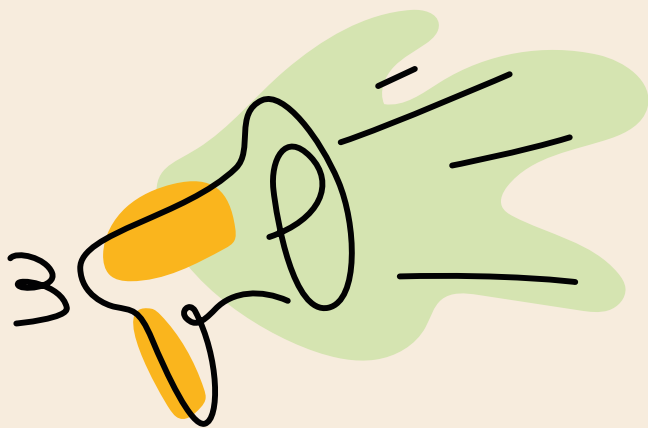


Jak na funkční oznamovací systém?



Ochrana oznamovatelů – doporučení pro
organizace občanské společnosti

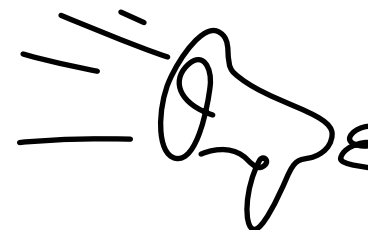


TRANSPARENCY
INTERNATIONAL

Česká
republika

Jak na funkční oznamovací systém?

Ochrana oznamovatelů – doporučení pro
organizace občanské společnosti



Transparency International – Česká republika (TI) je nevládní neziskovou organizací, jejímž posláním je mapovat stav korupce v ČR a svou činností aktivně přispívat k jejímu omezování. TI se zaměřuje především na prosazování systémových změn v oblasti veřejné správy, legislativy a soukromého sektoru. Kromě projektů, které se dlouhodobě věnují konkrétním oblastem (například financování politických stran, justici či organizovanému zločinu), TI také vyšetřuje konkrétní kauzy a poskytuje právní a vzdělávací služby.

Obsah

Úvod	6
Právní úprava a základní pojmy	7
Ochrana oznamovatelů z pohledu zaměstnavatelů	10
Interní oznamovací systém a jeho fungování v praxi	17
Doporučení TI pro nastavení efektivního oznamovacího systému	26

Úvod

V srpnu 2023 nabyl účinnosti [zákon č. 171/ 2023 Sb., o ochraně oznamovatelů](#), který do české právní úpravy transponoval [evropskou směrnici č. 2019/1937 o ochraně osob, které oznamují porušení práva EU](#). Hlavním cílem právní úpravy je chránit oznamovatele protiprávních jednání, neboli whistleblowery, před odvetnými opatřeními ze strany zaměstnavatelů.

Povinnost zavést tzv. vnitřní oznamovací systém mají mimo jiné všichni zaměstnavatelé s nejméně padesáti zaměstnanci a vztahuje se tak i na řadu organizací občanské společnosti. Transparency International – Česká republika pro tuto do značné míry specifickou skupinu zaměstnavatelů připravila příručku, jejímž cílem je usnadnit těmto zaměstnavatelům orientaci v jejich základních povinnostech a také jim pomoci se zavedením a následným fungováním vnitřního oznamovacího systému, který nebude jen pouhým formálním splněním zákonné povinnosti, ale užitečným nástrojem pro zaměstnance i zaměstnavatele.

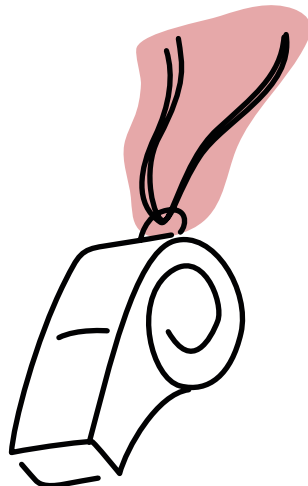
Příručku jsme rozdělili do tří částí. V první vysvětlujeme základní pojmy, druhá představuje principy a povinnosti související s nastavením vnitřního oznamovacího systému a třetí podrobněji rozebírá fungování systému v praxi. Na závěr uvádíme souhrn doporučení a odkazy na další zdroje informací.

