

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Whistleblowing

Whistleblowing

STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

STUDIJNÍ OBOR

Personální management v průmyslových podnicích

VEDOUCÍ PRÁCE

JUDr. Irena Pourová

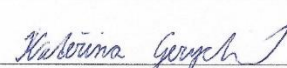
I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	Gerychová	Jméno:	Kateřina	Osobní číslo:	437495
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)				
Zadávající katedra/ústav:	Oddělení veřejné správy a regionálních studií				
Studijní program:	Ekonomika a management				
Studijní obor:	Personální management v průmyslových podnicích				

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:	Whistleblowing		
Název bakalářské práce anglicky:	Whistleblowing		
Pokyny pro vypracování:	<p>Cíl: Představení whistleblowingu a jeho podstaty jako aktuálního tématu nejen pro obchodní společnosti. Porovnání existujících řešení interních oznamovacích mechanismů v obchodních společnostech a komentář k nim.</p> <p>Přínos: Efektivní řešení pro obchodní společnosti v podobě navržených mechanismů pro interní oznamování.</p> <p>Stručná osnova: 1. Teoretická východiska - podstata whistleblowingu, uvedení do problematiky, 2. Právní úprava v ČR, 3. Whistleblowing a obchodní společnosti. 4. Vyhodnocení a doporučení vhodného řešení pro obchodní společnost.</p>		
Seznam doporučené literatury:	<p>ČÍSAŘOVÁ, E. et al. Whistleblowing a ochrana oznamovatelů v České republice. Praha: Transparency International, 2009.</p> <p>PAVLIŠOVÁ, Radka. Whistleblowing není donašečství: příručka nejen pro oznamovatele. Praha: Transparency International - Česká republika, 2014. ISBN 978-80-87123-22-5.</p> <p>PICHR, Jan (ed.). Whistleblowing. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-393-7.</p>		
Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:	JUDr. Irena Pourová, MÚVS ČVUT v Praze - Oddělení veřejné správy a regionálních studií		
Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:			
Datum zadání bakalářské práce:	6. 1. 2017	Termín odevzdání bakalářské práce:	25. 8. 2017
Platnost zadání bakalářské práce:	31. 8. 2018		
			
Podpis vedoucí(ho) práce	Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry	Podpis děkana(ky)	

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

<u>25-04-2017</u>	
Datum převzetí zadání	Podpis studenta(ky)

GERYCHOVÁ, Kateřina. *Whistleblowing*. Praha: ČVUT 2017. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupnění této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 30. 07. 2017

Podpis:

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala JUDr. Ireně Pourové, vedoucí mé bakalářské práce, za inspiraci, vstřícnost při konzultacích a věcné připomínky, které mi při tvorbě práce vždy ochotně poskytla.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá fenoménem whistleblowingu jako vysoce aktuálním tématem v České republice, přičemž problematiku zkoumá ze dvou hlavních aspektů. Prvním je existující a připravovaná právní úprava ochrany oznamovatelů v České republice, druhým je whistleblowing v kontextu obchodních společností a jeho využití v rámci corporate compliance jako efektivního prostředku pro odhalování nežádoucích praktik a udržování etického prostředí v obchodních společnostech.

Klíčová slova

Whistleblowing, whistleblower, ochrana oznamovatele, corporate compliance, compliance program

Abstract

This Bachelor's thesis deals with the phenomenon of whistleblowing as a current topic in the Czech Republic and analyses the issue from two main aspects. Firstly, the thesis examines the existing and future legislation concerning the protection of whistleblowers in the Czech Republic. Secondly, it analyses whistleblowing in the context of commercial companies and its use in the corporate compliance as an effective tool for disclosure of wrongful conduct and maintaining the ethical environment in companies.

Key words

Whistleblowing, whistleblower, protection of whistleblower, corporate compliance, compliance program

