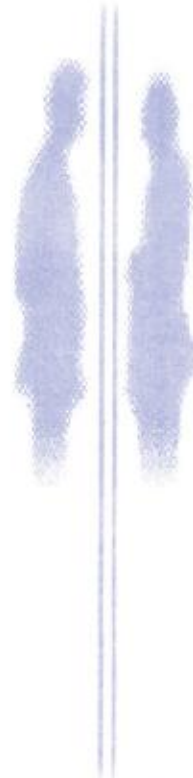


28. septembra 2009

Bratislava



SEMINÁRNY BULETÍN

WHISTLEBLOWING – OZNAMOVANIE NEKALÝCH PRAKTÍK NA PRACOVISKU

Teória a prax

*Realizované s podporou Generálneho riaditeľstva pre spravodlivosť,
slobodu a bezpečnosť Európskej komisie a Veľvyslanectva USA na Slovensku*

TRANSPARENCY INTERNATIONAL SLOVENSKO

**WHISTLEBLOWING – OZNAMOVANIE NEKALÝCH
PRAKTÍK NA PRACOVISKU
TEÓRIA A PRAX**

Seminár bol realizovaný v rámci projektu: „Blowing the Whistle Harder: Enhancing the Whistleblowers‘ Protection in the EU“

**WHISTLEBLOWING – OZNAMOVANIE NEKALÝCH PRAKTÍK
NA PRACOVISKU
TEÓRIA A PRAX**

Seminár bol realizovaný v rámci projektu: „Blowing the Whistle Harder: Enhancing the Whistleblowers‘ Protection in the EU“

© Transparency International Slovensko, Bratislava, september 2009
Všetky práva vyhradené.

Transparency International Slovensko
Bajkalská 25, 827 18 Bratislava 212
tel./fax: 02/ 5341 7207
www.transparency.sk, tis@transparency.sk

Vydané s podporou Generálneho riaditeľstva pre spravodlivosť, slobodu a bezpečnosť Európskej komisie v rámci programu Prevencia a boj proti zločinu a Veľvyslanectva USA na Slovensku.



**WHISTLEBLOWING – OZNAMOVANIE NEKALÝCH
PRAKTÍK NA PRACOVISKU
TEÓRIA A PRAX**

Seminár bol realizovaný v rámci projektu: „Blowing the Whistle Harder: Enhancing the Whistleblowers’ Protection in the EU“



Bratislava
september 2009

Transparency International Slovensko (TIS) je nezisková, nestranička mimovládna organizácia so sídlom v Bratislave. Je národnou pobočkou celosvetovej mimovládnej organizácie Transparency International a na Slovensku pôsobí od roku 1998. TIS sa venuje predovšetkým otázkam spojeným s korupciou vo verejnom sektore Slovenska, a to na centrálnej úrovni ako aj na úrovni decentralizovanej správy vecí verejných. Medzi hlavné ciele TIS patrí podpora a presadzovanie takých hodnôt v slovenskom verejnom sektore, akými sú transparentnosť, zodpovednosť, dôvera a integrita, ktoré významným spôsobom pomáhajú znižovať korupciu. Aktuálne informácie sú dostupné na www.transparency.sk.

TRANSPARENCY INTERNATIONAL SLOVENSKO

Bajkalská 25, 827 18 Bratislava 212
tel: 02/5341 10 20, fax: 02/5341 72 07

Členovia Aliancie za transparentnosť a boj proti korupcii:

Milan Banas
Anna Butašová
Iveta Griačová
Eugen Jurzyca
Mária Kolaříková
Zdenko Kováč
Katarína Mathernová
Grigorij Mesežnikov
Vladimír Pirošík
Ol'ga Reptová
Emília Sičáková-Beblavá
Dušan Staněk
Juraj Stern
Soňa Szomolányi
Jiří Vlach
Daniela Zemanovičová

OBSAH

1. Slovo na úvod (<i>Emília Sičáková-Beblavá</i>).....	11
2. Whistleblowing – oznamovanie nekalých praktík na pracovisku - Teória a prax (<i>Pavel Nechala</i>).....	13
3. Prezentácia výsledkov monitoringu uplatňovania platnej legislatívy v oblasti whistleblowingu vo vybraných inštitúciách verejnej správy na Slovensku (<i>Miroslava Pagáčová</i>).....	23
4. Skúsenosti a postupy Úradu boja proti korupcii pri prešetrovaní podnetov, riešenie anonymných sťažností, ochrana identity, problémové oblasti a návrhy na zlepšenie (<i>Tibor Gašpar</i>).....	31
5. Postupy a skúsenosti súkromného sektora s vyšetrowaním podvodov. Prezentácia výsledkov prieskumu výskytu podvodov a nástrojov na ich elimináciu (<i>Ján Lalka</i>).....	39
6. Skúsenosti a postupy Kancelárie verejného ochrancu práv pri vybavovaní sťažností a podnetov, riešenie anonymných sťažností a ochrana identity sťažovateľov (<i>Alexandra Stachová</i>).....	49
7. Odborové organizácie na úrovni miestnej samosprávy a ich pomoc pri riešení problematiky whistleblowingu (<i>Viera Kolčárová</i>).....	57
8. Praktické skúsenosti s riešením prípadov whistleblowingu na pracovisku a viktimizáciou zamestnancov (<i>Lucia Štibraná</i>).....	69
9. “Kauza Lesy” (<i>Ján Mičovský</i>).....	70
Príloha - program seminára	73

SLOVO NA ÚVOD

Každý dobrý manažér, v súkromnom ako aj verejnom sektore, by mal mať informácie o nekalých aktivitách na pracovisku, ktoré riadi a takéto situácie riešiť. Nastavenie interných formálnych postupov týkajúcich sa riešenia nekalých praktík vo vnútri organizácie posilňuje dobrú správu organizácie ako aj jej etiku. Taktiež sa stáva užitočným nástrojom rizikového manažmentu. Dôveryhodné procesy nastavené na oznamovanie nekalých praktík na pracovisku povzbudzujú jednotlivcov odhaliť svoje podozrenia z nekalých praktík na pracovisku povzbudzujú jednotlivcov odhaliť svoje podozrenia pomocou interných mechanizmov a to ešte predtým, ako sa podozrenia z nekalých aktivít stanú vážnym problémom, ktorý poškodzuje dobré meno organizácie negatívnou publicitou, vyšetrovaním, pokutami a/alebo odškodnením.

Nie každá organizácia však má vybudovaný dôveryhodný interný systém nahlasovania a riešenia nekalých praktík na pracovisku. Preto sa mnohí z tých, ktorí o nevhodných praktíkách na pracovisku vedia, obracajú na externé organizácie, medzi ktoré patrí ombudsman, médiá, polícia či mimovládne organizácie a informácie poskytujú im.

Aj v prípade interného aj externého oznámenia nevhodných praktík na pracovisku ide o *whistleblowing*¹. Tejto problematike bol venovaný seminár uskutočnený koncom septembra Transparency International Slovensko v rámci projektu „Blowing the Whistle Harder: Enhancing the Whistleblowers' Protection in the EU“. Jednotlivé príspevky, ktoré odzneli na danom seminári, predstavujeme v predkladanom seminárnom bulletíne. Poukazujú na stav regulačného rámca *whistleblowingu* na Slovensku a jeho vymáhanie v praxi. Veríme, že budú slúžiť ako inšpirácia pri hľadaní riešení ako posilniť ochranu

¹ Slovenský jazyk neposkytuje jednoslovný preklad pojmu *whistleblowing* tak, aby vystihoval viaceré jeho aspekty. Doslovný preklad slova *whistleblowing* naznačuje jeho význam – znamená totiž *pískanie na píšťalku*, čo evokuje situáciu, keď policajt píska aby zachytil zlodeja. Jednou z vecných definícií, ktorá v sebe subsumuje viaceré typy aktivít, je chápanie *whistleblowingu* ako **chráneného oznamovania nekalých praktík**.

tých, ktorým záleží na obmedzovaní nekalých praktík vo verejnom sektore na Slovensku.

Emília Sičáková-Beblavá

Transparency International Slovensko

WHISTLEBLOWING – OZNAMOVANIE NEKALÝCH PRAKTÍK NA PRACOVISKU TEÓRIA A PRAX

PAVEL NECHALA
právník TIS

Cieľom nasledujúcej prezentácie je bližšie priblížiť právnu úpravu *whistleblowingu* na Slovensku. Keďže právny poriadok Slovenskej republiky nemá explicitne zadefinovaný pojem *whistleblowing* (chránené oznamovanie nekalých praktík na pracovisku), prezentácia vysvetľuje viaceré pojmy a pravidlá súvisiace s týmto konceptom.

Prezentácia tak prináša legislatívnu analýzu ustanovení, ktoré svojim obsahom súvisia s problematikou *whistleblowingu*. Venuje sa analýze príslušných ustanovení Zákona o sťažnostiach, Zákonníka práce, Zákona o štátnej službe², Zákona o výkone prác vo verejnom záujme, Trestného zákona a ďalších súvisiacich zákonov.

² Špeciálny zákon nahrádzajúci Zákonník práce pre zamestnancov v štátnej správe

Workshop Transparency International Slovensko
28. 9. 2009, Bratislava

**WHISTLEBLOWING - oznamovanie
nekalých praktík na pracovisku
Teória a prax**

Pavel Nechala
Transparency International Slovensko



Právna úprava v Slovenskej republike

1. Definícia

Neexistuje samostatný inštitút tzv. whistleblowingu.

Niektoré aspekty tohto inštitútu sú definované vo
viacerých právnych predpisoch:

*Buď zabezpečujú ochranu oznamovateľovi alebo mu
ukladajú určité povinnosti*



Právna úprava v Slovenskej republike

2. Ochrana oznamovateľa z hľadiska osoby oznamovateľa

a) Štátni zamestnanci

Zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe §52 ods. 1:

Štátny zamestnanec má **právo**

g) **podávať sťažnosti vo veciach vykonávania štátnej služby služobnému úradu.**

Zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe § 53 ods. 1:

Štátny zamestnanec je **povinný**

v) **oznámiť predstavenému, prípadne orgánu činnému v trestnom konaní stratu, poškodenie majetku vo vlastníctve alebo v správe služobného úradu.**

Ochrana – odkaz na primerane použitie Zákonníka práce.



Právna úprava v Slovenskej republike

Etický kódex vydáva MPSVR SR služobným predpisom.

Článok VI. Ods. 2 Etického kódexu štátneho zamestnanca

Štátny zamestnanec upozorní predstaveného na porušenie všeobecne záväzných právnych predpisov, služobných predpisov alebo tohto kódexu iným štátnym zamestnancom
Bez zbytočného odkladu po tom, ako sa o porušení dozvie.



Právna úprava v Slovenskej republike

b) Súkromný sektor a pracovníci vo verejnej správe

Zákonník práce § 13 ods. 3:

(3) 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 pracovnoprávného 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 alebo návrh na začatie trestného stíhania.

Ustanovenie § 81 písm. f) Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnanec povinný „zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám.“



Právna úprava v Slovenskej republike

552/2003 Z. z. ZÁKON o výkone práce vo verejnom záujme

§ 12

Pracovný poriadok

Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.

§ 13

(1) Ak fyzická osoba alebo právnická osoba upozorní zamestnávateľa na porušenie povinnosti alebo obmedzenia zamestnancom podľa tohto zákona, zamestnávateľ je povinný zistiť, či zamestnanec porušil povinnosti alebo obmedzenia, a do 30 dní od prijatia upozornenia oboznámiť túto právnickú osobu alebo fyzickú osobu s výsledkom, ako aj s prijatým opatrením.

(2) Zamestnávateľ je povinný konať podľa odseku 1, ak písomné upozornenie je podpísané, je z neho zrejmé, kto ho podáva, akého porušenia povinnosti alebo obmedzenia zamestnanca sa týka vrátane uvedenia skutočností, z ktorých možno odvodiť porušenie povinnosti alebo obmedzenia.



Právna úprava v Slovenskej republike

c) Všeobecná ochrana

Zákon 152/1998 Z. z. o sťažnostiach:

Všeobecná úprava podávania sťažností.

Podanie sťažnosti sa nesmie stať podnetom ani dôvodom na vyvodzovanie dôsledkov, ktoré by sťažovateľovi spôsobili akúkoľvek ujmu.

Interpretačná neistota v kontexte whistleblowingu v praxi - za sťažnosť podľa tohto zákona sa nepovažuje podanie, ktorého vybavovanie je upravené osobitným predpisom.