Právní úprava a základní pojmy

Základem právních úprav ochrany oznamovatelů je ve všech členských zemích EU stejná směrnice. Přesto se jednotlivé právní úpravy mírně liší, protože směrnice ponechává v některých oblastech volnost. Informace o vybraných aspektech právních úprav v jednotlivých členských zemích lze nalézt na webu [EU Whistleblowing Monitor](#). Informace v této příručce vycházejí z české právní úpravy, tj. ze [zákona č. 171/ 2023 Sb., o ochraně oznamovatelů](#).

Co je whistleblowing?

Whistleblowing, termín odvozený z anglického „to blow the whistle“, což překládáme jako „zapískání na píšťalku“, přeneseně znamená upozornění na nějaké nekalé jednání. V českém prostředí používáme buď anglický výraz whistleblowing nebo [mluvíme o oznamování](#). Nejčastěji se přitom podávána oznámení týkají prostředí na pracovišti nebo postupů v rámci instituce či firmy.



Kdo je to oznamovatel?

Oznamovatelem neboli „whistleblowerem“ může být každá fyzická osoba, která se na pracovišti setká s možným protiprávním jednáním a rozhodne se jej nahlásit. Nemusí se jednat pouze o zaměstnance, ale také například o osobu samostatně výdělečně činnou nebo o dobrovolníka. Podstatné je, aby osoba vykonávala pro daného zaměstnavatele práci nebo s ním byla v této souvislosti v kontaktu. Oznamovatelé jsou často společností vnímáni jako notoričtí stěžovatelé, kteří chtějí zaměstnavatele poškodit. V praxi ale pomáhají odhalovat celou řadu závažných pochybení a protiprávních jednání, o kterých by se bez jejich odvahy možná nikdy nikdo nedozvěděl, ať už se jedná o sexuální obtěžování na pracovišti nebo o závažné nedostatky při výrobě letadel. Právní úprava pečlivou definicí oznamovatele myslí na to, aby ochrana mířila na skutečné whistleblowery, nikoli na kverulanty nebo dokonce osoby, které by si obsah oznámení vymyslely.



tele práci nebo s ním byla v této souvislosti v kontaktu. Oznamovatelé jsou často společností vnímáni jako notoričtí stěžovatelé, kteří chtějí zaměstnavatele poškodit. V praxi ale pomáhají odhalovat celou řadu závažných pochybení a protiprávních jednání, o kterých by se bez jejich odvahy možná nikdy nikdo nedozvěděl, ať už se jedná o sexuální obtěžování na pracovišti nebo o závažné nedostatky při výrobě letadel. Právní úprava pečlivou definicí oznamovatele myslí na to, aby ochrana mířila na skutečné whistleblowery, nikoli na kverulanty nebo dokonce osoby, které by si obsah oznámení vymyslely.



Co jsou odvetná opatření?

Odvetným opatřením může být jakékoli jednání nebo opomenutí, které bylo vyvoláno učiněním oznámení a které může



oznamovateli způsobit újmu. Zákon uvádí například rozvázání pracovního poměru, odvolání z vedoucího místa, snížení mzdy, změnu pracovní doby nebo neumožnění odborného rozvoje. Výčet uvedený v zákoně je pouze demonstrativní a vždy bude záležet na daném kontextu.

Odvetnému opatření nesmí být vystaven nejen oznamovatel, ale také osoby, které mu poskytly se zjištěním rozhodujících informací či se samotným podáním pomoc (například kolegové nebo osoby blízké). Právní úprava počítá s tím, že za odvetná opatření se považují pouze kroky, které zaměstnavatel učinil kvůli předchozímu oznámení. Vůči oznamovateli tak stále lze učinit negativní kroky, pokud s oznámením nesouvisí.

Ochrana oznamovatelů z pohledu zaměstnavatelů

Ochrana oznamovatelů je řadou zaměstnavatelů stále vnímána především jako nutné zlo. Oznamovatelé bývají širokou veřejností a někdy i samotnými zaměstnavateli vnímáni jako „práškači“, jejichž primární motivací je zaměstnavatele poškodit. Svou roli přitom hraje také fakt, že pro zaměstnavatele představuje zavedení vnitřního oznamovacího systému práci navíc, která se může zdát na první pohled zbytečná.

