



Podmínky pro určení osoby řešitelem oznámení

Zapojili jste se do platformy NNTB, kterou lze využít jako vnitřní oznamovací kanál dle požadavků zákona o ochraně oznamovatelů. Kromě zavedeného vnitřního oznamovacího kanálu by měla mít vaše organizace také **určenou pověřenou osobu, která se bude oznamováními, kterých se tento zákon týká, zabývat.**

Tento dokument jsme pro vás připravili jako vzor, který vám pomůže nastavit spolupráci a správné podmínky pro řešitele vašich oznámení tak, jak vám ukládá nový zákon o ochraně oznamovatelů. Základní podmínky, které stanovuje zákon (bezúhonnost, zletilost a plná svéprávnost), nezajistí ideální fungování systému. Nad rámec zákona proto doporučujeme si nastavit další požadavky. To, jaké to budou, je na vás. Pamatujte ale na to, že řešitel by měl v ostatních hlavně vzbuzovat důvěru. Proto si stanovte takové podmínky, které jsou v souladu s tímto předpokladem. Řešitelem také nutně nemusí být zaměstnanec vaší organizace, ale například třetí strana – advokátní kancelář či třeba externí psycholog atp.

Oznamovatel by tedy měl splňovat alespoň tyto dodatečné požadavky: minimální střet zájmů, dostatečná kvalifikace, povědomí o činnosti společnosti a měla by to být také osoba, která respektuje morální hodnoty a je důvěryhodná. Aby toto bylo možné zajistit, musí společnost poskytnout dodatečné prostředky pro výkon činnosti a vybrat danou osobu pečlivě a na základě objektivních kritérií.

Současně byste také měli poskytnout smluvní záruky nestrannosti řešitele. Zejména v případě větších společností je vhodné tyto záruky konzultovat s právníky či advokátní kanceláří, která se danou problematikou zabývá.

NNTB můžete využít ale i bez ohledu na zákon, zkrátka jako bezpečný komunikační kanál, skrze který se vám mohou zaměstnanci svěřit s čímkoliv, co je trápí, nebo o čem není snadné mluvit osobně. Tento dokument chápejte proto jako právní podklad k řešení nové zákonné povinnosti.

PODMÍNKY PRO URČENÍ POVĚŘENÉ OSOBY PODLE ZÁKONA O OCHRANĚ OZNAMOVATELŮ

Aby mohla být osoba určena řešitelem oznámení, tzn. příslušnou osobou dle zákona, musí splňovat následující požadavky:

- a) **Bezúhonnost** – absence pravomocného odsouzení osoby za úmyslný trestný čin nebo trestný čin spáchaný v souvislosti s výkonem činností dle § 2 odst. 1 písm. c) Zákona (pozn.: takové ustanovení neexistuje, bude se zřejmě jednat o ustanovení upravující činnost této osoby) z nedbalosti. Toto se ověřuje předložením výpisu z Rejstříku trestů ne staršího než 3 měsíce. Smlouva s řešitelem oznámení pak obsahuje i povinnost řešitele oznámit ztrátu bezúhonnosti.
- b) **Zletilost** – tj. věk 18 let.
- c) **Plná svéprávnost** – u osob starších 18 let, jejichž svéprávnost nebyla omezena, toto není problém.

Tyto požadavky vyplývající ze zákona není nijak složité splnit. To však nezajistí, že systém pro řešení oznámení bude skutečně fungovat tak, aby společnosti poskytl přidanou hodnotu. Tím myslíme zejména to, aby její pracovníci a další osoby měli důvěru v to, že jejich oznámení budou nestranně vyšetřena a že budou přijata správná a dostatečná nápravná opatření.

Pokud toto platit nebude, budou oznamovatelé využívat svého práva učinit oznámení agentuře/ministerstvu spravedlnosti (což mohou učinit vždy). Navíc v případech, kdy nebudou v návaznosti na oznámení přijata včas nápravná opatření, popř. bude existovat zvýšené riziko odvetných opatření proti oznamovateli či spřízněným osobám, bude moci oznamovatel své oznámení učinit veřejně, např. prostřednictvím sdělovacích prostředků. Což určitě není něco, co by si měla společnost přát.

