

Praktický manuál,
ako oznámiť nekalú praktiku
a nedoplatiť na to



Národný inšpektorát práce je orgán štátnej správy so sídlom v Košiciach, ktorý riadi činnosť inšpektorátov práce. Inšpektoráty práce sídlia v jednotlivých krajských mestách a zabezpečujú vykonávanie inšpekcie práce v oblasti pracovnoprávných vzťahov a štátnozamestnaneckých vzťahov, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, záväzkov vypývajúcich z kolektívnych zmlúv a oznamovania protispoločenskej činnosti. Inšpektoráty práce realizujú ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti.

www.ip.gov.sk

Transparency International Slovensko (TIS) je popredná nezisková mimovládna organizácia na Slovensku. TIS patrí medzi viac ako 100 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:

JUDr. Pavel Nechala, PhD. (Transparency International Slovensko)
Ing. Jana Mochňacká (Národný inšpektorát práce)

(CC) Transparency International Slovensko Limited 2016



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

Táto publikácia bola financovaná s podporou Transparency International Secretariat

obsah

Čo je účelom tohto manuálu?

Čo tento manuál nepokrýva?

Čo je chránené oznamovanie (whistleblowing)?

Kto je chránený podľa zákona?

Ako oznamovať nekalé praktiky?

Aké práva má oznamovateľ?

Čo môže oznamovateľ očakávať?

6 krokov ako bezpečne oznámiť nekalú praktiku

Čo je účelom tohto manuálu?

Od prvého januára 2015 máme na Slovensku právnu úpravu chrániacu oznamovateľov nekalých praktík (tzv. whistleblowerov). Cieľom novej právnej úpravy je vytvoriť u zamestnávateľov prostredie odmietajúce nekalé praktiky a zaviesť „kultúru všímavosti“ voči takýmto prešľapom, teda

viac podnikateľov a verejných inštitúcií na vytvorenie kontaktných a komunikačných nástrojov, prostredníctvom ktorých by mohli zamestnanci oznamovať nekalé praktiky. Predchádzania škodám, finančným sankciám, haváriám alebo poškodeniu zdravia sú silnými motivačnými faktormi, aby sa takáto

Cieľom novej právnej úpravy je vytvoriť u zamestnávateľov prostredie odmietajúce nekalé praktiky a zaviesť „kultúru všímavosti“ voči takýmto prešľapom, teda vytvorenie kultúry, keď zamestnanec v prípade pochybností oznámi tieto svoje výhrady zamestnávateľovi

vytvorenie kultúry, keď zamestnanec v prípade pochybností oznámi tieto svoje výhrady zamestnávateľovi, respektíve jeho zamestnancovi, ktorý je poverený ich prešetrením. Tento spôsob odhaľovania podvodov je až trikrát účinnejší ako štandardné vyšetrovania internými audítormi (39,1 % ACFE – Report to the Nations 2016). Aby sa podarilo vytvoriť takéto prostredie vo verejných inštitúciách a súkromných spoločnostiach, musíme odstrániť hlavné prekážky oznamovania:

investícia vyplatila.

Na druhej strane rozhodnutie zamestnanca oznámiť nekalú praktiku môže spôsobiť zásadnú zmenu v jeho/jej živote. Takýchto zamestnancov vnímajú niekedy negatívne kolegovia alebo nadriadení, ktorí nesprávne chápu lojalitu voči zamestnávateľovi. Známe sú aj prípady finančných a iných postihov, prepustení zo zamestnania, súdnych žalôb aj trestného stíhania zamestnancov, ktorí

Účelom tohto manuálu je pomôcť zamestnancom urobiť rozhodnutie o oznámení nekalých praktík pri dôkladnom poznaní svojich práv, povinností, ako aj praktického postupu. Tento manuál môže pomôcť aj iným osobám ako zamestnancom, ak sa rozhodujú, či oznámia nekalú praktiku.

strach pred postihom za podanie oznámenia a nedôveru, že dôjde k prešetreniu podnetu. Legislatívne povinnosti, ale aj nové poznatky z praxe motivujú čoraz

neváhali a oznámili nekalú praktiku na pracovisku.