Praxe ale ukazuje, že přijetí oznámení a včasné nalezení vhodného řešení situace je jednou z nejefektivnějších cest, jak odhalit nejrůznější podvody a zabránit vzniku škod. Mnoho příběhů oznamovatelů ukazuje, že často pomohou odhalit závažná protiprávní jednání, ať už se jedná o korupci, poškozování životního prostředí nebo sexuální obtěžování.

Na koho se může oznamovatel se svým oznámením obrátit?

V případě, že se oznamovatel odhodlá učinit oznámení, má v zásadě na výběr ze dvou možností, přičemž je pouze na něm, kterou možnost zvolí.

* [Vnější oznamovací systém zabezpečovaný Ministerstvem spravedlnosti](#)

* Vnitřní oznamovací systém u zaměstnavatele

Výhody dobře nastaveného interního systému

Dobře fungující vnitřní oznamovací systém může být pro zaměstnavatele obrovským benefitem, protože umožňuje interní řešení problémů přímo na pracovišti. Interní řešení může být mnohem efektivnější a snižuje ohrožení pověsti zaměstnavatele.

Správně nastavený vnitřní systém rovněž může přispět k příjemnějšímu pracovnímu prostředí, ve kterém se zaměstnanci nemusejí obávat řešit případné problémy na pracovišti včas. Zaměstnavateli zase může pomoci minimalizovat škody, ke kterým by mohlo v případě, že se situace včas nevyřeší, dojít. Nelze opomenout ani fakt, že obzvláště v neziskovém sektoru může únik informací o vnitřních problémech představovat obrovské reputační riziko a následná náprava poškozené pověsti může být extrémně obtížná a trvat roky.

Vnitřní oznamovací systém: povinnost, nebo dobrovolný krok?

Povinnost zavést vnitřní oznamovací systém se vztahuje na všechny organizace občanské společnosti, které zaměstnávají k 1. lednu daného kalendářního roku nejméně 50 zaměstnanců.

Nic ale nebrání dobrovolnému zavedení systému i u menších zaměstnavatelů. Dobrovolně zavedený systém může zvýšit důvěru zaměstnanců v prostředí, v němž pracují. V menších kolektivech může ale být obtížné nakládat s oznámeními tak, aby nebylo zřejmé, kdo je učinil.

Kdo všechno je povinen mít zavedený vnitřní oznamovací systém

1. Veřejní zadavatelé dle zákona o zadávání veřejných zakázek, s výjimkou malých obcí a některých menších zadavatelů
2. Zaměstnavatelé zaměstnávající nejméně 50 zaměstnanců
3. Orgány veřejné moci vykonávající působnost v oblasti správy daní a odvodu za porušení rozpočtové kázně
4. Orgány veřejné moci vykonávající činnost ve vyjmenovaných oblastech (například v oblasti civilního letectví nebo námořní dopravy)
5. Zákonem vyjmenovaní zaměstnavatelé podnikající v oblastech kapitálového trhu, pojišťovnictví apod.

Možnost využití třetí osoby

Zákon umožňuje, aby zaměstnavatelé pověřili vedením vnitřního oznamovacího systému i jinou – „vnější“ – osobu, například advokáta. Takový postup může být u malých zaměstnavatelů vhodným řešením, jak zákonem požadované minimum splnit. Aby ale oznamovací systém v praxi skutečně fungoval a nebyl jen formálním naplněním zákonného požadavku, je nutné výběr osoby „vně“ zaměstnavatele pečlivě zvážit.

V některých případech může pověření třetí osoby, mimo strukturu zaměstnavatele, působit důvěryhodněji. Při výběru externího poskytovatele této služby by měl zaměstnava-

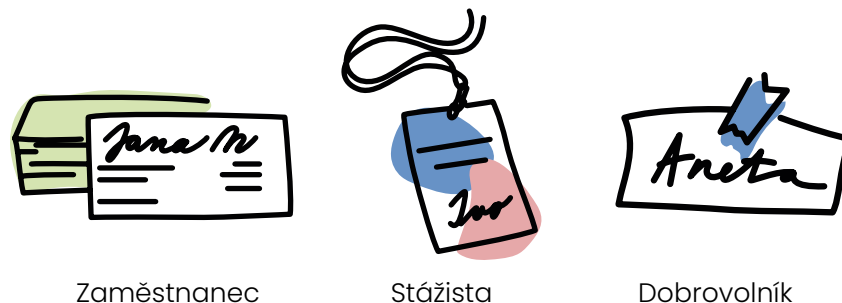
tel zvážit, zda mu jde pouze o přenesení činnosti na někoho třetího, kdo podnikne jakýmkoliv způsobem se znalostí zákona vyřeší, nebo zda mu jde o to, aby tento subjekt skutečně rozuměl potřebám oznamovatelů a našel co nejvhodnější řešení pro všechny zúčastněné.