Obsah

Úvod	6
1 Pojem	7
2 Whistleblower	11
2.1 Postavení whistlebloweru – oznamovatele.....	12
3 Externí a interní whistleblowing	14
4 Právní úprava whistleblowingu.....	16
4.1 Obecné poznatky	16
4.2 Mezinárodněprávní závazky České republiky	17
4.3 Právní úprava v ČR související s ochranou oznamovatelů	19
4.3.1 Ústavní základ.....	19
4.3.2 Občanský zákoník.....	19
4.3.3 Zákoník práce	20
4.3.4 Trestněprávní oblast.....	21
4.3.5 Správněprávní oblast.....	21
4.3.6 Vyhlášky České národní banky a zákon o bankách.....	22
4.3.7 Nařízení vlády o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu	23
4.4 Legislativní návrhy.....	24
4.4.1 Vládní návrh z roku 2012	24
4.4.2 Senátní návrh z roku 2013	25
4.4.3 Návrh ministra financí a ministra spravedlnosti z roku 2016.....	26
4.4.4 Návrh ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	26
5 Obchodní společnosti a jejich interní mechanismy pro whistleblowing.....	30
5.1 Compliance program	31
5.1.1 Compliance a trestněprávní odpovědnost právnických osob.....	32
5.1.2 Obsah compliance programu	33
5.2 Etický přístup, etické řízení.....	34
5.2.1 Etický kodex	35
5.2.2 Školení zaměstnanců k etickým zásadám obchodní společnosti	37
5.2.3 Etická linka	37
5.2.4 Etický audit	38
5.2.5 Etické výbory a další.....	38

6 Úvaha o vhodném interním řešení pro obchodní společnost.....	40
6.1 Komunikace a srozumitelnost jako základ.....	40
6.2 Compliance program a úprava whistleblowingu.....	42
6.2.1 Rozsah případů	42
6.2.2 Postup při realizaci oznámení	43
6.2.3 Důsledky vyplývající z oznámení.....	45
6.2.4 Kontrolní mechanismy dodržování interních pravidel	45
6.3 Etický kodex.....	45
Závěr	47
Seznam literatury a pramenů	49

Úvod

Whistleblowing, téma v české společnosti ne příliš známé, ale v posledních několika letech velice aktuální. Často se stává předmětem diskuzí odborné i laické veřejnosti a postupně vstupuje stále více ve všeobecnou povědomost.

Zjednodušeně řečeno se jedná o oznámení nějaké nekalé praktiky na pracovišti, které má však svá specifika a zahrnuje mnoho rozličných aspektů. Tato práce se věnuje jednak aspektům právním, jimiž se aktuálně, ač ne příliš intenzivně, zabývá také česká politická scéna. Podstatná část práce pak popisuje problematiku z pohledu obchodních společností a jejího interního řešení.

K rostoucí pozornosti a zájmu o toto téma přispěla Programová prohlášení vlády z roku 2010 a hlavně z roku 2014 a další navazující vládní dokumenty, kde vláda stanovuje boj proti korupci a prosazení právní úpravy ochrany oznamovatelů jako jednu ze svých priorit. Také mezinárodní nálady a globální snaha bojovat s korupcí vyzdvihuje whistleblowing jako jeden z prostředků k řešení těchto problémů, jimž čelí každý stát mezinárodního společenství, ať už v menší či větší míře.

Kromě představení whistleblowingu a jeho podstaty je cílem práce popsat různá řešení interních oznamovacích mechanismů, které fungují v některých obchodních společnostech a na základě jejich porovnání a získaných teoretických poznatků navrhnout takový mechanismus, chcete-li postup či návod, který se jeví pro praxi jako funkční a efektivní.

Hlavním zdrojem informací a inspirace byla kolektivní monografie o whistleblowingu, která nabízí pohled na téma z mnoha jeho úhlů. Představuje výstup z mezinárodní konference konané 12. září 2013 na půdě Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze obohacený o nové pohledy a příspěvky. Práce čerpala také z publikací Transparency International a Oživení. Tyto organizace se věnují osvětě v oblasti whistleblowingu, vypracovávají analýzy sloužící také jako podklad pro případnou právní úpravu, již se snaží v České republice prosadit, nabízejí pomoc whistleblowerům a svou aktivní činností dostávají téma do širšího povědomí.

Práce je členěna na úvod, šest kapitol dále rozdělených na podkapitoly, a závěr. Šestá kapitola zaměřená na praktické využití poznatků čerpá kromě odborných publikací a článků hlavně z veřejně dostupných interních kodexů vybraných obchodních společností a jejich komparace. K vypracování kapitol byla použita metoda deskripce, analýzy a již zmíněná komparace.

1 Pojem

Označení whistleblowing bylo ještě nedávno v podstatě neznámé. Dnes se s ním setkáváme stále častěji především vlivem medializace, dostává se postupně do obecného povědomí a bývá předmětem diskuzí hlavně v souvislosti s připravovanou právní úpravou v České republice. Právě médiu a také politiky bývá užíván ve svém užším smyslu a v souvislosti s bojem proti korupci. Tento pohled je však velmi omezený.