Keďže riziká, ktoré sa spájajú s oznámením nekalých praktík, nie sú iba teoretické, je potrebné, aby boli zamestnanci schopní tieto riziká poznať a následne konať tak, aby sa minimalizovala príležitosť na neoprávnený postih za oznámenie nekalých praktík.

Účelom tohto manuálu je pomôcť zamestnancom urobiť rozhodnutie o oznámení nekalých praktík pri dôkladnom poznaní svojich práv, povinností, ako aj praktického postupu. Tento manuál môže pomôcť aj iným osobám ako zamestnancom, ak sa rozhodujú, či oznámia nekalú praktiku.

Čo tento manuál nepokrýva?

Zamestnanci ako aj iní občania majú celý rad ďalších zákonných povinností, ktoré sa môžu spájať aj s oznamovaním nekalých praktík. Takýmto príkladom je trestný čin Neoznámenie trestného činu¹, ktorý pod sankciou trestného stihania ukladá občanom povinnosť oznamovať niektoré závažné trestné činy. Osobitné povinnosti obsahujú aj ďalšie právne predpisy². Tento manuál sa nezaoberá týmito povinnosťami a potrebné je ich konzultovať samostatne.

Tento manuál tiež nemožno považovať za komplexné právne poradenstvo. Odporúčame konzultovať svoje kroky s inšpektorátmi práce alebo advokátmi a uistiť sa, že postup, ktorý pri oznamovaní nekalých praktík zvolíte, minimalizuje možné riziká pre Vašu osobu.

Odporúčame konzultovať svoje kroky s inšpektorátmi práce alebo advokátmi a uistiť sa, že postup, ktorý pri oznamovaní nekalých praktík zvolíte, minimalizuje možné riziká pre vašu osobu.

¹ § 340 Trestného zákona

² Napríklad Ochrana osobnosti podľa Občianskeho zákonníka, ochrana osobných údajov, ochrana utajovaných skutočností.

Čo je chránené oznamovanie (whistleblowing)?

Pojem chránené oznamovanie (whistleblowing) má vo zvyku opisovať možnosť prístupnú zamestnancovi na vznesenie výhrad proti nekalým praktikám na pracovisku. To zahŕňa skôr oznámenie o nekalých praktikách, ktoré sa týkajú iných osôb, než riešenie osobných krívd a sporov zamestnanca.

Existuje viacero definícií chráneného oznamovania (whistleblowingu), všeobecne sa však považuje za chránené oznamovanie (whistleblowing):

„... poskytnutie informácií zamestnancami (bývalými alebo súčasnými) o nezákonných, nemorálnych alebo nelegitímnych praktikách pod kontrolou ich zamestnávateľov osobám alebo organizáciám, ktoré môžu konať.“³

Z pohľadu zamestnanca je dôležité, aby oznámenie spĺňalo kritériá, ktoré zabezpečujú jeho/jej ochranu pred neoprávneným postihom. Inými slovami, aby zamestnanec postupoval v zmysle zákonných požiadaviek a využil nástroje, ktoré mu právna úprava poskytuje.⁴

Aké oznámenia preto právna úprava chráni?

Na jednej strane sú to oznámenia o trestných činoch a správnych deliktach (závažná protispoločenská činnosť), ktoré sú smerované voči orgánom činným v trestnom konaní a správny orgánom. Závažná protispoločenská činnosť je protiprávne konanie, ktoré je:

- trestným činom poškodzovania finančných záujmov Európskych spoločností, trestným činom machinácie pri verejnom obstarávaní a verejnej dražbe, trestným činom verejných činiteľov alebo trestným činom korupcie,
- trestným činom, za ktorý trestný zákon ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby prevyšujúcou tri roky,

³ Nader, Petkas, and Blackwell: Whistleblowing (1972). In Banisar, D. 2006. Whistleblowing, International Standards and Developments [online], UNAM, Ciudad de Mexico, [citované 2. 11. 2012]. Dostupné na internete: http://www.corrupcion.unam.mx/documentos/investigaciones/banisar_paper.pdf

⁴ Zákon č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

- správnym deliktom, za ktorý možno uložiť pokutu s hornou hranicou vo výške najmenej 50 000 eur.