Při uzavírání dohody s externím poskytovatelem je třeba dbát na to, aby smlouva ošetřila odpovědnost za případná pochybení druhé strany v práci s oznamovateli, protože zákon sám odpovědnost nepřenáší a za případné chyby odpovídá i nadále zaměstnavatel.

Oznamovatelé a jejich ochrana

Oznamovatelem nemusí být pouze zaměstnanec. Ochrana je poskytována oznamovatelům možných protiprávních jednání, ke kterým došlo nebo má dojít u osoby, pro níž oznamovatel vykonával nebo vykonává práci nebo jinou obdobnou činnost, nebo u osoby, se kterou je oznamovatel v souvislosti s výkonem práce nebo jiné obdobné činnosti v kontaktu. Práci nebo jinou činností se kromě závislé práce v pracovněprávním vztahu a státní služby rozumí také samostatná výdělečná činnost nebo výkon práv spojených s účastí v právnické osobě, ale také dobrovolnická činnost, odborná praxe nebo stáž. Kromě samotného oznamovatele jsou chráněny také další osoby, které se zjištěním klíčových informací nebo s podáním oznámení pomohly, a osoby blízké. Ochrana naopak automaticky nenáleží například členu spolku (pokud zároveň není například dobrovolníkem).

Potenciální oznamovatelé v organizacích občanské společnosti:



Ochrany se mohou domoci také oznamovatelé, kteří nevyužijí oznamovacích systémů, ale obrátí se přímo na dohledové úřady nebo orgány činné v trestním řízení, jen pro ně může být v praxi složitější prokázat, že případná odvetná opatření souvisejí s jejich oznámením a jsou proto nezákonná.

Základní povinnosti zaměstnavatele

Základní povinností každého zaměstnavatele je určit tzv. příslušnou osobu, která je za příjem a posouzení důvodnosti oznámení zodpovědná, a zveřejnit na ni kontakt. Kontaktní informace musí být uveřejněny způsobem umožňujícím dálkový přístup. Zaměstnavatel musí zveřejnit, kdo je příslušnou osobou, její telefonní číslo a email nebo jinou adresu pro doručování a také další informace o způsobech oznamování prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému i ministerstva.

Informace o možných způsobech oznámení umístěné na webu zaměstnavatele by měly být snadno dohledatelné a uživatelsky přívětivé, aby oznamovatele případnou složitostí a nesrozumitelností neodrazovaly od podání. Přitom nic nebrání tomu, aby byly na webu uvedeny jen zákonem vyžadované základní informace a ostatní informace zaměstnavatel šířil již pouze interně.

Klíčovou povinností je rovněž zabezpečit to, aby se s podaným oznámením mohla seznamovat pouze příslušná osoba a informace o totožnosti oznamovatele byly dalším osobám poskytovány jen s písemným souhlasem oznamovatele.

Ochrana osobních údajů oznamovatele

Příslušná osoba nesmí o oznamovateli poskytnout žádné informace, které by mohly zmařit nebo ohrozit účel podaného oznámení. Informace o totožnosti oznamovatele je možné poskytovat jen s jeho písemným souhlasem. Výjimkou, kdy není souhlas oznamovatele vyžadován, je poskytnutí informací orgánům veřejné moci, pokud tak stanoví jiné právní předpisy. Příkladem může být situace, kdy se povinná osoba prostřednictvím oznámení dozví o spáchání trestného činu, který je povinna oznámit orgánům činným v trestním řízení. S právní úpravou se lze detailněji seznámit v § 20 zákona o ochraně oznamovatelů.

Povinností, kterou rovněž nelze opomenout, je vedení elektronické evidence údajů o přijatých oznámeních po dobu pěti let ode dne přijetí, přičemž do této evidence má přístup pouze příslušná osoba.