Jde o téma zasahující do mnoha právních i jiných oborů. Vnímáme ho nejsilněji asi v oblasti pracovního práva, má ale přesah i do práva trestního, ústavního, občanského a dalších právních odvětví. Kromě práva proniká i do jiných vědních oblastí jako je psychologie nebo sociologie (Pichrt, 2013, s. 12–13). V pracovním prostředí se jistě může tato problematika nějakým způsobem dotknout sféry managementu nebo řízení lidských zdrojů, respektive měla by, pokud nebude ze strany vedení dané společnosti absolutně ignorována.

Vzhledem k mezioborové pestrosti tematiky vede zkoumání whistleblowingu k zajímavým pohledům na tuto problematiku, zároveň ale přináší obtíže již při samotném definování pojmu a při snahách o prvotní právní úpravu v zemích, kde tato problematika není dosud právně upravena (Pichrt, 2013, s. 13).

Pojem vznikl z anglického slovního spojení „to blow the whistle“, tedy doslova zapískat na píšťalku. Výraz má evokovat představu varovné píšťalky, která reaguje a upozorňuje na určitou nežádoucí aktivitu (Císařová, 2009, s. 7). Anglický výraz se vžil patrně z toho důvodu, že nemá zcela uspokojivý český ekvivalent.

Důležitým charakteristickým znakem whistleblowingu je to, že je spojený s upozorněním v nějaké instituci, organizaci, obchodní společnosti apod., tedy v pracovním prostředí. Není tudíž z hlediska terminologie vhodné používat ne zcela výstižné označení „oznamování“, vzhledem k obecnosti pojmu, jenž zahrnuje daleko širší oblast a mohl by se vztahovat na různorodou problematiku. Nicméně v kontextu této práce a s vědomím významů jednotlivých pojmů považují užívání slov „oznámení“ či „oznamování“ pro whistleblowing za poměrně vyhovující.

Existuje množství definic whistleblowingu, které se v různých ohledech liší, a to především co do širě vymezení. Pojem se začal objevovat v 70. letech 20. století a údajně ho poprvé použil právník Ralph Nader (Císařová, 2009, s. 7). Definoval ho spolu se svými kolegy v publikaci z roku 1972 jako „jednání muže nebo ženy, kteří věří, že veřejný zájem převažuje

nad zájmem organizace, v níž působí, a upozorní na korupční, nezákonné, podvodné nebo škodlivé jednání této organizace“ (Nader, Petkas, Blackwell, 1972 cit. podle Švandelíková, 2016, s. 5).

Jedním z nejčastěji citovaných je vymezení dvojice autorek M. P. Miceli a J. P. Near (1985, s. 4), které ve své publikaci definují whistleblowing jako „upozornění současného či bývalého člena organizace na nelegální, nemorální nebo nelegitimní praktiky, které jsou vykonávány jeho zaměstnavatelem, a toto upozornění je směřované osobám nebo orgánům, jež jsou kompetentní oznámení řešit.“¹

Transparency International, nevládní organizace, jež se tématem intenzivně zabývá a pracuje na seznamování veřejnosti s touto problematikou, ve své publikaci za whistleblowing označuje „*proces odhalení nekalého jednání v určité organizaci prostřednictvím poskytnutí informace osobám nebo institucím, jež mohou oznamovanou skutečnost prověřit a případně zakročit*“ (Pavlišová, 2014, s. 11). Jedná se o velmi podobné definování, které uvádí autorky Near a Miceli, ale můžeme vidět rozdíly co do širší vymezení oznamovatele a oznamovaného, kdy se definice neomezuje pouze na zaměstnance a zaměstnavatele. Dále je zdůrazněno, že whistleblowingem není oznámení jakéhokoli jednání, ale jde o „*informaci o závažném protiprávním či neetickém jednání, které je v rozporu s veřejným zájmem.*“ (Pavlišová, 2014 s. 13). Toto odlišení je dle mého názoru vyzdvíženo hlavně proto, aby whistleblowing nebudil dojem, nadneseně řečeno, „práskání“ zbytečností na kolegy.