Takéto oznamovanie sa uskutočňuje teda mimo pracoviska a pôsobenia zamestnávateľa. Z tohto dôvodu sa kladú prísnejšie kritériá na obsah týchto oznámení a tiež je poskytnutá širšia možnosť ochrany oznamovateľa. Na druhej strane sú to oznámenia, ktoré sú uskutočnené u zamestnávateľa. Zákonná úprava definuje obsah týchto oznámení veľmi široko. Oznamovať možno totiž konanie, ktoré pôsobí negatívne na spoločnosť. Vzniká tak priestor pre zamestnávateľov, aby bližšie vysvetľovali a upozorňovali na nekalé praktiky, ku ktorým môže dôjsť na pracovisku.

Zamestnávateľovi možno oznamovať celý rad nekalých praktík, kde možno zaradiť napríklad:⁵

1. zneužitie právomoci pre osobný prospech,⁶
 2. konflikt záujmov,⁷
 3. neprístojné alebo neprofesionálne správanie,⁸
 4. zanedbanie povinností pri výkone zverenej funkcie⁹
 5. mrhanie alebo zlé spravovanie zverených zdrojov,¹⁰
 6. marenie spravodlivosti alebo zodpovednosti,¹¹
 7. problémy na pracovisku,¹²
 8. neoprávnené postihy voči oznamovateľom nekalých praktík.
-

⁵ Brown, A. J., 2008, Whistleblowing in the Australian Public Sector Enhancing the theory and practice of internal witness management in public sector organizations, ANU E Press The Australian National University

⁶ Sprenevera finančných prostriedkov, Sprenevera majetku, Úplatok alebo provízia, Zneužitie pozície na získanie osobného prospechu alebo výhody, Poskytnutie výhody zhotoviteľovi, konzultantovi alebo dodávateľovi, Neoprávnené využívanie zariadení a zdrojov organizácie na súkromné účely, Zneužívanie nadčasov a podmienok dovolenky, Vznášanie falošných alebo nadhodnotených nárokov na preplatenie nákladov

⁷ Neohlásenie finančného záujmu pri finančných operáciách organizácie/spoločnosti, Zásah do rozhodovania v prospech spriaznenej osoby, Neoprávnené zapojenie rodinného podnikania

⁸ Sťahovanie pornografie na pracovných počítačoch, Pobyt na pracovisku pod vplyvom alkoholu alebo ilegálnych drog, Sexuálny útok, Prenasledovanie (neželané sledovanie alebo vniknutie do súkromia), Sexuálne obťažovanie, Rasová diskriminácia, Zneužitie dôverných informácií

⁹ Nekompetentnosť alebo zanedbanie povinností v rozhodovacom procese, Neschopnosť/neochota napraviť vážne pochybenia, Ohrozenie verejného zdravia alebo bezpečnosti, Výroba alebo používanie produktov nespĺňajúcich podmienky bezpečnosti

¹⁰ Mrhanie zverenými finančnými prostriedkami, Zanedbávanie vedenia organizačných/finančných/pracovných záznamov, Nedbalosť pri obstarávaní/prenajímaní, Konanie v protiklade s politikami/pravidlami/regulatívmi organizácie/spoločnosti

¹¹ Prehliadanie/zakrývanie slabých pracovných výkonov, Skresľovanie alebo falšovanie údajov hospodárskej a obchodnej evidencie, Krytie korupcie, Marenie oficiálneho vyšetrovania, Protizákonné pozmeňovanie alebo ničenie úradných záznamov

¹² Diskriminácia zamestnancov na základe rasy, Pripustenie nebezpečných alebo škodlivých podmienok na pracovisku, Neoprávnené prepustenie zo zamestnania, Nedodržanie zavedených postupov pri obsadzovaní pracovných pozícií, Protekcionizmus pri obsadzovaní pracovných pozícií alebo povyšovaní, Šikanovanie podriadených

Kto je chránený podľa zákona?