Interní oznamovací systém a jeho fungování v praxi

Oznamovatelé: kdo má nárok na ochranu

Zákonem stanovená ochrana se nevztahuje na oznamovatele veškerých protiprávních jednání, ale pouze na omezený okruh nejzávažnějších jednání, která vykazují znaky některého z trestných činů nebo přestupku, za který zákon stanoví pokutu s horní hranicí alespoň 100 000 korun, a jakéhokoli porušení evropského práva ve vybraných oblastech (finanční služby, bezpečnost, ochrana životního prostředí, ochrana veřejného zdraví, zadávání veřejných zakázek apod.). V některých případech může být jak pro oznamovatele, tak pro zaměstnavatele poměrně složité určit, jestli konkrétní případ spadá do vymezených oblastí, kde se ochrana nabízí.

Přitom nic nebrání tomu, aby organizace přijímala a řešila všechna oznámení. Otázka nároku na ochranu je relevantní až ve chvíli, kdy vzniknou právní spory o to, zda je konkrétní pracovník oznamovatelem, když by se bránil odvetným opatřením. Pokud totiž oznamované jednání pod některou z vymezených kategorií nespadá, pracovník, který jej nahlásil, nárok na ochranu poskytovanou zákonem nemá.

Anonymní oznamování

Na rozdíl od některých jiných evropských právních úprav je v českém zákoně o ochraně oznamovatelů zakotvena povinnost oznamovatele uvést v oznámení své identifikační údaje. Zaměstnavatelé tak nemusejí přijímat anonymní oznámení. V praxi se řada oznamovatelů může bát oznámení pod svým jménem, minimálně dokud pracovníci organizace ne získají patřičnou důvěru ve vnitřní oznamovací systém. Obavy z odhalení totožnosti mohou oznamovatele od oznámení odradit.

Z hlediska zaměstnavatele je podstatné, že anonymní oznámení lze přijímat dobrovolně. V případě, kdy se k tomu zaměstnavatel rozhodne, existuje větší šance, že se včas dozví o závažných jednáních na pracovišti, které se oznamovatelé bojí nahlásit kvůli obavám z odhalení jejich totožnosti. Oznamovatelům by však měl dát najevo (buď v obecných pokynech pro podávání oznámení nebo při vyřizování konkrétního oznámení), že oznámení bez uvedení totožnosti neodpovídá požadavkům zákona a je vyřizováno dobrovolně, přičemž anonymní oznamovatel může mít problém domoci se svých práv.

Podání oznámení a další postup

Poté, co se oznamovatel obrátí na příslušnou osobu, je nutné se držet zákonem stanoveného postupu. Oznámení je možné učinit ústně nebo písemně, způsob je ponechán na volbě oznamovatele. Pokud se však oznamovatel rozhodne učinit oznámení osobně, povinná osoba jej musí přijmout v přimě-

řené lhůtě, nejpozději do 14 dnů ode dne, kdy o to oznamovatel požádá.

Oznamovatel musí být o přijetí oznámení do 7 dnů písemně vyrozuměn, ledaže výslovně požádá příslušnou osobu o to, že si vyrozumění nepřeje.

Příslušná osoba následně posoudí důvodnost oznámení a o výsledcích svého šetření oznamovatele do 30 dnů vyrozumí. Zákon tuto lhůtu umožňuje ve složitých případech nejvýše dvakrát prodloužit. V případech, kdy je oznámení vyhodnoceno jako důvodné, navrhuje příslušná osoba zaměstnavateli vhodné opatření k předejití nebo nápravě vzniklého protiprávního stavu. Pokud by bylo oznámení vyhodnoceno jako nedůvodné, musí o tom být oznamovatel vyrozuměn bez zbytečného odkladu a musí být poučen o možnosti podat své oznámení prostřednictvím vnějšího oznamovacího systému Ministerstva spravedlnosti.

Jaký přístup, postupy a informace oznamovatel u svého zaměstnavatele ocení?

1. Profesionální přístup, poskytnutí poradenství a návrh vhodného řešení.
2. Možnost učinit oznámení prostřednictvím několika kanálů – online, telefonicky, osobně na pracovišti.
3. Alespoň přibližný časový rámeček toho, jak dlouho bude probíhat šetření a jak bude zaměstnavatel postupovat.
4. Pravidelné informace o tom, jaké kroky k nápravě zaměstnavatel učinil.