Právna úprava v Slovenskej republike

3. Zákonná povinnosť

Trestný zákon, § 340: Neoznámenie trestného činu

Kto sa hodnoverným spôsobom dozvie, že iný spáchal zločin, na ktorý tento zákon ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou najmenej desať rokov, alebo iektorý z trestných činov korupcie uvedených v treťom diele ôsmej hlavy osobitnej časti, a taký zločin alebo trestný čin neoznámí bez odkladu orgánu činnému v trestnom konaní alebo Policajnému zboru, alebo namiesto toho, ak ide o vojaka, svojmu nadriadenému alebo služobnému orgánu, a ak ide o osobu vo výkone trestu odňatia slobody alebo vo výkone väzby príslušníkovi Zboru väzenskej a justičnej stráže, potrestá sa odňatím slobody až na tri roky.



Právna úprava v Slovenskej republike

4. Aké sú objektívne informácie o praxi chráneného oznamovania na Slovensku?

Neexistuje žiadna relevantná štatistika – MS SR.

Podľa monitoringu tlače v roku 2008 boli zaznamenané iba 3 články v slovenských médiach k problematike whistleblowingu.

Neexistuje jedno ústredné telefónne číslo

Kultúrny kontext a „nechcú mať problémy“.

Iba 7 % občanov by určite oznámilo keby od nich niekto pýtal úplatok alebo by vedeli o niekom, kto berie úplatky. Ide o pomerne nízke číslo. Naopak, úplatkárstvo by neoznámili takmer dve tretiny respondentov (64%), pričom 41% by ho asi neoznámilo a 23% by ho určite neoznámilo.



Právna úprava v Slovenskej republike

5. Do akej miery vláda a súkromný sektor presadzujú implementáciu/presadzovanie ochranu oznamovania?

Zákon o sťažnostiach sa vzťahuje na relatívne širokú skupinu orgánov štátnej správy.

Štátna správa sa striktnie pridrža zákonných povinností a jednotlivé organizácie neprinášajú inovatívne prístupy k ochrane oznamovateľov.

V podobe poštovej schránky na podnety sa nachádza iba v dvoch inštitúciách z 27 skúmaných: na Ministerstve financií SR a Protimonopolnom úrade SR.

Neexistuje forma osobitného ocenenia za nahlásenie nekalých praktík.



Právna úprava v Slovenskej republike

5. Do akej miery vláda a súkromný sektor presadzujú implementáciu/presadzovanie ochranu oznamovania?

Veľké spoločnosti: etické kódexy, ktoré obsahujú aj ustanovenia o whistleblowingu, výkon prostredníctvom externých poradcov - firemných ombudsmanov.

Ďalším využívanými nástrojmi sú poštové schránky, horúce telefónne linky a tiež špeciálne e-mailové adresy.

Pracovné poriadky a školenia pri nástupe do zamestnania. Ďalšie informácie poskytujú zamestnancom prostredníctvom vnútropodnikového periodika alebo webovej stránky.

Problém jazyková bariéra.



Právna úprava v Slovenskej republike

5. Do akej miery vláda a súkromný sektor presadzujú implementáciu/presadzovanie ochranu oznamovania?

Tri z piatich stredných spoločností, ktoré boli predmetom nášho výskumu, etický kódex nemajú.

Zbieranie podnetov zamestnancov riešia prostredníctvom anonymných poštových schránok. V jednom prípade sa pravdepodobne v blízkej budúcnosti rozbehne horúca linka.

Informačným kanálom v stredných spoločnostiach je predovšetkým nástienka alebo vnútropodnikový časopis, resp. obežník.

Stredné spoločnosti riešia podnety interne, predovšetkým personálne oddelenie, resp. vedenie spoločnosti.

Prípady chráneného oznamovania neuverejňujú spoločnosti vo výročných správach, z ich pohľadu ide o ochranu dobrej povesti podniky.



Právna úprava v Slovenskej republike

6. Interné oznamovacie kanály: V akej miere je dostupný vhodný interný mechanizmus pre informovanie?

Štátna správa sa riadi iba zákonom definovanými postupmi.

Vybavovanie vecne príslušnými zamestnancami a organizačnými útvarmi.

Vzorka skúmaných veľkých podnikov zabezpečujú zbieranie podnetov predovšetkým prostredníctvom externých poradcov - firemných ombudsmánov. Dalším využívanými nástrojmi sú poštové schránky, horúce telefónne linky a tiež špeciálne e-mailové adresy.

Vzorka skúmaných stredných spoločností väčšinou etický kódex nemajú a zbieranie podnetov zamestnancov riešia prostredníctvom anonymných poštových schránok. V jednom prípade sa v blízkej budúcnosti rozbehne horúca linka.



Právna úprava v Slovenskej republike

6. Externé a ďalšie oznamovacie kanály: V akej miere je dostupný vhodný externý mechanizmus pre informovanie?

Štátna správa neexistuje.

Vzorka skúmaných veľkých podnikov prostredníctvom externých poradcov - firemných ombudsmánov, auditorských spoločností.

Média alebo mimovládne organizácie.



Právna úprava v Slovenskej republike

7. Ochrana oznamovateľa

Špeciálna úprava neexistuje – inšpirácia
(antidiskriminačný zákon).

Problém zachovania dôvernosti poskytnutých informácií a
identity oznamovateľa.

Zamestnanci sú buď dotlačení (mobbing, bossing)
k odchodu zo zamestnania alebo je ich pracovný pomer
skončený z organizačných dôvodov.



Právna úprava v Slovenskej republike

8. Obmedzenia

- Ochrana osobnosti
- Ochrana osobných údajov
- Obchodné tajomstvo
- Ochrana utajovaných skutočností
- Povinnosť mlčanlivosti



Právna úprava v Slovenskej republike

9. Právna zodpovednosť: Do akej miery právo ukladá právnu zodpovednosť za falošné alebo zlovolné informovanie?

- Ochrana osobnosti,
- Krivé obvinenie, Krivá výpoveď
- Všeobecná zodpovednosť za škodu

§ 420 Obchodného zákonníka:

Každý zodpovedá za škodu, ktorú spôsobil porušením právnej povinnosti.



Právna úprava v Slovenskej republike

10. Odporúčania

Zabezpečenia ochrany oznamovateľa

Informácií pre whistleblowerov ako postupovať na jednom mieste

Vytvorenie štatistiky

Posilnenie komunikačných kanálov

Finančná motivácia oznamovateľov

VÝSLEDKY MONITORINGU

Prezentácia výsledkov monitoringu uplatňovania platnej legislatívy v oblasti whistleblowingu vo vybraných inštitúciách verejnej správy na Slovensku

MIROSLAVA PAGÁČOVÁ
projektová koordinátorka TIS

V mesiacoch júl a august 2009 Transparency International Slovensko uskutočnilo monitoring, ktorého cieľom bolo zmapovať súčasný stav v oblasti podávania sťažností a ochrany oznamovateľov nekalých praktík na pracoviskách v rámci inštitúcií verejnej správy. V prieskume boli oslovené ministerstvá, vybrané mestá, ako aj vyššie územné celky na Slovensku.

Prezentácia predkladaná na nasledujúcich stranách tak prináša výsledky hodnotenia interných pravidiel podávania sťažností o nekalých praktikách, ako aj hodnotenia externých mechanizmov podávania sťažností v monitorovaných inštitúciách verejného sektora. Prezentovaný monitoring poukazuje aj na spôsoby informovania zamestnancov o možnostiach oznamovania, ďalej na používané postupy pri riešení sťažností, a zvolené nástroje nahlasovania nekalých praktík na pracovisku.



Ochrana oznamovateľov nekalých praktík na pracovisku - podanie sťažnosti v rámci organizácie

Výsledky monitoringu
Transparency International Slovensko



Monitoring o podávaní sťažností a ochrane oznamovateľov nekalých praktík na pracovisku

- } uskutočnený v mesiacoch júl a august 2009
- } forma: rozhovory, telefonická, e-mailová komunikácia
- } 46 oslovených/13 spolupracujúcich inštitúcií
 - Mestá: Banská Bystrica, Levice, Michalovce, Prešov, Trnava, Nitra, Zvolen
 - VÚC: Banskobystrický, Bratislavský, Nitriansky, Žilinský samosprávny kraj
 - Ministerstvá: MF SR, MDPaT SR

Existencia dokumentu definujúceho pravidlá etického správania



- } Väčšina inštitúcií nemá samostatný dokument upravujúci iba **etické správanie**
 - etické pravidlá upravené v Pracovnom poriadku

- } Samostatný Etický kódex
 - BBSK
 - Trnava
 - Nitra
 - Zvolen

Existencia interných pravidiel na podávanie sťažností o nekalých praktikách



- } Pravidlá na podávanie sťažností týkajúce sa nekalých aktivít nie sú samostatne upravené, spomínajú ich ale
 - Pracovný poriadok
 - Zákon o sťažnostiach

- } Existencia smerníc o sťažnostiach – všetky inštitúcie

Existencia externého mechanizmu pre podávanie sťažností

- } **Inštitúcie nemajú zavedený externý mechanizmus pre podávanie sťažností**
- } **pováčšine zabezpečované interne**
 - **Mestá a VÚC – príslušní nadriadení, hlavný kontrolór**
 - **NSK – komunikácia s právnikmi**



Spôsoby ochrany oznamovateľov

- } **Ochrana oznamovateľov je riešená všeobecnými smernicami alebo nijak. Dotýkajú sa jej:**
 - **Zákonník práce**
 - **Pracovný poriadok**
 - **Etický kódex**
 - **Podniková kolektívna zmluva**
- } **ŽSK: Zamestnanci môžu využiť právne poradenstvo právnikov**



Informovanie zamestnancov o oznamovaní

- } Väčšina inštitúcií špeciálne neinformuje o **možnostiach a postupoch pri podávaní sťažností** (ani mimo organizácie), iba pri prijímaní do zamestnania
- } Informácie sú zahrnuté všeobecne v už spomenutých dokumentoch
- } Vôbec neinformujú o možnostiach podania mimo organizácie
- } Informujú nasledujúce:
 - BBSK, MFSR: školenia, vzdelávacie kurzy a semináre zahrňujúce aj túto tému
 - ŽSK, PO: priestor pre verejného ochrancu práv na riešenie sťažností občanov, poskytovanie poradenstva pre verejnosť
 - PO: informačná tabuľa



Kto pokrýva riešenie sťažností?

- } Vo väčšine prípadov nie je menovaný žiaden **špeciálny personál** zaoberajúci sa prešetrovaním sťažností.
- } Niekedy je to hlavný kontrolór, no závisí od konkrétneho podnetu (zamestnanci sa zväčša obracajú na priameho nadriadeného)
- } **pri vybavovaní sťažností** sa postupuje v zmysle spomínaných smerníc a zákona, či obdobných interných riadiacich aktov
 - zákon o sťažnostiach
 - zákon o štátnej službe
 - interné pravidlá v podmienkach napr. BBSK, MF SR

Postup pri riešení sťažností, ocenenie za podanie sťažnosti

- } sťažnosti sa zaevidujú, ďalej sú postúpené príslušnému odboru úradu, je vykonané šetrenie povereným zamestnancom, nasleduje vyhotovenie zápisnice
 - vo väčšine prípadov je **časová lehota** na vybavenie sťažnosti 30 dní (pri závažných prípadoch možnosť predĺžiť o ďalších 30 dní)
- } vo väčšine prípadov je zamestnanec **oboznámený až s výsledkom** prešetrenia sťažnosti
- } vo všetkých prípadoch neexistuje žiadna **forma ocenenia** za nahlásenie nekalých praktík.