Na zodpovedanie tejto otázky musíme rozlišovať obsah oznámenia. Inak je totiž chránená osoba, ktorá oznamuje trestný čin alebo správny delikt, a iným spôsobom je poskytovaná ochrana vtedy, ak ide o oznámenie nekalej praktiky u zamestnávateľa.

Pri oznámeniach, ktoré sú podávané na políciu alebo správnych orgánoch, je chránená fyzická osoba, ktorá sa dozvedela o nekalej praktike v súvislosti s výkonom svojho zamestnania, povolania, postavenia alebo funkcie a tieto skutočnosti môžu významnou mierou prispieť alebo prispeli k objasneniu závažnej protispoločenskej činnosti alebo k zisteniu alebo usvedčeniu jej páchatela. Vzhľadom na spôsob poskytovania ochrany však možno konštatovať, že **chránený je zamestnanec v pracovnom pomere**. Zákon rozširuje poskytnutie ochrany v súvis-

losti s týmto druhom oznamovania aj na **jemu blízku osobu**, ak je v pracovnoprávnom vzťahu k tomu istému zamestnávateľovi. Podmienkou pri tomto druhu oznamovania je aj **dobrá viera oznamovateľa**. Teda oznamovateľ je vzhľadom na okolnosti, ktoré sú mu známe, a vedomosti, ktoré v tom čase má, presvedčený o pravdivosti uvádzaných skutočností.

Ak dochádza k oznamovaniu nekalých praktík u zamestnávateľa, opäť bude chránenou osobou **zamestnanec**. Ochrana je totiž poskytovaná v súvislosti s pracovnoprávnym úkonom, ktorý spraví voči oznamovateľovi zamestnávateľ.

Dobrá viera oznamovateľa - oznamovateľ je vzhľadom na okolnosti, ktoré sú mu známe, a vedomosti, ktoré v tom čase má, presvedčený o pravdivosti uvádzaných skutočností.

Ako oznamovať nekalé praktiky?

Trestný čin môže oznamovateľ ohlásiť **na políciu alebo prokuratúre** a spolu s oznámením alebo neskôr počas trestného konania môže prokuratúre podať aj žiadosť o ochranu. V prípade, ak je oznámený trestný čin už predmetom súdneho konania, žiadosť o ochranu podáva oznamovateľ **súdu**. Ak nie je nekalá činnosť trestným činom, ale správnym deliktom, tento delikt môže oznamovateľ **ohlásiť príslušnej inštitúcii** (správneho orgánu). O ochranu v tomto prípade žiada oznamovateľ inštitúciu, ktorej správny delikt oznámil (napr. Protimonopolný úrad, Úrad na ochranu osobných údajov).

Na druhej strane sú v súvislosti s oznamovaním nekalých praktík u zamestnávateľa zamestnávateľa povinní:

- vydať vnútorný predpis, v ktorom určia podrobnosti o podávaní a preverovaní podnetov,
- oboznámiť zamestnancov s vnútorným predpisom,
- počas troch rokov odo dňa doručenia podnetu viesť evidenciu podnetov.

Zamestnanec by mal mať preto k dispozícii od zamestnávateľa odpovede na otázky, komu a ako oznamovať nekalé praktiky. Jeden zo spôsobov podávania podnetov

Z pohľadu oznamovateľa nie je potrebné zaťažovať sa formálnou stránkou oznámenia alebo kvalifikovať nekalú praktiku ako napríklad konkrétny trestný čin. Príslušné orgány bude zaujímať predovšetkým opis skutkov, ku ktorým došlo, až následne bude ich úlohou prešetriť skutočnosti a prípadne vyvodiť zodpovednosť.

