeným v bode 9, zároveň boli zjednotené postupy inšpektorátov práce v súvislosti s kompetenciami vyplývajúcimi zo zákona č. 307/2014 Z. z. Vedúcim oddelení bolo uložené oboznámiť s týmito informáciami, so zákonom č. 307/2014 Z. z. a s metodickým usmernením všetkých inšpektorov práce.
11. Koordinačnú funkciu voči inšpektorátom práce vykonáva Odbor riadenia inšpekcie práce NIP, navyiac má NIP určenú zodpovednú osobu v zmysle § 11 zákona č. 307/2014 Z. z.
12. Doposiaľ je zaevidovaná 1 žiadosť (IP Trnava).

Inšpektorátu práce Prešov bolo v roku 2015 doručených 6 oznámení o chránenom zamestnancovi – oznamovateľovi protispoločenskej činnosti, 5 oznámení z Okresnej prokuratúry Prešov a jedno oznámenie z Okresnej prokuratúry Kežmarok.

13. Od začiatku roka bola udelená ochrana jednému oznamovateľovi – IP Trnava.
14. Od začiatku roku 2015 inšpektoráty práce neprijali žiadnu žiadosť o pozastavenie pracovnoprávneho úkonu podľa § 13 zákona č. 307/2014 Z. z.
15. Keďže na inšpektoráty práce od začiatku roka nebola podaná ani jedna žiadosť o pozastavenie pracovnoprávneho úkonu, inšpektoráty práce ani v jednom prípade nepozastavili účinnosť pracovnoprávneho úkonu podľa § 13 zákona č. 307/2014 Z. z.
16. Inšpektoráty práce nezaevidovali v roku 2014 žiadny podnet, ktorý by spadal pod chránené oznamovanie v zmysle zákona o protispoločenskej činnosti, účinného od 01. 01. 2015.
17. Inšpektoráty práce zatiaľ nevykonali žiadnu kontrolu dodržiavania § 12 a § 13 zákona o protispoločenskej činnosti.
18. Inšpektoráty práce od začiatku roka 2015 neudelili pokutu podľa § 14 zákona č. 307/2014 Z. z.
19. NIP informuje o povinnostiach zamestnávateľov vyplývajúcich zo zákona č. 307/2014 Z. z., ako aj o kompetenciách inšpekcie práce v oblasti ochrany zamestnancov pri oznamovaní protispoločenskej činnosti na svojej webovej stránke. (Bližšie informácie v článku na adrese: http://www.ip.gov.sk/?id_af=456&ins=nip).
20. Oznamovatelia sa môžu obrátiť na inšpektoráty práce a podať podnet v súvislosti so zákonom č. 307/2014 Z. z. poštou na adresu inšpektorátu práce, e-mailom alebo telefonicky prostredníctvom kontaktov zverejnených na internetovej stránke inšpektorátov práce.
21. Inšpektoráty práce poskytujú v súvislosti so zákonom č. 307/2014 Z. z. bezplatné poradenstvo v rozsahu základných odborných rád v zmysle ustanovenia § 2 ods. 1 písm. c) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov

v znení neskorších predpisov. NIP nemá zo zákona kompetenciu, resp. povinnosť poskytovať poradenstvo.

V rámci poradenstva boli od začiatku roka zaevidované tri elektronicky zaslané žiadosti o poradenstvo v súvislosti so zákonom o protispoločenskej činnosti na Inšpektoráte práce Trenčín. Zamestnávateľia sa v rámci bezplatného poradenstva informovali o povinnosti zavedenia vnútorného predpisu v zmysle zákona č. 307/2014 Z. z. na Inšpektoráte práce Nitra v 3 prípadoch.

Transparency International
Slovensko
Bajkalská 25
827 18 Bratislava, Slovensko

Telefón: 02/5341 7207

www.transparency.sk
facebook.com/transparencysk