Další pojetí lze nalézt v internetovém slovníku Mezinárodní organizace práce, jež označila za whistleblowing „oznámení zaměstnance nebo bývalého zaměstnance o nelegálních, neregulérních, nebezpečných nebo neetických praktikách zaměstnavatele“² (ILO Thesaurus, [b.r.]). Zde je jako zdroj tohoto jednání zmíněn opět pouze zaměstnavatel, v ostatních aspektech je definice celkem stručná.

Publikace spolku Oživení (2011, s. 18) vymezuje whistleblowing pomocí čtyř základních bodů, které jsou shodnými prvky téměř všech různých definic a tvoří jakýsi jejich průnik. Jde tedy obecně řečeno o „1. odhalení porušení zákona či jiného předpisu, pravidla, 2. na

¹ Přeloženo z anglického originálu: „*the disclosure by organization members (former or current) of illegal, immoral, or illegitimate practices under the control of their employers, to persons or organizations that may be able to effect action.*“

² Přeloženo z anglického originálu: „*The reporting by employees or former employees of illegal, irregular, dangerous or unethical practices by employers.*“

odhalení je dán veřejný zájem, 3. oznámení je učiněné orgánu, který je s to zajistit nápravu, 4. je přítomné citelné osobní riziko pro oznamovatele.“

Z výše uvedeného je patrné, že nad jednotou definicí pojmu nepanuje shoda, a to hned v několika aspektech. Jedním z nich je osoba oznamovatele, tedy kdo za něj podle definičních znaků považován je a kdo už nikoli. Za nejpodstatnější však považuji rozdíly v pojetí oznamovaného nekalého či nežádoucího jednání a v šíři jeho vymezení, což se ukazuje jako podstatný objekt sporů i co se týká legislativních návrhů. Při vymezování pojmu bývá často zmiňován veřejný zájem. Tedy aby se jednalo o whistleblowing, musí jít o oznámení takového jednání, které jde proti veřejnému zájmu. Ani pojem „veřejný zájem“ však nemá jasnou jednotnou definici a jeho vymezení se již věnoval Nejvyšší správní soud³ i Ústavní soud⁴, kdy výsledkem bylo, zjednodušeně řečeno, že pojem lze definovat vždy pouze ve vztahu ke konkrétní skutečnosti, s přihlédnutím k okolnostem a k nejrůznějším partikulárním zájmům. Nelze tedy a priori určit, co již přesahuje soukromý zájem a stává se tak zájmem celospolečenským.

Proti veřejnému zájmu stojí tedy zájem soukromý. Jsou určitá jednání, jež jdou bez diskuze proti veřejnému zájmu, jako například ohrožení zdraví, znečišťování životního prostředí, neoprávněné využití veřejných prostředků, porušení zákonných povinností a další (Pavlišová, 2014, s. 12). Existují ale také taková jednání, která jsou sice závažně vadná, ale původce je směřuje pouze k jednotlivci. Mohou pak být oznámení takových jednání označena za whistleblowing?

Tento druh jednání sice směřuje vůči jednotlivci, nicméně jde o patologické jevy, jako například šikana na pracovišti nebo sexuální obtěžování, které rozhodně celospolečensky nepovažujeme za žádoucí. Dle mého názoru lze tedy po takové úvaze tvrdit, že i tato jednání jdou v širším smyslu proti veřejnému zájmu. Nakonec pokud je ohrožení zdraví považováno obecně za jednání proti veřejnému zájmu, například šikana má bezpochyby vliv na psychiku jednotlivce, tedy i jeho duševní zdraví, které v moderní době považujeme za nezbytnou a neoddělitelnou součást celkového zdraví jedince. Navíc se některým těmito jednáním snaží stát předcházet normami veřejného práva. Pokud je dané jednání takovými normami upraveno, potom už tedy nelze hovořit o zájmu jednotlivce, ale o zájmu celé společnosti.

³ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp.zn. 6 As 65/2012 ze dne 10. května 2013

⁴ Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 24/04 ze dne 28. 6. 2005, Jezy na Labi