Z pohľadu oznamovateľa nie je potrebné zaťažovať sa formálnou stránkou oznámenia alebo kvalifikovať nekalú praktiku ako napríklad konkrétny trestný čin. Príslušné orgány bude zaujímať predovšetkým opis skutkov, ku ktorým došlo, až následne bude ich úlohou prešetriť skutočnosti a prípadne vyvodiť zodpovednosť. Ak prokuratúra, súd alebo príslušná inštitúcia uznajú žiadosť za oprávnenú, informujú žiadateľa, jeho zamestnávateľa a inšpektorát práce, že žiadateľ sa stáva **chráneným oznamovateľom**.

musí byť prístupný **24 hodín denne**. Táto povinnosť bude najčastejšie splnená vytvorením e-mailovej adresy alebo odkazovej telefónnej služby.

V prípade pochybností, akým spôsobom oznamovať nekalé praktiky, sa obráťte na príslušný inšpektorát práce. Kontaktné údaje jednotlivých inšpektorátov práce sú uvedené v závere tohto manuálu.

Aké práva má oznamovateľ ?

Opätovne je potrebné rozlišovať, či ide o oznámenie voči polícii, správne mu orgánu alebo či bolo oznámenie uskutočnené u zamestnávateľa. Ako sme spomínali v predchádzajúcej kapitole, oznamovateľ môže

Inšpektorát práce udelí súhlas s navrhovaným pracovnoprávnym úkonom zamestnávateľa voči chránenému oznamovateľovi, len ak zamestnávateľ preukáže, že navrhovaný pracovnoprávny

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

pri trestných činoch a správnych deliktach získať status **chráneného oznamovateľa**. Oznamovateľ môže namiesto žiadosti o poskytnutie ochrany požiadať prokuratúru, súd alebo správny orgán o zaslanie písomného potvrdenia o tom, že je oznamovateľ.

úkon nemá žiadnu príčinnú súvislosť s oznámením.

Ak počas poskytovania ochrany došlo zo strany zamestnávateľa k neplatnému skončeniu pracovného pomeru, patrí

Ak sa oznamovateľ domnieva, že v súvislosti s oznámením bol voči nemu urobený pracovnoprávny úkon, s ktorým nesúhlasí, môže požiadať inšpektorát práce o pozastavenie účinnosti tohto pracovnoprávneho úkonu. Musí to však urobiť do siedmich dní odo dňa, keď sa o pracovnoprávnom úkone dozvedel.

Inšpektorát práce bezodkladne pozastaví účinnosť pracovnoprávneho úkonu, ak bola dodržaná lehota a ak je dôvodné podozrenie, že tento pracovnoprávny úkon bol urobený v súvislosti s podaním podnetu.

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

oznamovateľovi **náhrada mzdy** za obdobie od neplatného skončenia pracovného pomeru až do času, keď je oznamovateľovi umožnené pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Táto náhrada mzdy môže byť priznaná aj za čas presahujúci 36 mesiacov.

Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky môže tiež poskytnúť oznamovateľovi na základe jeho žiadosti **odmenu** až do výšky päťdesiatnásobku minimálnej mzdy, ak v trestnom konaní nadobudlo právoplatnosť rozhodnutie, ktorým bol páchatel' uznaný vinným zo spáchania trestného činu alebo ak v správnom konaní

bol urobený v súvislosti s podaním podnetu. Možnosť pozastavenia pracovnoprávneho úkonu sa vzťahuje aj na oznamovateľa trestného činu alebo správneho deliktu, ktorému prokuratúra, súd alebo správny orgán zaslal písomné potvrdenie o tom, že je oznamovateľom. Pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu trvá 14 dní.