Zaručenie anonymity oznamovateľa



- } vo všetkých prípadoch je možné, aby sťažovateľ ostal v anonymite
 - ak o to požiada
 - vyplýva to zo zákona aj ostatných smerníc (Zákonník práce, Pracovný poriadok, Podniková kolektívna zmluva, Etický kódex)
 - umožňujú to tiež čierne skrinky (aj napr. virtuálne, kde nie je možné vystopovať identitu)
 - MF SR uviedlo, že v niektorých prípadoch sa môže postupovať iba ak je uvedený nejaký údaj o sťažovateľovi
 - v takom prípade je oznamovateľ kontaktovaný a požiadaný o spomenuté
 - je upozornený, že vo vybavovaní sa môže pokračovať len vtedy, ak v určenej lehote udelí súhlas s uvedením potrebných údajov o svojej osobe

Nástroje nahlasovania nekalých praktík na pracovisku



- } vo väčšine zo spomenutých inštitúcií okrem klasických formulárov existujú webové rubriky „čierna skrinka“ a schránky na úradoch – určené pre verejnosť

Ochrana whistleblowerov



- } ochrana whistleblowerov pred prípadnými sankciami podľa opýtaných vyplýva z platnej legislatívy (vyššie uvedená), ktorá ale je len sektorovou a neošetruje všetky oblasti
- } špeciálne nariadenia neboli zaznamenané
 - niektoré inštitúcie argumentujú aj doteraz neevidovaným typom daných sťažností

Štatistika o sťažnostiach v rámci organizácie



- } väčšina inštitúcií nevedie evidenciu sťažností**
- } nezaznamenalo žiadne**

Zhrnutie



- } Vo väčšine prípadov neexistujú interné kanály pre podávanie sťažností**
- } Absencia školení špeciálne k problematike whistleblowingu**
- } Inštitúcie sa nestretávajú s týmto typom sťažností**

Skúsenosti a postupy Úradu boja proti korupcii pri prešetrovaní podnetov, riešenie anonymných sťažností, ochrana identity, problémové oblasti a návrhy na zlepšenie

TIBOR GAŠPAR

riaditeľ Úradu boja proti korupcii Prezídia policajného zboru

Odhaľovanie a dokazovanie korupčných transakcií čelí viacerým výzvam, pričom medzi ne patrí aj existencia dostatku dôkazov. V mnohých verejných inštitúciách sa korupčné správanie často toleruje a odhodlanie poukázať na existenciu korupcie naráža na obavu o nasledovný postih samotného oznamovateľa. Uvedený stav je spôsobený aj nedostatkom ochranných interných mechanizmov pre svedkov – oznamovateľov korupcie. Aj z tohto dôvodu je dôležitá činnosť *Úradu boja proti korupcii Prezídia policajného zboru*, ktorý má skúsenosti s riešením anonymných sťažností a ktorý by mal zabezpečovať ochranu tých, ktorým záleží na obmedzovaní nekalých praktík vo verejnom sektore na Slovensku.

Cieľom prezentácie riaditeľa *Úradu boja proti korupcii Prezídia policajného zboru* Tibora Gašpara, ktorá sa nachádza na nasledujúcich stranách, je preto predstaviť jednotlivé postupy pri vybavovaní podnetov, ochrane identity spolupracujúcej osoby v trestno-právnej rovine, sledovaní osôb a vecí, vyhotovovaní obrazových, zvukových, obrazovo-zvukových záznamov, odpočúvaní ako aj pri zázname telekomunikačnej prevádzky. Ďalej charakterizuje základné postupy podľa spôsobu zistenia a podľa času spáchania trestného činu a ako vlastne prebieha realizácia celého prípadu.

ÚRAD BOJA PROTI KORUPCII

Prezídia Policajného zboru SR



Úrad boja proti korupcii Prezídia PZ

Postupy pri vybavovaní podnetov,
ochrana identity spolupracujúcej
osoby



Korupcia - ekonomický, sociálny, spoločenský, politický problém spoločnosti



Druhy prijatých podaní

- n podania fyzickej alebo právnickej osoby
- n podnety z vlastnej operatívnej a analytickej činnosti
- n podnety z kontrolnej, operatívnej alebo spravodajskej činnosti iných štátnych orgánov (napr. NKÚ, GP, ÚVO, sekcie kontrol ministerstiev, iné policajné útvary atď.)



Postup pri vybavovaní podaní

1. podľa Zák. č. 301/2005 Z.z. - Trestného poriadku (§ 62 – podanie sa posudzuje vždy podľa obsahu; možno ho urobiť písomne, ústne do zápisnice, telegraficky, telefaxom, elektronickými prostriedkami; potvrdiť do troch pracovných dní písomne alebo ústne do zápisnice)
2. podľa Zák. č. 171/1993 Z.z. o Policajnom zbore (§ 38a – operatívno-pátracia činnosť; systém spravidla utajených spravodajských opatrení vykonávaných za účelom odhalenia, objasnenia a dokumentovania trestnej činnosti)
3. podľa iných osobitných zákonov napr. Zák. č.152/1998 Z.z. o sťažnostiach (spravidla odstúpením vecne a miestne príslušnému orgánu na vybavenie podania)



Spolupracujúca osoba

- n informátor bez otvorenej spolupráce
- n oznamovateľ bez ďalšej spolupráce
- n oznamovateľ dobrovoľne spolupracujúci v postavení agenta - § 117 TP
- n „vynútená“ spolupráca cez inštitúty TP - dočasné odloženie vznesenia obvinenia § 205; prerušenie TS § 228/3; podmienené zastavenie TS spolupracujúceho obvineného §§ 218, 219; zastavenie TS § 215/3



Ochrana identity spolupracujúcej osoby v trestno-právnej rovine

§ 136 Trestného poriadku

- n Ak je obava z ohrozenia svedkovi sa môže povoliť, aby miesto bydliska uviedol pracovisko alebo inú adresu
- n Ak je ohrozený život, zdravie alebo blízka osoba svedka môže sa svedkovi povoliť aby neuvádzal údaje o svojej osobe
- n Pri zločinoch, korupcii a inej TČ je možné použiť legendu (primerane podľa § 117/3 Trestného poriadku)
- n Súhlas na vyššie uvedené postupy dáva pred súdom predseda senátu v prípravnom konaní prokurátor



Agent – § 117 Trestného poriadku

- § Na odhaľovanie, zisťovanie a usvedčovanie páchatel'ov taxatívne určených TČ
- § Príkaz vydáva predseda senátu (pred začatím trestného stíhania); sudca pre prípravné konanie alebo prokurátor ak vec neznesie odklad s obmedzením pri iniciatívnom konaní
- § Agent môže byť príslušník PZ alebo iná osoba





Sledovanie osôb a vecí

- § Možno vykonať o úmyselnom trestnom čine
- § pred začatím trestného stíhania, aj v prípravnom konaní
- § Príkaz predseda senátu (pred začatím trestného stíhania), sudca pre prípravné konanie alebo prokurátor (podľa súčasného využitia ITP a mimo priestorov verejne prístupných)
- § Nedostatok – využitie v inej veci len ak je v inej veci začaté trestné stíhanie



Vyhотовovanie obrazových, zvukových, obrazovo-zvukových záznamov

- § Možno vyhotoviť o taxatívne vymedzených TČ
- § Príkaz vydáva predseda senátu (pred začatím trestného stíhania); sudca pre prípravné konanie alebo prokurátor ak vec neznesie odklad
- § Nedostatok – využitie v inej veci len ak je v inej veci začaté trestné stíhanie





Odpočúvanie a záznam telekomunikačnej prevádzky § 115, 116 Trestného poriadku

- § Možno vyhotoviť o taxatívne vymedzených TČ
- § Príkaz vydáva predseda senátu (pred začatím trestného stíhania); sudca pre prípravné konanie alebo prokurátor ak vec neznesie odklad
- § Nedostatok – využitie v inej veci len ak je v inej veci začaté trestné stíhanie



Základné postupy

Podľa spôsobu zistenia Podľa času spáchania TČ

- | | |
|--|----------------------------|
| n Oznámené fyzickou a právnickou osobou | n Po ukončení TČ |
| n Vlastná (iná) operatívna odhaľovacia činnosť | n V čase páchania TČ |
| | n Pred začatím páchania TČ |



PRIEBEH REALIZÁCIE PRÍPADU

- § analýza získaných informácií, operatívnych poznatkov, resp. trestného oznámenia
- § stanovenie úloh pre vyšetrovateľa a operatívu
- § príprava realizácie prípadu
- § realizácia prípadu
- § zhodnotenie realizácie prípadu

Postupy a skúsenosti súkromného sektora s vyšetrowaním podvodov. Prezentácia výsledkov prieskumu výskytu podvodov a nástrojov na ich elimináciu

JÁN LALKA

managing director, Surveilligence, s.r.o.

Podobne ako v inštitúciách verejného sektora aj v súkromnom sektore sa môžeme stretnúť s prípadmi nekalých praktík na pracovisku a ich následným oznamovaním. Na detekciu a prevenciu podvodov v súkromnom sektore sa špecializujú viaceré firmy. Jednou z nich je aj Surveilligence - špecializovaná agentúra zameraná na odhaľovanie podvodných schém a transakcií formou forenzných auditov, príprava investigatívnych správ o pozadí osôb a firiem, vyhľadávanie prepojení medzi subjektmi a zavádzaním preventívnych programov proti vzniku podvodov.

V mesiacoch jún a júl 2009 uskutočnila agentúra prieskum³ o výskyte podvodov v organizáciách na Slovensku. Oslovených bolo 1300 organizácií na Slovensku, pričom tohto anonymného prieskumu sa zúčastnilo 74 organizácií. Prezentovaný prieskum bol zameraný na popísanie trendov týkajúcich detekcie, vyšetrowania a prevencie podvodov v slovenských organizáciách. Kľúčové otázky prieskumu sa týkali využitia whistleblowing-u v organizáciách, a teda či umožňuje spoločnosť anonymné oznamovanie nekalých praktík (napr. anonymné telefónne linky, emailová adresa). Výsledky uvedeného prieskumu sú predmetom nasledovnej prezentácie.

³ Prieskum sa uskutočnil v spolupráci spolu s Audítorskou a poradenskou spoločnosťou TPA Horwath a ACCA (Association of Chartered Certified Accountants)

Whistleblowing – Oznamovanie nekalých praktík na pracovisku *Teória a prax*

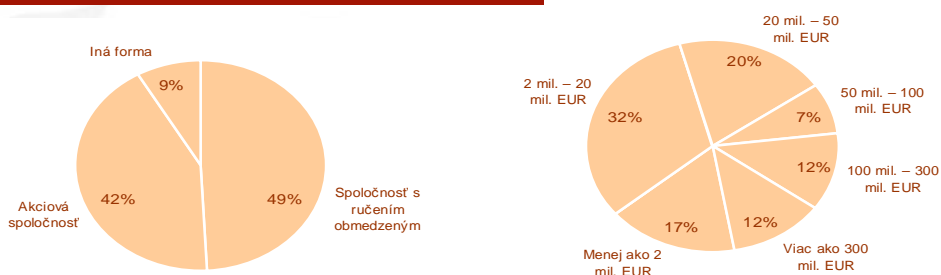
Transparency International Slovensko
Bratislava
28.9.2009

Prieskum o výskyte podvodov v organizáciách na Slovensku za rok 2009

- ✘ Uskutočnili Surveillance, TPA Horwath, ACCA
- ✘ Prieskum prebiehal v mesiacoch jún a júl 2009
- ✘ Prieskum bol prísne anonymný
- ✘ Oslovených 1300 organizácií na Slovensku
- ✘ Zúčastnilo sa 74 organizácií
- ✘ Prieskum on-line (webový dotazník)
- ✘ Obsahoval 54 otázok, rozdelených do 2 častí:
 - Ā výskyt a dopady podvodov
 - Ā stavu kontrolného systému proti podvodom
- ✘ Limitovaný počet respondentov – prieskum nie je plne reprezentatívny
 - Ā Preto zameraný na popisovanie trendov týkajúcich detekcie, vyšetrovania a prevencie podvodov



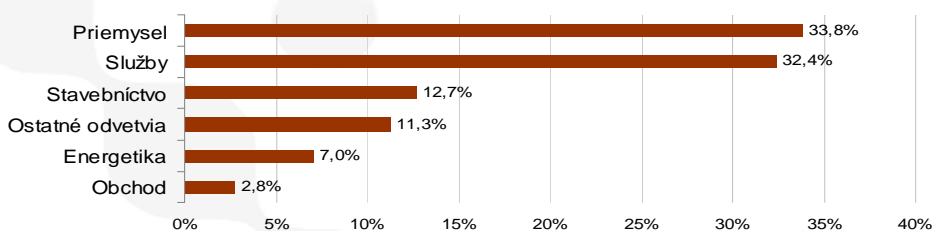
Účastníci prieskumu



- ❑ 90% organizácií bez majetkového podielu štátu, 5% organizácií čiastočne alebo úplne vlastnených štátom
- ❑ 42% organizácií úplne vlastnených slovenskými vlastníkmi, 35% úplne vlastnených zahraničnými. 24% organizácií malo podiel tak domáceho, ako aj zahraničného kapitálu
- ❑ 28,2% malých a stredne veľkých organizácií s veľkosťou do 100 zamestnancov
- ❑ 42% organizácií s počtom zamestnancov v rozsahu od 101 do 500 osôb
- ❑ 29,6% veľkých spoločností s počtom zamestnancov viac ako 500

3 z 16

Účastníci prieskumu



- ❑ Najčastejšie zastúpenie mali v segmente priemyslu automobilový priemysel a strojárstvo
- ❑ V segmente služieb prevládali organizácie zo sektora finančných služieb