Využití elektronických platform

Zcela klíčové je, aby byl systém, jehož prostřednictvím lze oznámení podat, dobře zabezpečen. Pro řadu menších zaměstnavatelů může být velice náročné vytvářet vlastní vnitřní směrnici a systém. Dobrým řešením proto může být využití již existujících elektronických nástrojů, které podporují bezpečné oznámení s minimalizací rizik úniku informací o totožnosti oznamovatele nebo obsahu oznámení. Pomocí těchto platform mohou podat oznámení nejen zaměstnanci, ale i ostatní osoby, které se o protiprávním jednání dozví.

Prostřednictvím online platformy je možné nejen popsat problém a nahrát veškeré relevantní dokumenty, které se následně dostanou do rukou příslušné osoby, ale také s oznamovatelem dále komunikovat. Obrovskou výhodou těchto platform je to, že oznamovatel může zůstat po celou dobu v anonymitě, přitom může s příslušnou osobou jednoduše komunikovat a sledovat, co se s jeho oznámením dále děje.

Doporučené systémy a služby

Open Source rozhraní **GlobaLeaks** je zaměřené na vytvoření platformy pro bezpečné a anonymní online oznamování nekalých jednání. Stojí za ním italská nevládní organizace Hermes Center for Transparency and Digital Human Rights. GlobaLeaks je využíván celou řadou organizací. Mezi ně patří i globální síť Transparency International včetně české pobočky.

Česká iniciativa NNTB (Nenech to být) nabízí elektronický zabezpečený oznamovací systém s jednoduchým

ovládáním, který je vhodný nejen jako vnitřní oznamovací systém pro přijímání oznámení dle zákona o ochraně oznamovatelů, ale může sloužit i jako schránka důvěry pro zaměstnance, kde se mohou svěřit se svými psychickými problémy, šikanou nebo nedostatky ve firemní kultuře.

Elektronický systém BKMS (Business Keeper Monitoring System) získal v minulosti ocenění European Privacy Seal (EuroPrise) potvrzující, že splňuje požadavky evropského práva na ochranu osobních údajů.

Další komerční službu pro zavedení interních oznamovacích mechanismů nabízí nizozemská společnost People Intouch se svým nástrojem **SpeakUP**.

Výběr příslušné osoby

Za účelem přijímání oznámení je zaměstnavatel povinen určit příslušnou osobu, která oznámení na pracovišti nejen přijímá, ale následně posuzuje jejich důvodnost a navrhuje vhodná opatření k nápravě. Při výběru příslušné osoby je zaměstnavatel limitován zákonem jen minimálně. Musí se jednat o fyzickou osobu, která je bezúhonná, zletilá a plně svéprávná. Pokud má být ale vnitřní oznamovací systém skutečně funkční, nelze se při výběru omezit pouze na splnění zákonem stanoveného minima. Je třeba vybrat osobu, která je pro potenciální oznamovatele důvěryhodná a na kterou se nebojí obrátit.

Zaměstnavatel by měl mít na paměti, že za výběr příslušné osoby odpovídá a je povinen zajistit její řádné proškolení

a seznámení s agendou. Příkladem nevhodně zvolené osoby může být například zaměstnanec, který je znám blízkými osobními vztahy na vedení organizace. V praxi si lze jen stěží představit, že se mu půjdou svěřit zaměstnanci, kteří se stanou svědky protiprávního jednání ze strany vedení.

Zákonem stanovené požadavky na příslušnou osobu



Bezúhonnost*



Zletilost



Plná svéprávnost

Komunikace s oznamovatelem

Oznamovatel by měl být průběžně písemně informován o tom, jakým způsobem se s jeho oznámením nakládá. Vzhledem k tomu, že je povinností příslušné osoby zajistit, aby se informace nedostaly do rukou třetích osob, je vhodné za tímto účelem využívat některý ze zmiňovaných zabez-

*Za bezúhonnou se považuje osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin, za který trestní zákoník stanoví trest odnětí svobody s horní hranicí trestní sazby více než dva roky, nebo pro trestný čin spáchaný v souvislosti s výkonem práce nebo jiné obdobné činnosti, ledaže její odsouzení bylo zhlazeno nebo se na ni z jiného důvodu hledí, jako by nebyla odsouzena, nebo nebyla v posledních pěti letech pravomocně uznána vinnou za některý z přestupků uvedených v § 24 zákona o ochraně oznamovatelů.

pečených oznamovacích systémů. Pro vhodnou nápravu je mnohdy zcela zásadní, aby komunikace s oznamovatelem neskončila pouhým podáním oznámení a informací, že bylo přijato, ale pokračovala i nadále.