Oznamovateľ a osoba, voči ktorej bola pozastavená účinnosť pracovnoprávneho úkonu, majú právo na poskytnutie bezplatnej právnej pomoci prostredníctvom Centra právnej pomoci.¹³

nadobudlo právoplatnosť rozhodnutie, ktorým sa preukázalo spáchanie správneho deliktu. Oznamovateľ nemá právny nárok na poskytnutie odmeny.

Ochrana pri oznámení nekalých praktík zamestnávateľovi je podmienená niektorými úkonmi zamestnanca. Lehota na preverenie oznámenia je 90 dní od jeho prijatia. Lehotu možno predĺžiť o ďalších 30 dní s tým, že pri neanonymných podnetoch sa predĺženie s uvedením dôvodov oznámi podávateľovi. Výsledok preverenia **oznámí zamestnávateľ oznamovateľovi** nekalej praktiky do 10 dní od preverenia. Ak sa oznamovateľ domnieva, že v súvislosti s oznámením bol voči nemu urobený pracovnoprávny úkon, s ktorým nesúhlasí, môže požiadať inšpektorát práce o pozastavenie účinnosti tohto pracovnoprávneho úkonu. Musí to však urobiť **do siedmich dní odo dňa, keď sa o pracovnoprávnom úkone dozvedel**.

Inšpektorát práce bezodkladne **pozastaví účinnosť** pracovnoprávneho úkonu, ak bola dodržaná lehota a ak je dôvodné podozrenie, že tento pracovnoprávny úkon

Rozhodnutiu, ktoré je pracovnoprávnym úkonom, sa pozastavením účinnosti odkladá vykonateľnosť.

Podávateľ podnetu má možnosť počas tejto 14-dňovej lehoty podať návrh na súd na vydanie **predbežného opatrenia**. Doručením návrhu na nariadenie predbežného nariadenia na súd sa trvanie pozastavenia účinnosti predlžuje až do nadobudnutia vykonateľnosti rozhodnutia súdu o tomto návrhu.

Táto ochrana sa vzťahuje aj na oznamovateľa, ktorému prokuratúra, súd alebo správny orgán doručili písomné oznámenie o tom, že je oznamovateľ, a to až do zániku pracovnoprávneho vzťahu.

Oznamovateľ a osoba, voči ktorej bola pozastavená účinnosť pracovnoprávneho úkonu, majú právo na **poskytnutie bezplatnej právnej pomoci** prostredníctvom Centra právnej pomoci. Tiež sa môžu obrátiť na neziskové organizácie, ktoré sa venujú problematike ochrany oznamovateľov kriminality a inej protispoločenskej činnosti.

¹³ <http://www.centrumpravnejpomoci.sk/kontakty>

Čo môže oznamovateľ očakávať?

V prvom rade je potrebné uvedomiť si, že ochrana sa poskytuje výhradne v súvislosti s oznámeniami voči polícii alebo zamestnávateľovi, preto **komunikácia s tretími osobami alebo médiami** nevytvára oznamovateľovi nárok na ochranu pred neoprávneným pracovnoprávnym postihom. Tiež ochrana zdroja informácií, ktorou disponujú novinári, sa vzťahuje výhradne na novinársku činnosť, preto by mala ko-

interných dokumentov. Tieto skutočnosti by mal oznamovateľ zvážiť pred samotným zverejnením.

Aj osoby, ktoré by mali byť podľa očakávaní oznamovateľa na jeho strane, sa môžu javiť ako oponenti. Oznamovateľ nemôže brať priame alebo sponchybné otázky ako útoky voči svojej osobe. Poradcovia, zamestnanci inšpekcie práce alebo právni zástupco-

Komunikácia s tretími osobami alebo médiami nevytvára oznamovateľovi nárok na ochranu pred neoprávneným pracovnoprávnym postihom. Média nevedia garantovať napríklad neprepustenie zamestnanca za zverejnenie interných dokumentov. Tieto skutočnosti by mal oznamovateľ zvážiť pred samotným zverejnením.