4 z 16

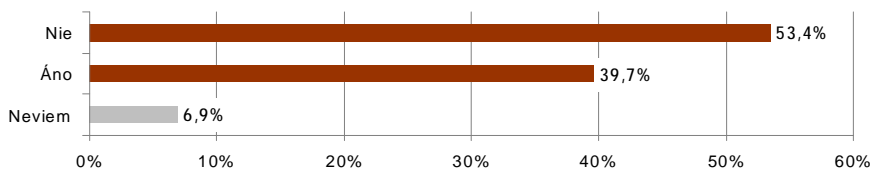
Kontroly a postupy proti podvodom používané v organizáciách za posledné dva roky



5 z 16

Využívanie whistleblowing-u v organizáciách

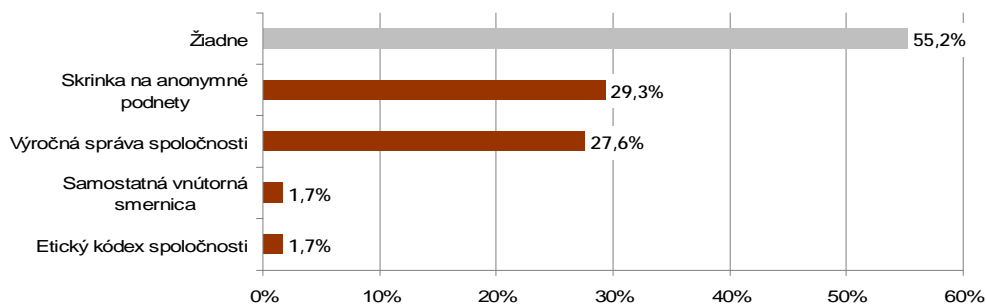
- ☒ Umožňuje Vaša spoločnosť anonymné oznamovanie nekalých praktík (napr. anonymné telefónne linky, emailová adresa)?



6 z 16

Firemné dokumenty s informáciami o whistleblowing-u

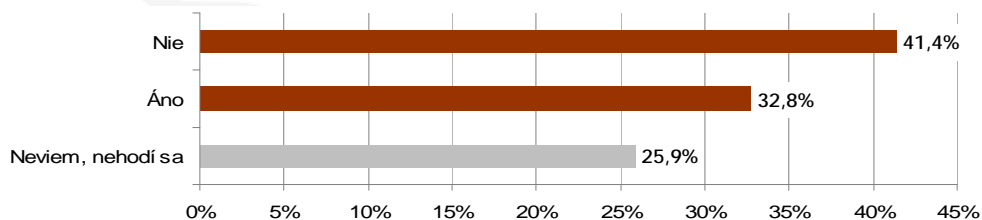
- ☒ Ktoré firemné dokumenty obsahujú informácie o existencii, postupoch a výsledkoch whistleblowing-u?



7 z 16

Školenie a informovanie zamestnancov

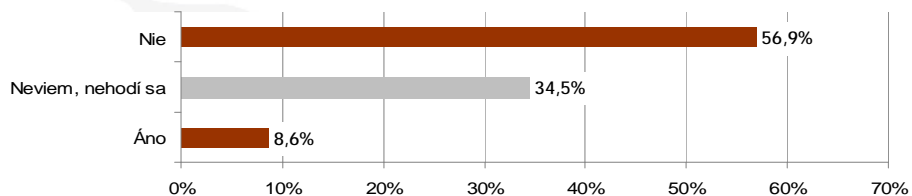
- ☒ Sú Vaši zamestnanci dostatočne preškolení a oboznámení s postupmi pri chránenom oznamovaní nekalých praktík?



8 z 16

Ocenenie za nahlásenie nekalých praktík

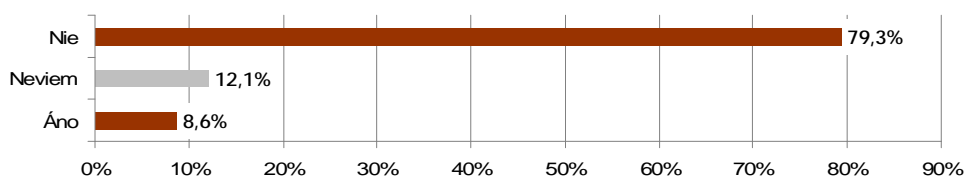
- ☒ Existuje vo Vašej spoločnosti nejaká forma ocenenia za nahlásenie takýchto praktík?



9 z 16

Existencia externého mechanizmu pre whistleblowing

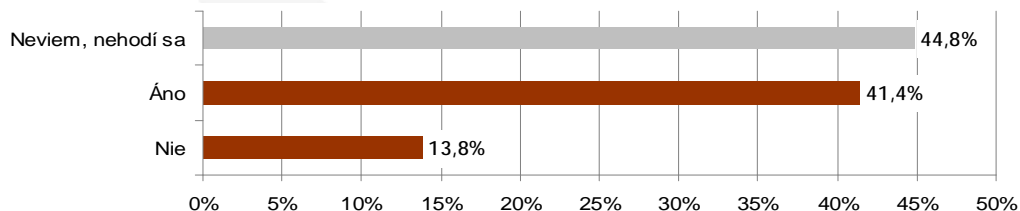
- ☒ Existuje vo Vašej spoločnosti externý mechanizmus (externá firma zameraná na vyhodnocovanie a triedenie oznámení) pre chránené oznamovanie nekalých praktík?



10 z 16

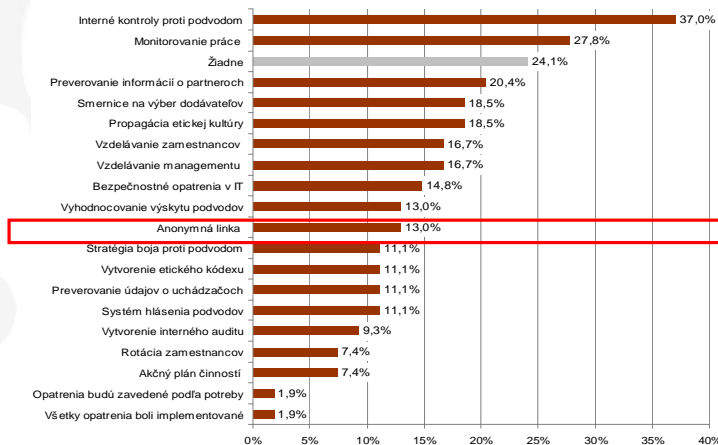
Nezávislosť a zabezpečenie zdrojov pre personál

- Je personál, ktorý prešetruje oznámenia o podvodoch nezávislý a má dostatočné zdroje?



11 z 16

Plánované zavedenie postupov a opatrení proti vzniku podvodov v najbližších dvoch rokoch



12 z 16



Vybrané klíčové závěry prieskumu

- ✘ Informácie od zamestnancov sú najčastejším spôsobom odhalenia podvodov v organizáciách
- ✘ 53% účastníkov prieskumu uviedlo finančné straty ako najčastejší dopad podvodného konania
- ✘ Krádeže majetku sú najčastejším druhom interných podvodov.
- ✘ Najrozšírenejším externým podvodom je manipulácia pri výberovom konaní
- ✘ Najčastejším páchatelom podvodov je radový zamestnanec, nasledovaný dodávateľom.
- ✘ Podvody sa najčastejšie vyskytujú v zásobovaní a skladovaní
- ✘ 41% účastníkov prieskumu čiastočne uspelo v spätnom získaní prostriedkov, 10% účastníkov prieskumu nezískalo žiadne náhrady škôd

Organizátori prieskumu



ACCA (The Association of Chartered Certified Accountants) je jednou z najväčších a najrýchlejšie rastúcich globálnych profesijných účtovníckych organizácií, ktorá má viac ako 362 000 členov a 131 500 členov v 170 krajinách sveta. Na Slovensku má ACCA 1 100 členov a študentov a ich počet sa každý rok zvyšuje. ACCA ako vôbec prvá profesijná organizácia začala dôbrať na základe IAS/IFRS (Medzinárodné štandardy účtovníckeho výkazníctva). Syllabus kvalifikácie ACCA bol uznávaný Organizáciou spojených národov ako základ pre globálnu kvalifikáciu účtovníkov. Hlavný dôraz v novej, tzv. hlavnej kvalifikácii ACCA, sa kladie na profesnú hodnotu, etiku a kontrolnú a správnú činnosť. ACCA poskytuje viac ako 100 rokov systéru vzdelávania v oblasti účtovníctva a financií. Profesná kvalifikácia ACCA je určená všetkým, ktorí si chcú zlepšiť svoje kariérne možnosti v oblasti financií a účtovníctva.



Surveillance [sar- 'vél-ja-jen(')je] je špecializovanou spoločnosťou zameranou na detekciu, vyšetrovanie a prevenciu podvodov. Medzi základné služby patrí odhaľovanie podvodných schém a transakcií formou forenzných auditov, vypracovávanie investigatívnych správ v pozadí subjektov, vyhľadávanie perpujencií medzi firmami a jednotlivcami a zavádzanie preventívnych programov proti vzniku podvodov. Surveillance zhrubuje skúsených forenzných špecialistov, ktorí pracovali tak pre význačné globálne spoločnosti, ako aj pre miestne firmy v Českej a Slovenskej republike. Experti Surveillance sú členmi rešpektovanej Association of Certified Fraud Examiners (Asociácie certifikovaneých vyšetrovateľov podvodov).



Audítorská a poradenská spoločnosť TPA Horwath je súčasťou Crowe Horwath International, celosvetovej siete audítorských a poradenských spoločností patriacej do svetového TOP 10 v odvetvi profesionálnych audítorských a poradenských služieb. Crowe Horwath International je vo svete zastúpená vo všetkých veľkých mernách a regiónoch, pričom má 433 pobočiek a viac ako 20 000 zamestnancov v 105 krajinách na svete. Svojim klientom poskytuje vysoko kvalitné a profesionálne služby z oblasti: auditu, účtovného a daňového poradenstva, podnikových financií a poradenstva pri riadení firiem. Slovenská kancelária stredoeurópskej skupiny TPA Horwath funguje od roku 2001, pričom skupina TPA Horwath na trh vstúpila prvotným slovenskej audítorskej spoločnosti existujúcej už roku 1993. Skupina TPA Horwath patrí viac ako 900 zamestnancami v strednej Európe medzi popredné audítorské a poradenské spoločnosti. Na Slovensku TPA Horwath zamestnáva viac ako 80 zamestnancov, z toho dvoch licencovaných audítorov, štyroch daňových poradcov a troch pracovníkov s kvalifikáciou ACCA získanou vo Veľkej Británii.

15 z 16

Kontakt

Ing. Ján Lalka, CFE
Managing Director

Surveillance, s.r.o.
Budečská 29, Prague 2, Česká republika
IČO: 28253418

Mobile: +420 737 235 595
Mailto: jan.lalka@surveillance.com
Http: www.foreznislužby.cz
www.surveillance.com



16 z 16

Skúsenosti a postupy Kancelárie verejného ochrancu práv pri vybavovaní sťažností a podnetov, riešenie anonymných sťažností a ochrana identity sťažovateľov

ALEXANDRA STACHOVÁ

právnička Kancelárie verejného ochrancu práv

Nie každá organizácia verejného sektora má vybudovaný dôveryhodný interný systém chráneného nahlasovania a riešenia nekalých praktík na pracovisku. Pre tých, ktorí o korupcii v organizácii vedia, existuje možnosť nahlasovania korupčných prípadov a iných nekalých praktík vo vnútri organizácie externým organizáciám, medzi ktoré patrí aj Ombudsman – Verejný ochranca práv.

Verejný ochranca práv je nezávislý orgán Slovenskej republiky, ktorý v rozsahu a spôsobom ustanoveným zákonom chráni základné práva a slobody fyzických osôb a právnických osôb v konaní pred orgánmi verejnej správy a ďalšími orgánmi verejnej moci, ak je ich konanie, rozhodovanie alebo nečinnosť v rozpore s právnym poriadkom.

Nasledovná prezentácia sa venuje možnostiam a skúsenostiam Verejného ochrancu práv pri ochrane osobnosti podávateľa, utajovaní totožnosti podávateľa podnetu, konkrétnym podnetom týkajúcich sa podozrenia z korupcie, ako i následnej pomoci Verejného ochrancu práv.