Naopak, cílem společnosti je zajistit takové podmínky, aby oznamovatelé z vlastní vůle činili oznámení prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému společnosti. Tím bude zajištěno, že ve společnosti nebude ve větší míře bujet jednání poškozující v konečném důsledku společnost a její vlastníky (uzavírání nevýhodných smluv, bossing, mobbing, sexuální obtěžování, nekvalitní výkon práce). Současně tento přístup zajistí, že nepříjemnosti budou řešeny definovaným postupem uvnitř společnosti a ne v médiích, což by jinak mohlo mít podstatný negativní vliv na pověst společnosti. Finanční škody mohou být ve všech těchto případech nedozírné, cílem nastavení interního systému pro řešení oznámení je tak předcházet těmto negativním událostem a vznikajícím škodám a zajistit ničím neohrožený rozvoj společnosti.

Cestou, jak tohoto docílit, je získat důvěru pracovníků společnosti, že jejich oznámení bude nestranně vyšetřeno, že budou přijata vhodná nápravná opatření a že jim v návaznosti na oznámení nevznikne újma.

Ze všech těchto důvodů by řešitel oznámení měl dále splňovat tyto dodatečné požadavky:

- a) **Minimalizace střetu zájmů** – řešitel oznámení by neměl být ve střetu zájmů a oznamovatelé by měli mít jistotu, že jejich oznámení prošetří skutečně objektivně. Proto je vhodné, aby řešitel byl osoba mimo hlavní obchodní oddělení společnosti (např. pracovník compliance oddělení), popř. externí spolupracovník společnosti. Střet zájmů přitom může vznikat nejen ze samotné činnosti řešitele, ale i z osobních vazeb řešitele na dotčené osoby (tzn. pokud pracovník compliance oddělení v menší společnosti zná velmi dobře osobně všechny pracovníky společnosti, nejedná se o ideálního kandidáta).
- b) **Dostatečná kvalifikace** – řešitel oznámení by měl mít znalosti právních předpisů, které na společnost dopadají. Stejně tak by měl být schopen formulovat jasná opatření a představit je vedení společnosti, kontrolovat jejich splnění a vést evidenci všech činností v oznamovacím procesu. Neméně podstatná je i role řešitele oznámení jako garanta tohoto tématu, což zahrnuje i školení vedení společnosti a jejich kmenových pracovníků a neustálé zlepšování procesů pro řešení oznámení.
- c) **Povědomí o činnosti společnosti** – řešitel oznámení by měl mít znalosti o pravidlech, která společnost přijala, jakož i o struktuře, podnikatelské činnosti a vnitřním fungování společnosti. V případě externích řešitelů, ale např. i řešitelů detailně neseznámených s fungováním společnosti v celé komplexnosti, tak musí společnost zajistit, že se k řešiteli tyto informace budou dostávat.
- d) **Morální kvality a důvěryhodnost** – oznamovatelé musí řešiteli oznámení skutečně důvěřovat, dávají mu do rukou další budoucnost svého setrvání ve společnosti a často i mnohem více. Proto by řešitel měl být osobou s dostatečným morálním kreditem, který je respektovaným odborníkem a nemá za sebou např. podezřelé transakce či negativní mediální kauzy.

Aby agenda řešení oznámení fungovala, je konečně potřeba, aby i společnost podnikla několik důležitých kroků. Předně musí vybrat vhodnou osobu – srov. výše. Dále této osobě musí poskytnout:

- a) **Dodatečné prostředky pro výkon činnosti** – toto míří jak na volbu rozumné hodinové odměny pro vybraného odborníka, tak na realistické stanovení předpokládané pracovní doby za dané období. V úvodu je vhodné nastavit odměnu dle skutečně provedené práce, po zaběhnutí systému a zjištění reálného množství oznámení a pracovní doby jejich řešení pak lze odměnu přenastavit.
- b) **Smluvní záruky nestrannosti** – společnost nesmí ve smlouvě nutit řešitele oznámení, aby oznámení řešil určitým způsobem, popř. dokonce prolamoval zákonnou ochranu totožnosti oznamovatelů či mlčenlivost o zjištěných skutečnostech. Námí připravená smlouva toto samozřejmě adresuje a lze ji použít.
- c) **Výběr na základě objektivních kritérií** – s požadavky uvedenými výše souvisí požadavek na výběr osoby na základě objektivních kritérií. Zejména proto, aby se předešlo konfliktu zájmů je vhodné stanovit si jasná kritéria pro výběr řešitele oznámení, oslovit několik osob a několik

osob, ideálně také nezávislých, zapojit do rozhodování o volbě této osoby. Pokud by totiž řešitel oznámení měl důvěrné vztahy s managementem, pak celá snaha vyjde vniveč.