munikácia s médiami nastať až v prípade, ak nie je možné interné prešetrenie alebo ak hrozí postih zamestnanca. Z pohľadu ochrany oznamovateľa bude vhodnejšie poskytnutie výhradne overených informácií a ich sprostredkovanie bez preukázania totožnosti oznamovateľa, tzv. *off the record*. Média nevedia garantovať napríklad neprepustenie zamestnanca za zverejnenie

via vyberajú rôzne spôsoby na overenie pravdivosti a konzistentnosti informácií poskytovaných oznamovateľmi. Na druhej strane to neznamená, že oznamovateľ má byť terčom diskriminácie, zosmiešňovania alebo obviňovania. Proti takýmto postupom je potrebné ohradiť sa a zvoliť si iného zástupcu alebo poradcu.

Šesť krokov, ako bezpečne oznámiť nekalú praktiku

1. uistiť sa, že oznamovateľ vie vysvetliť, čo a prečo oznamuje

Pri rozhodovaní uskutočniť oznámenie o nekej praktike odporúčame vyjasniť si základné otázky, prečo a čo chceme oznámiť. Odporúčaným postupom je aj zosumarizovanie podstatných faktov do stručnej správy. Akákoľvek komunikácia by mala prebiehať v zaznamenatej podobe, aby oznamovateľ vedel späťne preukázať uskutočnenie oznámenia.

2. vopred vyhľadať odbornú pomoc

Ani tento manuál, ani iné zverejnené informácie nedokážu pokryť rozmanitosť situácií, do ktorých sa môže oznamovateľ pri oznamovaní nekalých praktík dostať. Dôležité je, aby oznamovateľ vopred poznal svoje práva, možnosti ochrany a riziká, ktoré sa spájajú s oznamovaním nekalých praktík.

Odbornú pomoc môže hľadať v nasledujúcich inštitúciách:

Generálna prokuratúra – kontakt: 02/208 37 505, Protikorupčná linka 02/208 37 444

Inšpektorát práce – kontaktné údaje jednotlivých inšpektorátov práce sú uvedené v závere tohto manuálu

Centrum právnej pomoci: www.centrumpravnejpomoci.sk – vyhľadajte dostupnú kanceláriu vo viac ako 20 mestách po celom Slovensku

Odborová organizácia, ak je u zamestnávateľa zriadená

Mimovládne organizácie:

Transparency International Slovensko tis@transparency.sk, tel.: 00421 2 5341 7207

Nadácia Zastavme korupciu: info@zastavmekorupciu.sk

Aliancia Fair-play: fairplay@fair-play.sk, tel.: 00421 220 739 919

3. nezhrmažďovať dôkazy

Aj dobrý úmysel zamestnanca zabezpečiť lepšie a priamejšie dôkazy o nekalých praktikách sa môže obrátiť voči samotnému oznamovateľovi. Pri tejto činnosti môže dôjsť k porušeniu viacerých bezpečnostných predpisov alebo zákonných obmedzení. Oznamovanie by sa malo uskutočňovať s informáciami, ktoré sú oznamovateľovi známe. Naopak, úlohou orgánov a osôb poverených prešetrovaním oznámenia je tieto informácie preveriť a vyvodit' príslušnú zodpovednosť.

4. navrhnuť postup oznamovania

Inými slovami, zvážiť a vyhodnotiť všetky skutočnosti, ktoré môže zamestnanec považovať v súvislosti s oznámením za relevantné. Príklady otázok, ktoré by mal oznamovateľ zvážiť:

- Existujú iné dôvody prečo oznamujem nekalú praktiku?
- Môžem oznámiť nekalú praktiku bez obvinenia konkrétnej osoby?
- Chcem pokračovať v práci pre túto organizáciu?
- Aký vplyv bude mať oznámenie na moju kariéru?
- Ako môžem tieto prekážky prekonať?