Verejný ochranca práv

- je **nezávislý ústavný orgán** Slovenskej republiky,
- chráni **základné práva a slobody fyzických osôb a právnických osôb**, pri **konaní, rozhodovaní alebo nečinnosti orgánov verejnej správy**, ktorými sú:
 - orgány **štátnej správy**,
 - orgány **územnej samosprávy**,
 - právnické a fyzické osoby, ktoré podľa osobitného zákona

rozhodujú o právach a povinnostiach fyzických osôb a právnických osôb v oblasti verejnej správy, alebo do práv a povinností fyzických osôb a právnických osôb v oblasti verejnej správy **inak zasahujú**

- **ak je toto ich konanie, rozhodovanie alebo nečinnosť v rozpore s právnym poriadkom alebo princípmi demokratického a právneho štátu.**

(článok 151a ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, zákon č. 564/2001 Z. z. o verejnom ochrancovi práv v znení neskorších predpisov, ďalej len „zákon“)

Právna ochrana fyzických osôb a právnických osôb

Na verejného ochrancu práv sa môže obrátiť **KAŽDÝ (fyzická osoba aj právnická osoba, bez ohľadu na vek, sociálny status alebo iné kritérium):**

- písomne (**poštou, faxom, e-mailom**, prostredníctvom **elektronického formuláru**),
- **osobne** formou zápisnice (v sídle kancelárie v Bratislave alebo v regionálnych pôsobiskách).

OBSAHOVÉ NÁLEŽITOSTI PODNETU:

- Z podnetu musí byť zrejmé:
- **akej veci sa týka,**
 - **proti ktorému orgánu verejnej správy smeruje,**
 - **čoho sa podávateľ domáha.**

Zákon ako povinnú náležitosť nevyžaduje uvedenie osobných údajov podávateľa.

Ochrana osobnosti podávateľa

- **povinnosť mlčanlivosti verejného ochrancu práv**
(verejný ochranca práv je povinný zachovávať povinnosť mlčanlivosti vo veciach ochrany osobnosti, o ktorých sa dozvedel pri výkone svojej funkcie, a to aj po skončení svojej funkcie. Povinnosť mlčanlivosti môže verejného ochrancu práv zbaviť predseda národnej rady, to neplatí, ak ide o osobné údaje, § 12 ods. 1 zákona),
- **rozsah spracovania osobných údajov**
(verejný ochranca práv je oprávnený spracúvať osobné údaje, ktoré sú nevyhnutné na vybavenie podnetu, § 12 ods. 3 zákona),
- **utajenie totožnosti podávateľa podnetu (§ 13 ods. 6, 7 zákona) a osobitné zdôraznenie povinnosti mlčanlivosti pri vybavovaní podnetu s utajenou totožnosťou podávateľa,**
- **povinnosť mlčanlivosti zamestnancov podľa pracovnoprávných predpisov** (zákon o štátnej službe, zákon o výkone práce vo verejnom záujme),
- **opatrenia organizačného, personálneho a technického charakteru pri spracovávaní osobných údajov v súlade s ustanoveniami zákona o ochrane osobných údajov** (interné predpisy Kancelárie verejného ochrancu práv).

Vybavovanie anonymného podnetu

Podnet, v ktorom podávateľ podnetu neuvádza svoje **meno, priezvisko a adresu** (právnická osoba svoj názov a sídlo), je **anonymný podnet**. **Anonymný podnet nemusí verejný ochranca práv vybavovať**.
(§ 13 ods. 8 zákona)

Anonymný podnet je **fakultatívnym dôvodom odloženia podnetu** verejným ochrancom práv (§ 12 ods. 2 písm. d) zákona).

Utajenie totožnosti podávateľa podnetu

Utajenie totožnosti, ak

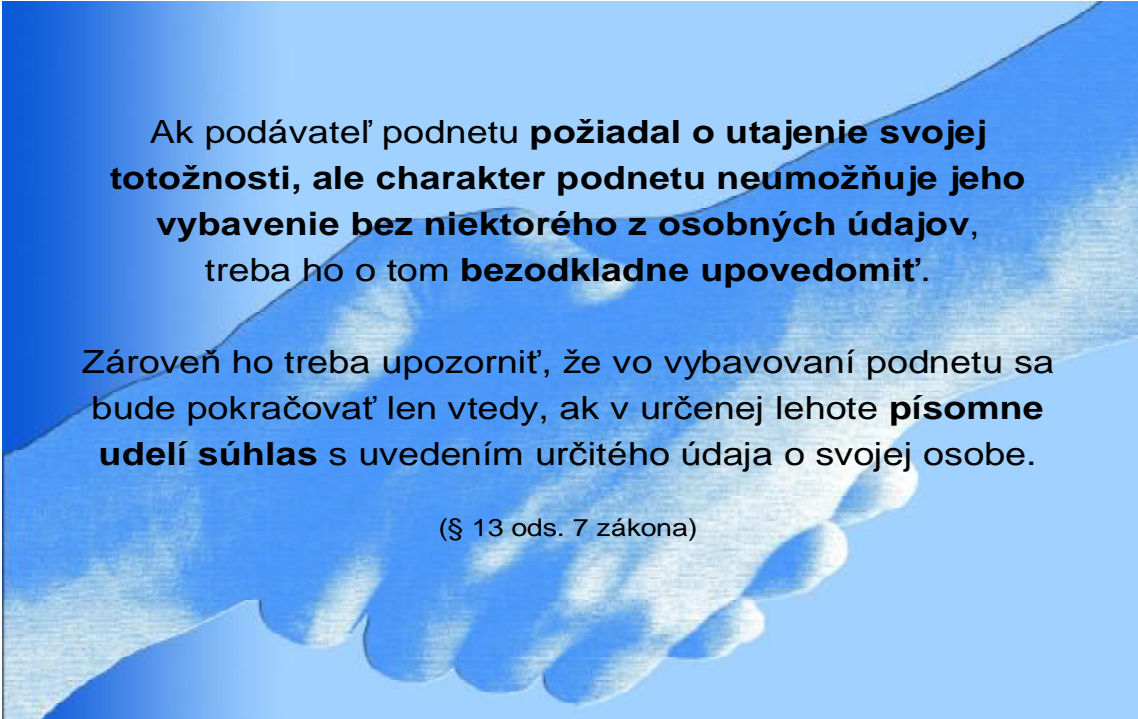
- **podávateľ podnetu požiada** verejného ochranca práv o utajenie totožnosti, alebo
- **je jej utajenie v záujme vybavenia podnetu**.

Pri vybavovaní podnetu sa postupuje len na základe **odpisu podnetu**, v ktorom sa neuvádzajú osobné údaje.

+ osobitné zdôraznenie povinnosti mlčanlivosti:

Každý zúčastnený na vybavovaní podnetu, komu je totožnosť podávateľa podnetu známa, je povinný o nej zachovať mlčanlivosť.

(§ 13 ods. 6 zákona)

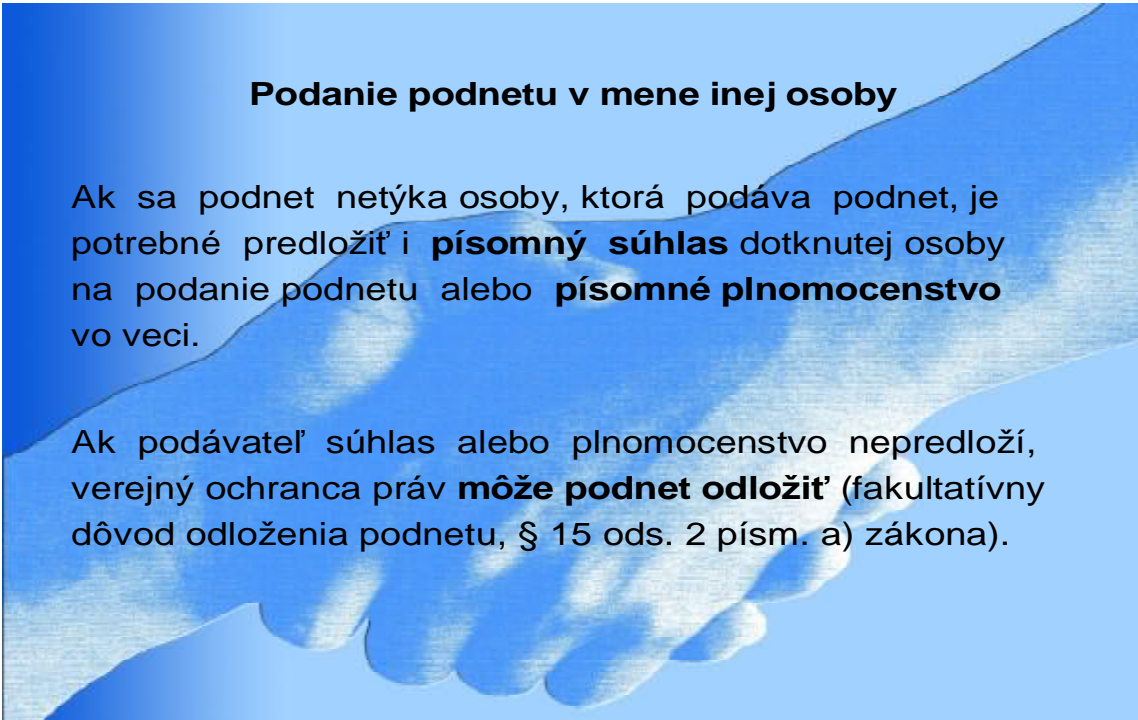


Ak podávateľ podnetu **požiadal o utajenie svojej totožnosti, ale charakter podnetu neumožňuje jeho vybavenie bez niektorého z osobných údajov, treba ho o tom bezodkladne upovedomiť.**

Zároveň ho treba upozorniť, že vo vybavovaní podnetu sa bude pokračovať len vtedy, ak v určenej lehote **písomne udelí súhlas** s uvedením určitého údajja o svojej osobe.

(§ 13 ods. 7 zákona)

Podanie podnetu v mene inej osoby



Ak sa podnet netýka osoby, ktorá podáva podnet, je potrebné predložiť i **písomný súhlas** dotknutej osoby na podanie podnetu alebo **písomné plnomocenstvo** vo veci.

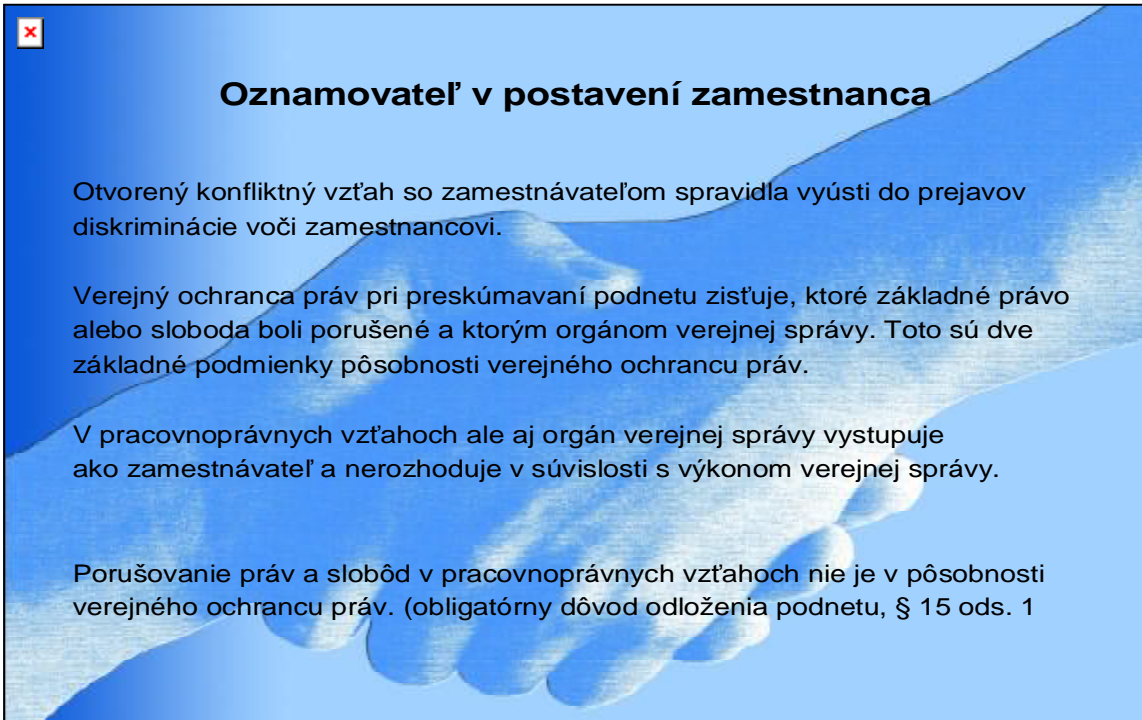
Ak podávateľ súhlas alebo plnomocenstvo nepredloží, verejný ochranca práv **môže podnet odložiť** (fakultatívny dôvod odloženia podnetu, § 15 ods. 2 písm. a) zákona).