Vstřícné jednání příslušné osoby, které oznamovatele neodradí od následné spolupráce, ale naopak ho ujistí v tom, že učinil správný krok, může být obrovským benefitem pro sjednání rychlé nápravy a předejití škodám. Oznamovatelé totiž často mají k dispozici i další dokumenty a informace, které mohou šetření urychlit a usnadnit, ale strach jim zabránil poskytnout je již při podání oznámení.

Oznámení zveřejněním

Smyslem ochrany oznamovatelů je předejít nebo napravit protiprávní stav, nikoli to, aby se o problémech dozvěděla veřejnost. Pokud oznamovatel oznámení uveřejní, ve většině případů ztrácí nárok na ochranu. Existují ale výjimky. Předpokladem pro zveřejnění, aniž by došlo ke ztrátě ochrany dle zákona, je, že oznamovatel podal oznámení prostřednictvím vnitřního nebo vnějšího oznamovacího systému a ve stanovených lhůtách nebylo přijato žádné vhodné opatření. Pokud má oznamovatel oprávněný důvod se domnívat, že jím uvedené protiprávní jednání může vést k bezprostřednímu nebo zjevnému ohrožení vnitřního pořádku nebo bezpečnosti, života nebo zdraví, životního prostředí nebo jiného veřejného zájmu nebo ke vzniku nenapravitelné újmy, ochranu neztrácí ani při zveřejnění bez předchozího oznámení.

Ochrana proti lživým oznámením

Ze strany zaměstnavatelů se lze často setkat s obavou z falešných a šikanózních oznámení, jejichž jediným cílem je zaměstnavatele poškodit, případně zahltit jeho oznamovací systém. Ačkoli praxe ukazuje, že jsou taková oznámení spíše ojedinělá, zákon na ně pamatuje a zaměstnavatele před nimi chrání. Podáním vědomě nepravdivého oznámení se oznamovatel dopouští přestupku, za který hrozí pokuta až ve výši 50 000 Kč.

Zásadní překážky bránící efektivnímu oznamování aneb čeho se vyvarovat

* Oznamovací systém jen „naoko“

Vzhledem k zákonem stanovené povinnosti a hrozícím pokutám dnes již většina zaměstnavatelů zavedený vnitřní oznamovací systém má. Často je ale v praxi nefunkční a zaměstnance od podání oznámení spíše odrazuje.

* Nevhodný výběr příslušné osoby

Pokud zaměstnavatel určí za příslušnou osobu pro příjem oznámení někoho, kdo u zaměstnanců nevzbuzuje dostatečnou důvěru, jen stěží může očekávat, že bude interní oznamovací systém skutečně funkční.

Sankce za porušení povinností

Porušení zákonem stanovených povinností ze strany zaměstnavatele je přestupkem, za který hrozí pokuty až do 1 000 000 Kč. Výčet lze najít v § 26 zákona o ochraně oznamovatelů.

Je třeba mít na paměti, že zaměstnavateli za porušování zákona o ochraně oznamovatelů nehrozí pouze pokuty za přestupky, ale také prohraný soudní spor s oznamovatelem. V případě soudního sporu by měl být zaměstnavatel připraven na možné nařízení předběžného opatření dle občanského soudního řádu, jehož smyslem je zajistit dočasnou úpravu poměrů mezi účastníky do doby, než soud rozhodne.

Aplikuje se také institut obráceného důkazního břemene: pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovozovat, že byl ze strany zaměstnavatele vystaven odvetnému opatření proto, že je oznamovatelem, je na žalovaném, aby dokázal, že bylo opatření odůvodněno legitimním cílem a představovalo k tomu přiměřený a nezbytný prostředek.

Doporučení TI¹ pro nastavení efektivního oznamovacího systému

1. Jasně vymezení toho, co lze oznámit a kdo tak může učinit

Je vhodné, aby zaměstnavatel umožnil oznamovat co nejširší okruh protiprávních jednání a přijímal oznámení od co nejširšího okruhu osob.

2. Role a odpovědnost vedení

Zavedení a následné dobré fungování vnitřního oznamovacího systému není možné bez podpory vedení organizace. Zaměstnanci by ze strany vedení měli cítit podporu a měli by mít jistotu, že budou vyslechnuti a nemusejí se obávat případných odvetných opatření. Vedení by mělo rovněž pečlivě zvážit, koho určí jako příslušnou osobu.