V tejto oblasti je potrebné zobrať do úvahy aj všetky právne dôsledky konania oznamovateľa. V spolupráci s inšpekciou práce alebo právnym zástupcom zvážiť, ako sa vyhnúť porušeniu zákonných povinností, napríklad utajované skutočnosti, daňové tajomstvo.

5. hľadať podporu

Stresové situácie, ktorým sú oznamovatelia vystavení, sa môžu prejaviť aj na ich zdravotnom stave. Často sú pozorované depresívne stavy, zlosť, beznádej, rodinné problémy, problémy so sústredením sa a podobne. Pri pozorovaní takýchto problémov odporúčame vyhľadať odbornú pomoc u psychológa alebo psychiatra.

V prípade potreby vyhľadajte pomoc u vášho poskytovateľa zdravotnej starostlivosti.

6. komunikovať bezpečne

V prípade, ak oznamovanie u zamestnávateľa umožňuje komunikovať anonymne, odporúčame použiť tento spôsob. Prešetrenie nekalej praktiky si zvyčajne nevyžaduje priame zapojenie oznamovateľa. Dôležité sú predovšetkým informácie, ktorými oznamovateľ disponuje. Oznamovateľ by sa mal vyhnúť predčasným záverom o údajných páchateloch alebo konkrétnych porušeníach zákona.

Ďalším dôležitým aspektom pri oznamovaní je sústredenie sa na relevantné informácie, ktoré je možné pri prešetrovaní overiť. Naopak, oznamovateľ by sa mal vyhnúť predčasným záverom o údajných páchateloch alebo konkrétnych porušeníach zákona.

Hoci je osobný záujem na prešetroaní nekalej praktiky druhoradý, oznamovateľ by mal byť pripravený zodpovedať aj tieto otázky. Oznámenie bude hodnovernejšie, ak oznamovateľ preukáže prvoradý záujem na prešetroaní samotnej nekalej praktiky.





Kontakty na inšpektoráty práce:

Inšpektorát práce Banská Bystrica

Partizánska cesta 98, 974 33 Banská Bystrica

Tel.: +421 48 4141741, 2

E-mail: ip.bbystrica@bb.ip.gov.sk

Inšpektorát práce Bratislava

Za kasárňou 1, 832 64 Bratislava

Tel.: +421 2 32182 759

E-mail: ip.bratislava@ba.ip.gov.sk

Inšpektorát práce Košice

Masarykova 10, 040 01 Košice

Tel.: +421 55 6002 301

E-mail: ip.kosice@ke.ip.gov.sk

Inšpektorát práce Nitra

Jelenecká 49, 950 38 Nitra

Tel.: +421 37 6933801

E-mail: ip.nitra@nr.ip.gov.sk

Národný inšpektorát práce

Masarykova 10, 040 01 Košice

Tel.: +421 55 7979 902

E-mail: nip@ip.gov.sk

Inšpektorát práce Prešov

Konštantínova 6, 080 01 Prešov

Tel.: +421 51 2850020

E-mail: ip.presov@po.ip.gov.sk

Inšpektorát práce Trenčín

Hodžova 36, 911 01 Trenčín

Tel.: +421 32 7441 653

E-mail: ip.trencin@tn.ip.gov.sk

Inšpektorát práce Trnava

Jána Bottu 4, 917 01 Trnava

Tel.: +421 33 5521 614

E-mail: ip.trnava@tt.ip.gov.sk

Inšpektorát práce Žilina

Hlavná 2, 010 09 Žilina

Tel.: +421 41 5689 494, 5

E-mail: ip.zilina@za.ip.gov.sk



TRANSPARENCY
INTERNATIONAL
SLOVENSKO

TRANSPARENCY INTERNATIONAL SLOVENSKO

Bajkalská 25, 827 18 Bratislava 212

tel./fax: 02/5341 7207

www.transparency.sk

tis@transparency.sk

ISBN 978-80-89791-10-1