Podnety doručené verejnému ochrancovi práv

Od začiatku činnosti verejného ochrancu práv v Slovenskej republike v roku 2002 do súčasnosti bolo verejnému ochrancovi práv doručených viac ako **17 800 podnetov**, z toho

- **30 podávateľov požiadalo o utajenie totožnosti** (žiadosti o právne usmernenie v oblasti rodinného práva, susedských sporov, v súvislosti s konaním orgánov samosprávy, v trestných veciach),
 - **69 podnetov bolo podaných anonymne** (občianskoprávne vzťahy, osobitne vlastnícke právo, exekúcie, problémy súvisiace s rodinným právom, pracovnoprávne vzťahy, diskriminácia, trestnoprávne problémy),
- ALE! aj presvedčenie podávateľov o korupcii v orgánoch verejnej správy, osobitne orgánoch činných v trestnom konaní, porušovanie právnych predpisov v súkromných spoločnostiach (dane, odvody, účtovníctvo).
- Väčšina podnetov bola mimo pôsobnosť verejného ochrancu práv a verejný ochranca práv podnet odložil (obligatórne odloženie podnetu, § 15 ods. 1 písm. a) zákona).





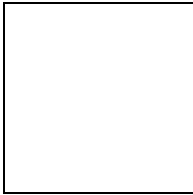
 **Oznamovateľ v postavení zamestnanca**

Otvorený konfliktný vzťah so zamestnávateľom spravidla vyústi do prejavov diskriminácie voči zamestnancovi.

Verejný ochranca práv pri preskúvaní podnetu zisťuje, ktoré základné právo alebo sloboda boli porušené a ktorým orgánom verejnej správy. Toto sú dve základné podmienky pôsobnosti verejného ochranca práv.

V pracovnoprávných vzťahoch ale aj orgán verejnej správy vystupuje ako zamestnávateľ a nerozhoduje v súvislosti s výkonom verejnej správy.

Porušovanie práv a slobôd v pracovnoprávných vzťahoch nie je v pôsobnosti verejného ochranca práv. (obligatórny dôvod odloženia podnetu, § 15 ods. 1



Úvahy de lege ferenda

Nastavenie štandardov výkonu moci,
jednotné pravidlá, konanie pre občana
predvídateľným spôsobom.



Rozšírenie pôsobnosti verejného ochrancu práv na všetky
práva a slobody (maladministrácia).

Bližšie informácie o činnosti verejného ochrancu práv je môžné získať:

- na internetovej stránke verejného ochrancu práv:
www.vop.gov.sk
- v sídle kancelárie na Nevädzovej ulici č. 5 v Bratislave,
v regionálnych pôsobiskách

Kancelária verejného ochrancu práv

P. O. Box 1, 820 04 Bratislava 24
tel. č.: 02/48 28 74 01, 02/43 63 49 06
fax: 02/48 28 74 01
e-mail: sekretariat@vop.gov.sk
web: www.vop.gov.sk

Odborové organizácie na úrovni miestnej samosprávy a ich pomoc pri riešení problematiky whistleblowingu

VIERA KOLČÁROVÁ

vedúca Útvaru primátora a predsedníčka odborovej organizácie MsÚ v Leviciach

Odbory na úrovni miestnej samosprávy.

Akokoľvek sa snažíme skrývať pred problematikou nekalých praktík na pracovisku, musíme si priznať, že existuje v každej forme a v každej oblasti, či už skryte alebo aj verejne v arogancii moci. Čo nám bráni odbúravať tieto praktiky je strach poukázať verejne na nekalé praktiky, podať oficiálnu sťažnosť.

Akú úlohu v tejto oblasti môžu, respektíve by mohli zohrať odbory ?

Historicky je odborové hnutie založené na poznaní, že len spoločný postup zamestnancov voči zamestnávateľom môže priniesť úspech v boji proti nízkym mzdám, ťažkému sociálnemu postaveniu, chudobe, strate zamestnania, svojvôli zamestnávateľov.

Platilo to v minulosti, aj keď v totalitnom režime sa na pôvodné princípy akosi pozabudlo, a platí to aj dnes v trhovom hospodárstve.

Pracovné príjmy na Slovensku patria ešte stále k najnižším v Európe, nezamestnanosť dosahuje v súčasnosti vysokú úroveň, niektoré vrstvy občanov sa dostávajú na hranicu chudoby, sociálne postavenie rodín v súčasnej dobe ešte nedosahuje patričnú úroveň, narastá strach, bezmocnosť a apatia zamestnancov vo vzťahoch k zamestnávateľom.

A tu si myslím, že odbory môžu, ba dokonca majú povinnosť vyjsť z ústrania a začať hájiť legálne práva zamestnancov.

Už samotná Ústava SR - Piaty oddiel – „ Hospodárske, sociálne a kultúrne práva „, čl. 36 hovorí, že Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, najmä :

- právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,
- ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskrimináciu v zamestnaní
- ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci
- najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času
- primeraný odpočinok po práci
- najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie
- právo na kolektívne vyjednávanie

Základy odborových práv okrem Ústavy SR sú podchytené aj v rôznych medzinárodných a vnútroštátnych dokumentoch. Medzi základné medzinárodné dokumenty, týkajúce sa odborových práv patria hlavne dohovory Medzinárodnej organizácie práce, spomeniem len niektoré :

- Dohovor č. 87 o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa združovať
- Dohovor č. 98 o práve organizovať sa, kolektívne vyjednávať
- Dohovor č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníkov
- Dohovor č. 122 o politike zamestnanosti
- Smernica Rady 91/533/EHS o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo pracovno-právny vzťah
- Smernica Rady 2000/78/ES ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani

Pokiaľ ide o vnútroštátne právne úpravy SR pre výkon odborových práv je základom tak ako som už spomenula Ústava SR, nesmieme zabudnúť ani na Listinu základných práv a slobôd, ďalej je to :

- Zákonník práce, zákon o verejnej službe, zákon o štátnej službe
- Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších zmien a doplnkov

- Zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)

K základným odborovým právam, ktoré sú viac menej obsiahnuté vo všetkých dokumentoch patria :

- **prerokovanie** (výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom)
- **právo na informácie** (poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie)
- **kontrolná činnosť** kontrola dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy)

Nahlásenie nekalých praktík na pracovisku je jedna vec a druhá, možno oveľa dôležitejšia je ochrana nahlasovateľa.

Tu by jednoznačne mali nastúpiť odbory, aby sa nestalo, že síce fajn našiel sa odvážlivec, ale už samotné dôsledky musí znášať sám. Často to končí, že psychickým nátlakom je donútený odísť resp. nastane preradenie.

Zdá sa že právna ochrana zamestnancov v Slovenskej republike je zabezpečená dostatočne, no to sa nám len zdá. Mnohí zamestnanci nepoznajú svoje práva a tu musia byť nápomocné odbory, alebo zamestnanecké rady. Aby tomu tak bolo, odborové organizácie resp. zamestnanecké rady by museli byť založené v každej organizácii, podniku, u každého jedného zamestnávateľa. No to ešte samozrejme nie je záruka, že ochrana je zabezpečená. Zástupcovia zamestnancov musia mať jednoznačnú dôveru zamestnancov, tá sa dá získať jedine správaním sa podľa zásad, ktoré sami hlásajú. Schopnosť hovoriť jednoduchým a zrozumiteľným jazykom, vedieť počúvať iných. Zamestnanec musí cítiť, že za nimi stojí zástupca na ktorého je spoľahnutie, že informácie ktoré poskytuje sa zakladajú na pravde a pomoc je nezištná. V opačnom prípade sa ľahko môže stať, že zamestnanec stratí dôveru v odborovú organizáciu.

Na druhej strane dôležitým aspektom je aj ako sa zamestnávateľ pozerá na odbory – aké majú uznanie, zastúpenie, či sú prístupné, ochotné rokovať , spolurozhodovať , hľadať spoločné riešenia.

Pokladám to za základné princípy budúcej spolupráce, tak ako zástupcovia zamestnancov tak aj zamestnávateľa musia pochopiť, že tu nejde o žiadny boj kto z koho, ale spoločne za spokojnosť oboch zainteresovaných strán.

Aj keď sa priznám, že pri vyplňaní dotazníka „ Ochrana oznamovateľov nekalých praktík na pracovisku – podanie sťažnosti v rámci organizácie „ som si uvedomila, že pre ochranu oznamovateľov prakticky toho veľa nemáme. Možná je to tým, že sme to zatiaľ nepotrebovali, mali sme to šťastie, že doteraz sme vždy našli spoločné riešenie so zamestnávateľom. Nie vždy to bolo jednoduché, ale v konečnom dôsledku účinné. Okrem zákonných možností máme prijaté tri základné dokumenty a to Kolektívnu zmluvu, Pracovný poriadok a Poriadok odmeňovania. V týchto troch základných dokumentoch máme zahrnuté všetky podstatné náležitosti na ochranu zamestnancov.

Tak napr. v Pracovnom poriadku máme ustanovenia ktoré hovoria o podávaní sťažností, podnetov a oznámení zamestnancov, ďalej o zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú zamestnancovi, povinnosť prerokovať všetky zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov. Vo všetkých týchto ustanoveniach je povinnosťou zamestnávateľa náležitosti prerokovať s odborovou organizáciou. Kolektívna zmluva okrem iného zaručuje právo odborovej organizácie kontroly a to najmä :

- vstupovať na pracoviská zamestnávateľa
- vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady
- podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok
- vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie nedostatkov
- navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu povereného kontrolou (napr. hlavnému kontrolórovi) dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy a pracovného poriadku
- vyžadovať informácie od zamestnávateľa o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly

Naše skúsenosti z praxe už vlastne niekoľko rokov sú také, že keď zamestnanec pociťuje určitú krivdu či je to už oblasť diskriminácie, zníženie platu, prekážky v kariérom postupe, negatívne reakcie kolegov a pod. odborová organizácia je vo väčšine prípadov prvá za ktorou oznamovateľ príde. V prvom rade našou snahou je zistiť oprávnenosť, snažíme sa hľadať spoločne možnosti nápravy. Keď nie je možné v rámci dohody tieto nedostatky odstrániť poradíme, aké kroky, čo by mal oznamovateľ podniknúť v rámci našich vnútorných predpisov a samozrejme aj aké má zákonné možnosti.

Z doterajšej praxe vieme, že zamestnanec má strach podať písomnú sťažnosť, skôr to riešia ústnou formou buď prostredníctvom odborovej organizácie čo je najčastejší jav, alebo osobne so štatutárnym zástupcom.

Príklad :

Prednedávnom sme riešili problém neprístojného správania sa vedúceho zamestnanca voči podriadenému spoluzamestnancovi a to len preto, že si dovoľil upozorniť na určité praktiky. Boli tu porušené všetky pravidlá zdvorilosti, ohľaduplnosti a úcty. Dospelo to až do štádia, že zamestnanec psychicky daný stav nezvládol a musel byť práce neschopný. Spoločne so zamestnávateľom sme hľadali možnosti preradenia zamestnanca na iné pracovisko, voľné miesto k dispozícii nebolo a výmenou žiadny zamestnanec na dotknuté oddelenie nechcel byť preradený. Skončilo to tým, že zamestnanec nakoniec podal výpoveď. Podotýkam, že sa jedná o vedúceho zamestnanca u ktorého sme v minulosti riešili obdobné prípady, vždy sa nám podarilo preradiť zamestnanca k spokojnosti zamestnanca aj oddelenia na ktoré prestúpil. Čo je v tomto prípade problémom a odborová organizácia je bezmocná, čo s dotýčným vedúcim zamestnancom ? Zamestnávateľ argumentuje dobre si plní pracovné povinnosti, má veľa známych, je to len slovo proti slovu. Aj keď ustanovenia Pracovného poriadku jasne definujú povinnosti a obmedzenia zamestnancov kde patrí aj zachovávať pravidlá zdvorilosti, ohľaduplnosti a úcty, ba dokonca medzi závažné porušenia pracovnej disciplíny patrí aj hrubé alebo neprístojnú správanie sa zamestnanca voči svojim spoluzamestnancom, na naše odporúčania zamestnávateľ neurobil nič. Vedúci zamestnanec je naďalej vedúcim zamestnancom a je predpoklad, že takýto prípad sa môže skôr či neskôr zopakovať.