Zúžení obecných definic hovořících o oznamování neetických, nemorálních či nelegálních jednání na pracovišti pouze na oznamování určitých jednání, zpravidla těch proti veřejnému zájmu, považuji za účelné, pouze pokud pohlížíme na problematiku z nějakého konkrétnější úhlu a v užších souvislostech. Příkladem mohou být úvahy zamýšlející se o whistleblowingu v kontextu boje proti korupci, odhalování trestné činnosti apod., nebo whistleblowing na pozadí veřejného sektoru, kde se vlastně jakákoli nekalá praktika týká nepřímo každého z nás. Užití restriktivní definice je také pochopitelné v právním předpisu, respektive v u nás připravovaném zákoně o ochraně oznamovatelů. Tato právní úprava má chránit oznamovatele, podpořit jejich postavení a také být prostředkem boje proti korupci. Je proto logické, že vymezení musí být zúžené a určitým směrem specifikované. Příliš vágní definice by vytvářela nejasný prostor a interpretační potíže. Dále se však objevuje otázka, do jaké míry by měl být pojem specifikován, aby nedošlo ke stanovení naopak zbytečně úzkého ohraničení, a tedy poskytnutí ochrany úzkému okruhu oznamovatelů.

Na druhou stranu například z pohledu obchodní společnosti je potřebné v zájmu jednotlivých zaměstnanců, potažmo celé společnosti, pojímat whistleblowing široce. Dojde tak k podpoře etického a morálního chování uvnitř společnosti jako celku, což v ideálním případě vede k vytvoření příjemného otevřeného pracovního prostředí, a i k vyšší výkonnosti zaměstnanců. Z tohoto úhlu pohledu pak může být whistleblowingem například oznámení různých forem šikany na pracovišti, psychického nátlaku nebo vydírání. Pokud se takové jednání týká jednotlivce, třeba ho nelze jednoznačně označit za veřejný zájem, nicméně může vytvářet špatnou atmosféru a být ve svém důsledku velmi závažným problémem pro danou společnost. Proto nevidím důvod, proč by měly být takové praktiky, které jistě můžeme označit za nežádoucí, vyjmuty z problematiky whistleblowingu.

Pro účely práce a také pro shrnutí této kapitoly bych za whistleblowing označila proces oznámení nežádoucího závadného jednání nebo negativního stavu na pracovišti pracovníkem organizace nebo jinou osobou další osobě nebo orgánu, který je dostatečně kompetentní oznámenou informací prověřit a případně uskutečnit příslušné kroky k napravení situace. Pod „nežádoucím“ či „závadným“ si lze představit jednání neetické, nemorální, nelegální, neregulérní, nebezpečné a další. V souladu s tím lze také uvést, že *"vymezení okruhu případů, které je nezbytné považovat za závadné chování či negativní stav, závisí na legislativní úpravě té které země, popř. interních předpisech dané společnosti, úřadu či organizace"* (Muzikář, 2013, s. 75).

2 Whistleblower

Whistleblower je anglický výraz pro osobu, která ono závadné jednání oznámila. Zpravidla se jedná o současného nebo bývalého zaměstnance, který v rámci své práce zjistí, že došlo k nějakému závadnému jednání, nebo získal informace, které vypovídají o jednání, jež poškozuje nebo ohrožuje veřejný zájem (Císařová, 2009, s. 7). Aby došlo k naplnění definičních znaků whistleblowera, musí být oznámení učiněno v dobré víře whistleblowera a ten při tom zároveň nesmí sledovat vlastní prospěch, nýbrž prospěch celku.

Stejně jako whistleblowing, ani whistleblower nemá dostatečně vystihující ekvivalent v češtině. Jako neutrální a zřejmě nejvhodnější se jeví použití výrazu oznamovatel, ačkoli jde o obecný pojem. Lze ho tudíž využít v jakémkoli významu a položit do různorodých souvislostí, jež nemají s whistleblowingem nic společného. Pochopitelně v kontextu této práce nebo jiných publikací, kdy je zřejmé, o čem, respektive o kom, se hovoří, je označení oznamovatel dostačující.

Vymezením pojmu se zabývám podrobně především proto, že právě z překladu mohou plynout nedorozumění nebo předsudky. Oznamovatel bývá v českém prostředí vnímán silně negativně, obzvláště pak ve spojení s označeními jako práškač, informátor nebo donašeč. Toto vnímání je nejspíš v českém prostředí hluboko zakořeněno a vychází také ze špatných zkušeností s totalitními režimy. Právě pro ně byly typické sítě informátorů, kteří donášení na své známé nebo kolegy využívali k vlastnímu prospěchu, na úkor druhých.