3. Informace a komunikace

Informace o vnitřním oznamovacím systému by měly být dostatečně viditelné a jednoduše přístupné. Žadoucí je i to, aby organizace každý rok informovala o tom, jak k ochraně oznamovatelů přistupuje.

1 Příručka Transparency International: International Whistleblowing Systems – Best Practice Principles For Public and Private Organisations
(Dostupné zde: <https://www.transparency.org/en/publications/internal-whistleblowing-systems>)

4. Postup řešení

Vnitřní oznamovací systém by měl umožňovat podat oznámení co nejvíce způsoby, které působí důvěryhodně, jsou snadno přístupné a umožní snadné ústní i písemné podání. Jen takový systém může zajistit včasné a smysluplné oznámení. Oznamovatel by měl být do celého procesu zapojen a měl by být o postupu informován. Celý postup musí být adekvátním způsobem zaznamenán v souladu s ochranou osobních údajů.

5. Podpora a ochrana oznamovatele

Bez výslovného souhlasu není možné zveřejňovat jakékoli informace, které by mohly vést k odhalení identity oznamovatele. Ačkoli to zákonná úprava nevyžaduje, je vhodné přijímat a poskytovat ochranu i anonymním oznamovatelům.

6. Podpora a ochrana ostatních osob

Kromě oznamovatele je nutné chránit i ostatní do případu zapojené osoby.

7. Průběžný monitoring a revize

Minimálně jednou za rok by měl zaměstnavatel vyhodnotit, zda je jeho interní oznamovací systém efektivní a zda by nebylo vhodné provést změny.

Kde hledat další informace

[Právní poradna Transparency International - Česká republika](#) poskytuje právní poradenství občanům, kteří se setkali s korupcí, a pomoc oznamovatelům korupce a jiných protiprávních jednání na pracovišti.

[Ministerstvo spravedlnosti](#) je odborným gestorem zákona na ochranu oznamovatelů a na jeho webu lze nalézt řadu informací pro oznamovatele a veřejnost, ale také řadu metodických doporučení pro zaměstnavatele a výroční zprávy. Na webu lze rovněž nalézt [metodická doporučení](#). Z nich lze k prostudování doporučit například [Metodiku k zákonu č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů](#).

[Whistleblowing center](#) je webový portál provozovaný organizací Oživení. Kromě poradenské činnosti lze na webu nalézt rady, jak postupovat při podání oznámení a na co si dát pozor, a také příběhy oznamovatelů. Součástí webu je knihovna významných rozhodnutí českých správních úřadů a soudů, která se týká ochrany oznamovatelů.

[Mobbing Free Institut](#) pomáhá zaměstnavatelům s eliminací šikany a s nastavením bezpečného sociálního prostředí na pracovišti.

[NNTB \(Nenech to být\)](#) nabízí zaměstnavatelům zavedení online schránky důvěry a vnitřních oznamovacích systémů, jejichž prostřednictvím lze posílat podněty a kontaktovat příslušné osoby.

SAFE for Whistleblowers

Praha, 16. 12. 2024

Tato publikace vznikla v rámci projektu SAFE for Whistleblowers (Strengthening and Fostering Enabling Environment for Whistleblowers in the EU). Transparency International – Česká republika o.p.s. děkuje za finanční podporu projektu Evropské unii.

Více informací o projektu na www.transparency.cz.

Autoři: Tereza Příbylová, Jan Dupák

Jazyková korektura: Hana Škapová

Grafická úprava: Alžběta Hák Müllerová

©2024 Transparency International ČR. Všechna práva vyhrazena.



**Co-funded by
the European Union**

Financováno Evropskou unií. Názory a stanoviska vyjádřená v tomto textu jsou však pouze názory autorů a nemusí nutně odrážet postoje Evropské unie ani Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani poskytovatel grantu za ně nenesou odpovědnost.

*„Hlídáme veřejný zájem, hájíme efektivní
a odpovědnou správu země“*

**Transparency International –
Česká republika,
o. p. s.**

**Sokolovská 143
180 00 Praha 8
Tel. +420 224 240 895-7**

**Bankovní číslo účtu: 2100385154/2010
vedené u Fio banky, a. s. (pobočka banky na Praze 1)
posta@transparency.cz**