Riešili sme tiež prípad, kde vedúci zamestnanec v dôsledku dôkazového materiálu kde bola hromadne zamestnancami podaná sťažnosť na jeho nedôstojné správanie, oficiálne spísaný záznam zo stretnutia všetkých zainteresovaných strán vrátane štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a zástupcu odborovej organizácie, sám podal výpoveď uznal svoje pochybenia.

Aj z tohto vyplýva, že obrat by mohol nastať podľa nášho názoru podaním oficiálnej písomnej sťažnosti, následne až by zamestnávateľ neprijal opatrenia vymáhať si práva súdnou cestou, aj keď je to zdĺhavý proces a to hlavne odrádza zamestnancov, no a samozrejme aj možnosť straty zamestnania, zintenzívnenia psychického nátlaku.

Čo sa týka právnej pomoci, áno je tu možnosť bezplatného poskytnutia právnej pomoci Republikovou centrálou SLOVES členom odborového zväzu právnym zastúpením v súdnom spore, o čom sú oznamovatelia informovaní.

Odborová organizácia sa však počas svojho pôsobenia stretla aj s prípadmi, keď zamestnanec mal neoprávnené požiadavky.

Zamestnávateľ na odporúčanie odborov v minulosti zabezpečil pre zamestnancov možnosť, aby mohli aj anonymne podať sťažnosť, podnet, oznámenie, zriadením takzvanej oznamovacej schránky, kde zamestnanci mohli svoje poznatky písomne nahlasovať, u nás bola táto možnosť len zriedkavo využívaná a následne aj zrušená. V súčasnosti môžu zamestnanci svoje oznamy nahlasovať prostredníctvom schránky, ktorá slúži aj občanom, tak isto je zriadená telefónna linka bezplatná a na web stránke mesta je zriadená schránka „Napíšte nám“.

Čo sa týka vybudovania otvorenej kultúry na pracovisku, aby zamestnanci nemali obavy z podávania sťažností, z postihu za sťažovanie, keď vedia o nekalých praktikách na pracovisku, je to vždy o kultúre a vyspelosti dvoch rovnocenných partnerov. Pokiaľ ide o zamestnávateľa, malo by mu záležať na dobrom mene a spokojnosti svojich zamestnancov a nekalé praktiky by nemalo vôbec tolerovať, resp. sa tváriť, že je všetko v poriadku. Akákoľvek forma postihu oznamovateľa svedčí o nekultúre zamestnávateľa. Zamestnanec musí dostať právo bez obavy podať oprávnenú sťažnosť,

bez toho aby čo len na chvíľu zapochyboval, že môže sa mi niečo stať. Tu chýba silnejšia právna ochrana, inštitút, ktorý bude klásť dôraz najmä na dôsledné uplatňovanie princípu rovnakého zaobchádzania v zamestnaní, spravodlivé odmeňovanie za prácu, zlepšenie podmienok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na odstraňovanie otvorených a skrytých foriem potláčania práv zamestnancov. Nehovorím, že to nemôžu byť odbory, ale musí sa im prinavrátiť postavenie efektívneho obhajcu záujmov zamestnancov. Napr. čo sa týka verejnej správy, neustále zmeny organizačných štruktúr, chceme sa niekoho zbaviť, zmeňme organizačnú štruktúru a je to, že treba vyplatiť nejaké odstupné, no bože, veď to zaplatí občan. Odbory sa síce vyjadrujú k navrhovaným zmenám, ale v konečnom dôsledku ich návrhy majú len odporúčací charakter.

Vážené dámy, páni

Keď som bola oslovená, aby som vystúpila dnes s príspevkom o skúsenostiach našej odborovej organizácie s nekalými praktikami na pracovisku a ako odbory môžu byť nápomocné oznamovateľom, vôbec som netušila čo Vám mám povedať. Riešime veci, ktoré nám denno denne život na pracovisku prinesie a nikdy sme sa nezamýšľali nad tým, že môžeme zohrať v pracovnom živote každého jedného zamestnanca dôležitú úlohu. Ja dnes som sa mnohému od Vás naučila, mnohému porozumela a v jednej veci určite utvrdila.

Opodstatnenosť existencie odborov je dnes namieste ešte možno viac ako kedykoľvek predtým.

Ďakujem za pozornosť.

Praktické skúsenosti s riešením prípadov whistleblowingu na pracovisku a viktimizáciou zamestnancov

LUCIA ŠTIBRANÁ

právnička Slovenského národného strediska pre ľudské práva

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva a jeho skúsenosti s whistleblowingom

Jednou z úloh SNSLP je poskytovať právnu pomoc a právne poradenstvo v širšom a v užšom slova zmysle. Pokiaľ hovoríme o právnom poradenstve v širšom zmysle je poskytované každej fyzickej a právnickej osobe, ktorá sa na SNSLP obráti. V užšom slova zmysle je poskytované právne poradenstvo a právna pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie teda nerovnakého zaobchádzania.

SNSLP uskutočňuje posudzovanie jednotlivých namietaných prípadov v zmysle antidiskriminačného zákona upravujúceho zásadu rovnakého zaobchádzania vo všeobecnosti a v niektorých v ňom vymedzených oblastiach. Jednou z nich je aj oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov. Antidiskriminačný zákon poskytuje právnu ochranu na základe v ňom stanoveného chráneného dôvodu ako je napríklad rasa, pohlavie, rod, vek, zdravotné postihnutie.

Hoci sa problematika whistleblowingu dotýka úloh a kompetencií SNSLP len okrajovo, často súvisí a jej následkom je nerovnaké zaobchádzanie s našimi podávateľmi podnetov (sťažovateľmi). Najčastejšie formy diskriminácie definované antidiskriminačným zákonom, ktoré môžu byť následkom whistleblowingu sú neoprávnený postih alebo viktimizácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a priama diskriminácia, pričom ostatné formy nie sú vylúčené. Dôsledkom whistleblowingu v prípadoch, ktorými sa na nás ľudia obracajú je mobbing, bossing a šikanózne správanie na pracovisku takzvaný psychický teror, ktorému sú vystavení v prípadoch, keď podajú sťažnosť na nadriadených respektíve zamestnávateľov. Ľudia túto skutočnosť posudzujú ako diskrimináciu. Takéto skutočnosti však posudzujeme ako porušenie § 13 Zákonníka

práce, teda ide o zneužitie práv a povinností zo strany nadriadeného, alebo prenasledovanie za podanie sťažnosti, neoprávnený postih. Nie je možné ich posudzovať ako diskrimináciu v zmysle antidiskriminačného zákona, lebo často v nich chýba zákonom chránený dôvod, na základe ktorého sa nerovnaké, nevhodné a neprimerané zaobchádzanie deje.

Situácia whistleblowera v prípadoch s ktorými sa stretávame by sa dala zhrnúť takto. Sú viac a prísnejšie sledovaní zo strany nadriadených respektíve zamestnávateľa, dostávajú upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny, alebo za neuspokojivé plnenie si pracovných úloh, výsledkom ktorých je prepustenie z pracovného pomeru formou výpovede z dôvodu organizačných zmien, porušenia pracovnej disciplíny, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru. Uvedené úkony zamestnávateľa po formálnej stránke spĺňajú všetky náležitosti predpísané zákonom. Zo skúsenosti a z judikatúry vieme, že súd preskúmava len formálnu stránku týkajúcu sa organizačných zmien, nie už samotný výber pracovníka, ktorý bol prepustený.

Prípadov mobbingu a bossingu sme zaznamenali viac ako 250 len za minulý rok a majú narastajúcu tendenciu.

Na základe riešených prípadov sme získali poznatky, že ľudia nie sú ochotní začať súdne konanie, pociťujú nízku vymožitelnosť práva a ochrany v týchto prípadoch. Buď sa obracajú na všetky kontrolné inštitúcie naraz a nie koordinovane, alebo prípad dlho neriešia, a ak ho riešiť chcú nie je to možné napríklad z dôvodu uplynutia času, nedostatku potrebných dôkazov a podobne. Riešeniu sporov (prípadov) formou mediácie, mimosúdneho riešenia sporov zatiaľ nedôverujú obe strany sporu. Sťažovatelia podávajú sťažnosti aj anonymne, ale aby sme ich mohli začať riešiť, je potrebné, aby uviedli určité údaje. Na anonymné sťažnosti tiež však reagujeme formou písomného poradenstva. Snažíme sa daného sťažovateľa v riešení ním opísanej situácie zorientovať a upozorniť na dôležité skutočnosti spojené s riešením daného prípadu. Ponechávame im priestor a možnosť kontaktovať našu inštitúciu i opakovane a oboznamujeme ich s tým, že by bolo vhodnejšie uviesť určité potrebné údaje, aby bolo možné v riešení nimi podanej sťažnosti pokračovať zo strany SNSLP. Sťažené

podmienky na riešenie svojej situácie majú obeť sexuálneho obťažovania, pretože a im vyhrážajú aktéri sexuálneho obťažovania podaním trestného oznámenia v situácii, keď obeť začnú svoj prípad riešiť oficiálnou cestou.

Z nami riešených prípadov sme zistili skutočnosť, že častými oblasťami výskytu mobbingu, bossingu, šikanózneho správania na pracovisku sú školstvo, samospráva, štátna správa a súkromné spoločnosti. Pričom oblasť školstva je prevažujúcou.

Možný postup vo veci zo strany SNSLP

SNSLP poskytuje pomoc pri spísaní sťažnosti, odporúčanie ako vo veci postupovať, pomoc pri spísaní podnetu na inšpektorát práce, či inú inšpekciu. Na požiadanie podávateľov podnetu spracúvame odborné stanovisko vo veci dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. Poskytujeme pomoc pri spísaní žaloby, zúčastňujeme sa súdnych konaní ako odborná verejnosť, poskytujeme konzultácie vo veci počas súdneho konania, ako aj stanovisko. Najnovšou službou SNSLP je poskytovanie mediačných služieb. V prípade, že kvalifikujeme namietané skutočnosti ako diskrimináciu postupujeme v zmysle zákona o zriadení SNSLP a antidiskriminačného zákona, teda SNSLP je oprávnené zastupovať účastníka v súdnom konaní, alebo vystupovať ako vedľajší účastník.

Oblasť nerovnakého zaobchádzania môžeme sledovať aj v širšom kontexte ako monitorovacia inštitúcia a získané poznatky prezentovať v každoročne pripravovanej správe o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za predchádzajúci rok, alebo sa k týmto skutočnostiam vyjadriť prostredníctvom správ a odporúčaní.

Odporúčania

Doterajšia prax a poznatky SNSLP ukazujú, že je potrebné:

- upraviť legislatívu týkajúcu sa ochrany pred nerovnakým zaobchádzaním na pracovisku v zmysle Zákonníka práce, teda posilniť ochranu pred mobbingom, bossingom a šikanóznym správaním na pracovisku,
- uvedené pojmy na daný účel definovať zavedením legálnych definícií do príslušnej legislatívy,
- zvyšovať povedomie dotknutých skupín osvetou a pravidelnými vzdelávacími aktivitami na pracovisku,
- posilniť ochranu i formou vytvárania vnútorných mechanizmov vrátane aktívnej účasti odborov na pracoviskách.
- zavádzať mediáciu a iné formy alternatívneho riešenia sporov na pracovisku ako skutočnú rovnocennú alternatívu súdnych sporov.
- v súdnych sporoch získať viac precedenčných rozhodnutí v prospech obetí mobbingu a bossingu

Prípady, na ktorých riešení sa SNSLP aktívne podieľalo

1/ Klientka bola zamestnaná v medzinárodnej spoločnosti na pozícii s náplňou práce zameranou na kontrolu vo vnútri spoločnosti. V spoločnosti pôsobila rok a po roku pôsobenia nastali na jej pracovisku problémy. Bola premiestnená do inej kancelárie, boli jej zamedzené školenia a ďalšie vzdelávanie. V čase, keď sa začala domáhať nápravy najmä prostredníctvom etickej poradne, jej bola ponúknutá dohoda o skončení pracovného pomeru. Správanie zo strany jej bezprostrednej nadriadenej začalo byť neštandardné. Nezdávala jej pokyny, alebo boli nejasné. Nadmerne kontrolovala plnenie jej pracovných úloh a osobne ho pred kolegyňami a kolegami rozoberala. Klientka dohodu o skončení pracovného pomeru odmietla. Na konanie nadriadenej, ktorá porušovala právne predpisy, ako aj interné predpisy spoločnosti nielen vo vzťahu ku klientke postupne upozornila odbory, etickú radu, ako aj zamestnávateľa na základe § 13 Zákonníka práce. Výsledkom domáhania sa právnej ochrany bolo, že klientka dostala výpoveď na základe organizačných zmien u zamestnávateľa. V tomto čase je podaný návrh na začatie súdneho konania vo veci neplatnosti skončenia pracovného pomeru a podľa § 13 zákonníka práce. SNSLP sa v mene klientky pokúsilo o riešenie

danej veci formou mediácie a na žiadosť klientky spracovalo odborné stanovisko, v ktorom posudzovalo konanie a postup zamestnávateľa.

2/ Klientka pracovala v bankovej sfére na pozícii s náplňou práce týkajúcou sa metodického vytvárania interných aktov. Klientka mala dlhoročnú prax v danej oblasti. Počas jej pôsobenia v bývalom zamestnaní nastúpila na miesto vedúcej oddelenia, kde pracovala nová nadriadená. Klientka označila za podozrivý samotný nástup novej nadriadenej prijatej bez výberového konania. Začala sa k nej nová nadriadená správať nevhodne najmä potom, čo upozornila ju a riaditeľa úseku na chyby a nedostatky v práci svojej nadriadenej, ktorými sa dopúšťala porušovania právnych predpisov a interných predpisov spoločnosti. Upozorňovanie klientky na uvedené nedostatky sa zo strany nadriadenej považovalo za porušovanie pracovnej disciplíny. Situácia na pracovisku klientky sa zhoršila natoľko, že dostala výpoveď z dôvodu organizačnej zmeny, ktorá bola prijatá ako jednorázové rozhodnutie a týkalo sa priamo nej. V čase výpovednej doby jej bol zakázaný prístup na pracovisko a bolo jej vyplatené nižšie odstupné, ako sa vyplácalo v čase jej pôsobenia u bývalého zamestnávateľa. Domáhala sa právnej ochrany prostredníctvom súdu a to podaním návrhu podľa § 13 Zákonníka práce v znení do roku 2004. SNSLP sa zúčastňovalo súdnych pojednávaní ako odborná verejnosť a na požiadanie právnej zástupkyne spracovalo vo veci stanovisko vo veci.

3/ Učiteľka namietala u zriaďovateľa školy, že riaditeľka nedodržiava v škole stanovený pracovný čas. Zriaďovateľ uložil riaditeľke príkaz, že interné predpisy školy sa vzťahujú aj na ňu a má ich dodržiavať, avšak tá sa zamerala na sťažovateľku a pri prvom meškaní na pracovisko (cca 2 min) jej udelila porušenie pracovnej disciplíny, a potom niekoľkokrát až ju nakoniec prepustila pre opakované menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Zamestnankyňa podala žalobu pre neplatné skončenie pracovného pomeru avšak tú neskôr stiahla.

4/ Zamestnankyňa podala niekoľko sťažností na nadriadeného za zneužívanie postavenia, zlé nakladanie s majetkom a podobne. Nadriadený jej dal okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré však následne zrušil jeho nadriadený, avšak nebola vpustená na pôvodné pracovisko, osobné a pracovné veci mala presťahované do

inej budovy do prázdnej kancelárie. V danej veci podala žalobu a trestné oznámenie avšak v súčasnosti nemáme výsledky týchto konaní.

Z podkladov pripravených JUDr. Andreou Kanoczovou pripravila a prezentovala:
Lucia Štibraná

“KAUZA LESY”

JÁN MIČOVSKÝ

referent komunikačného odboru Lesy Slovenskej republiky, š.p.

Príbeh sa začal po nástupe pána Jozefa Miňďáša do funkcie generálneho riaditeľa v roku 2006. Jeho príchodom na náš podnik sa začali postupne diať veci, ktoré sa v mojom ponímaní - bol som referent práce s verejnosťou - začali dostávať do rozporu s tým, o čo sme sa veľmi intenzívne na našom odbore komunikácie (ten už niekoľko týždňov neexistuje) usilovali. Chceli sme ukázať, že lesníci, to nie sú len píly a pušky, ale že ich činnosť je veľmi bohatá a má svoje historické tradície a hodnoty. Keď som videl, že to jednoducho nejde tým smerom, o ktorom som si myslel, že je správny a videl som napríklad zmluvu, o ktorej som bol presvedčený, že je pre podnik mimoriadne nevýhodná a poškodzuje ho, išiel som za pánom Miňďášom, a povedal, že si myslím, že to nie je v poriadku, nech ten objekt nepredávame, resp. nech v tej činnosti, ktorá sa mi videla predražená nepokračujeme. Navštívil som ho takto niekoľkokrát, vždy som odišiel len s nejasným prísľubom a v konečnom dôsledku neúčinne. Začal som sa hanbiť stále viac sám pred sebou, že na jednej strane propagujeme našu prácu, zakladáme si na lesníckych tradíciách, máme relácie v televízii, v rozhlase a zatiaľ sa nám na stole kopia faktúry, ktoré vás vťahujú do niečoho nepekného...

V decembri minulého roku som napísal otvorený list generálnemu riaditeľovi, ktorý však zostal v počítači, lebo strach bol väčší ako odvaha ho poslať. Trvalo to niekoľko mesiacov, až prišiel 24.jún, kedy som poslal na asi tisíc počítačov v našom podniku otvorený list generálnemu riaditeľovi (bol aj medializovaný), kde som vyjadril svoje pocity, pričom som vyslovil presvedčenie, že on už vo svojej funkcii vyčerpal možnosti na dôstojné vedenie podniku. V najbližších hodinách začalo prichádzať množstvo reakcií – sms-ky, maily, telefonáty, na intranete sa zjavila anketa, či zamestnanci súhlasia s listom (pomer bol 400 áno, 11 proti), avšak všetko to bolo anonymné. Krátko

nato sa spontánne vytvorilo jadro - Jozef Marko, Peter Gogola, Anita Fáková a Marcel Lehocký, ktorí verejne napísali, že podporujú túto iniciatívu.

Udalosti nabrali rýchly spád, vznikla iniciatíva na predsedu vlády, napísali sme jemu a ministrovi Becíkovi list, kde sa poukázalo na klientelizmus a nezdravé, nepochopiteľné kroky, ktoré poškodzujú štátny majetok v správe podniku. K tomu sa pridali lesníci z celého Slovenska, list podporilo asi 30 % všetkých zamestnancov. 26. júna zvolal generálny riaditeľ tlačovú konferenciu (dovtedy sme sa nestretli, napriek tomu, že som žiadal o prijatie, aby som mu osobne odovzdal list). Na tu konferenciu som bol pozvaný ako iniciátor, kolegovia z odboru komunikácie boli vykázaní (napriek tomu, že mali na starosti tlačové oddelenie), bolo tam celé vedenie, ktoré poprelo pravdivosť mojich tvrdení.

Druhé dôležité stretnutie bolo s odborármi, zišli sa z celého Slovenska, všetkých 26 odborových organizácií, poslali svojich predsedov, takže to bolo celkom reprezentatívne fórum a títo ľudia sa zhodli, že celú túto iniciatívu podporujú. Mali sme pocit takého maličkého víťazstva. Všetko to bolo ale príliš všeobecné a prišli sme k záveru, že ak nenájde odvalu byť konkrétni, tak to celé nemalo význam. Preto sme dali dohromady písomne 27 bodov, kde sme sa domnievali, že ide o jasne nehospodárne nakladanie so štátnym majetkom. Boli to jednak tie, ktoré sme považovali za zdroj svojej hanby, lebo prechádzali aj cez nás, no aj tie, na ktoré nás upozornili niektorí odvážnejší kolegovia. Odovzdali sme tento zoznam dozornej rade, ktorá pozostávala z rôznych odborníkov, pričom títo určite mali vedomosti o tom, čo sa deje a mali už dávnejšie konať. Zároveň sme to odovzdali aj odborovej organizácii. Povedali sme si, že keď sme už urobili tento krok, tak sme už vyčerpali naše možnosti a na nejaký čas sme sa stiahli.

1. júla potom zasadala vláda a jeden jej bod bol hodnotenie situácie v Lesoch SR, lebo sa jednalo o veľkú pôžičku - 2 mld. korún, ktorú sme mali dostať na našu prevádzkovú činnosť. Všetci piati sme sa preto vybrali na Úrad vlády, avšak ešte predtým sme podali na Okresnej prokuratúre v Banskej Bystrici trestné oznámenie vo veci nehospodárneho nakladania s majetkom, bolo to tých 27 bodov. Našťastie sme vtedy už mali veľkú

podporu médií a aj keď nás neprijal sám premiér, poveril k prijatiu ministra Becíka, ktorého sme o všetkom osobne informovali. Ešte v ten deň dal pán premiér pokyn na odvolanie vedenia Lesov SR. My sme vtedy už boli na konci nášho snaženia. Vedenie bolo asi po 2 týždňovom váhaní pána ministra odvolané a generálny riaditeľ podal demisiu vopred s tým, že odstupuje po nátlaku na svoju osobu.

Musím povedať, že nový pán generálny riaditeľ, ktorý pôsobí doteraz, nás sklamal. Pod novým vedením sme boli ako odbor zrušený, bola nám odňatá komunikácia s médiami a následne nás všetkých štyroch presunuli do Zvolena, na novovytvorené stredisko práce s verejnosťou a lesnícke a drevárske múzeum. Keď som žiadal pána povereného riaditeľa Jána Beňu o naše verejné potrestanie za neloajalitu voči podniku a poškodenie jeho dobrého mena, alebo – naopak – o verejné poďakovanie za to, že chránime majetok štátu, povedal mi, že žijem mimo reality a mám brať na vedomie, že nám treba držať chrbát pred obrovským tlakom...

PRÍLOHA - PROGRAM SEMINÁRA

Seminár:
Whistleblowing - oznamovanie nekalých praktík na pracovisku
Teória a prax
28. septembra 2009 (09:00 – 12:30)
v priestoroch Transparency International Slovensko,
Bajkalská 25, 827 18 Bratislava

PROGRAM

09:00 – 09:05

Otvorenie

Emília Sičáková–Beblavá, prezidentka Transparency International Slovensko

I. BLOK: Úvod do problematiky whistleblowingu

09:05 – 09:20

Predstavenie konceptu whistleblowingu a jeho význam

Emília Sičáková–Beblavá, prezidentka Transparency International Slovensko

09:20 – 09:35

Zhodnotenie súčasného stavu legislatívy vo vzťahu k nahlasovaniu nekalých praktík na pracovisku a ochrany zamestnancov, návrhy na zlepšenie

Pavel Nechala, právnik Transparency International Slovensko

09:35 – 09:50

Prezentácia výsledkov monitoringu uplatňovania platnej legislatívy vo vybraných inštitúciách verejnej správy na Slovensku

Miroslava Pagáčová, projektová koordinátorka Transparency International Slovensko

09:50 – 10:05

Prestávka

II. BLOK: Skúsenosti subjektov verejného a súkromného sektora s whistleblowingom a ochranou zamestnancov

10:05 – 10:20

Skúsenosti a postupy Úradu boja proti korupcii pri prešetrovaní podnetov, riešenie anonymných sťažností, ochrana identity, problémové oblasti a návrhy na zlepšenie

Tibor Gašpar, riaditeľ Úradu boja proti korupcii Prezídia policajného zboru

10:20 – 10:35

Postupy a skúsenosti súkromného sektora s vyšetrovaním podvodov. Prezentácia výsledkov prieskumu výskytu podvodov a nástrojov na ich elimináciu

Jan Lalka, managing director, Surveilligence, s.r.o.

10:35 – 10:50

Skúsenosti a postupy Kancelárie verejného ochrancu práv pri vybavovaní sťažností a podnetov, riešenie anonymných sťažností a ochrana identity sťažovateľov

Alexandra Stachová, právnička Kancelárie verejného ochrancu práv

10:50 – 11:05

Odborové organizácie na úrovni miestnej samosprávy a ich pomoc pri riešení problematiky whistleblowingu

Viera Kolčárová, vedúca Útvaru primátora a predsedníčka odborovej organizácie MsÚ v Leviciach

11:05 – 11:20

Praktické skúsenosti s riešením prípadov whistleblowingu na pracovisku a viktimizáciou zamestnancov

Jana Trojanová, právnička Slovenského národného strediska pre ľudské práva

Lucia Štibraná, právnička, Slovenského národného strediska pre ľudské práva

11:20 – 11:40

“Kauza Lesy”

Ján Mičovský, referent komunikačného odboru Lesy Slovenskej republiky, š.p.

11:35 – 12:30

Diskusia a záver



Prevention of and Fight Against Crime 2009

S finančnou podporou v rámci programu Prevencia a boj proti zločinu
Európska komisia – Generálne riaditeľstvo pre spravodlivosť, slobodu a bezpečnosť