V současné době je velice důležité pracovat na obrácení tohoto pohledu a podporovat oznamování závadných jednání. Whistleblowing totiž může sloužit jako vhodný prostředek k omezování kriminality, porušování pracovněprávních předpisů a dalších forem závadného jednání (Pavlišová, 2014, s. 9). Zároveň je však důležité zdůraznit, že whistleblower není člověk, který by informace záměrně shromažďoval, po závadném jednání pátral, nebo sledoval pouze vlastní zájmy a chtěl druhým uškodit. Jde o osobu, jež se o takovém jednání dozví buď náhodou, nebo v souvislosti se svou pracovní činností a rozhodne se věc oznámit, aby došlo k potřebné nápravě. Whistleblower také není člověk oznamující malichernosti, ale taková jednání, která jsou ve svých důsledcích závažná a mají různé dopady, ať už na veřejnost, vnitřní prostředí společnosti, nebo v určitých případech i na jednotlivce.

Vůle obrátit představu veřejnosti o oznamovatelích v českém prostředí existuje. Důkazem je následování zahraničních vzorů a připravování vůbec první právní úpravy o ochraně oznamovatelů. Roli v procesu "očišťování" oznamovatelů hraje i Transparency

International, která v rámci evropského programu pracuje na seznamování veřejnosti s problematikou a také nabízí oznamovatelům pomoc.

Co se týká okruhu osob, na něž lze vztáhnout označení whistleblower, může být potenciálně poměrně dosti široký. Zpravidla jde o současné či bývalé zaměstnance, protože právě oni přicházejí do přímého kontaktu s prostředím dané organizace. Podle definice publikace Transparency International (Císařová, 2014, s. 11) jde o člověka, který má privilegovaný přístup k informacím o činnosti organizace, v níž působí, tudíž jde o osobu z vnitřku dané organizace. Okruh osob se však neomezuje pouze na takové osoby, whistleblowerem může být v širším pojetí vlastně kdokoli, kdo se o dané věci dozví, tedy třeba zákazník, dodavatel, akcionář nebo konzultant (Bartošová, 2016, s. 6).

2.1 Postavení whistleblowerera – oznamovatele

Pokud si je zaměstnanec vědom závadného jednání a cítí, že by bylo správné jej oznámit, dostává se často do těžké situace a do konfliktu hned v několika ohledech.

Při dilematu, zda věc oznámit, čelí jedinec střetu loajality vůči organizaci, v níž působí a ochrany zájmu ať už veřejného či jiného před negativním působením. Tím, že se člověk stává součástí nějaké skupiny, v našem případě součástí obchodní společnosti či jiné instituce, měla by současně s jeho členstvím vzniknout i loajalita k danému uskupení. Whistleblowing je pak takovým aktem, který tuto loajalitu může snadno prolomit (Borsík, 2013, s. 69), bude-li směřován orgánům vně dané organizace, v níž k závadnému jednání mělo dojít. Pokud je oznámení učiněno nejprve uvnitř organizace, lze uvažovat v tom smyslu, že se jedná spíše právě o projev loajality k organizaci jako celku, ačkoli je whistleblower nelojální třeba k jedné konkrétní osobě, která měla být původcem závadného jednání.

Na otázku loajality existují také různé názory. Ty extrémní úplně odmítají whistleblowing, přehlíží aspekt veřejného zájmu a trvají na stoprocentní loajalitě zaměstnance. Další možností je odlišení interního a externího oznamování, jak jsem naznačila výše, přičemž interní bývá obecně lépe přijímáno než oznámení orgánu vně organizace. Ideálním stavem by mělo být nalezení rovnováhy mezi zájmy všech stran za zachování určité míry loajality a zároveň nepřehlížení nekalých praktik. (Pichrt, 2013, s. 14)

Pro úplnost považuji za dobré zmínit, že loajalita k zaměstnavateli jako taková není v právních předpisech ČR vysloveně zakotvena. Lze ji pouze vytušit z povahy některých

pracovněprávních ustanovení, přičemž názory na tuto problematiku opět nejsou jednotné. Takovým ustanovením je např. § 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce, kde je jako základní zásada pracovněprávního vztahu pojmenován řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Tato formulace se vyhýbá požadavku na zákonné ustanovení určité míry loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli, o čemž se už roky vedou diskuze. (Pichrt, 2013, s. 15)

Kromě pocitu zachování loajality zaměstnance často před oznámením odradí i řada dalších možných následků. Oznámení může být spojeno se společenskými důsledky, s vyloučením z pracovního kolektivu, s diskriminací oznamovatele a v krajním případě může znamenat rozvázání pracovního poměru a ztrátu zaměstnání. Vnímáme-li tedy whistleblowing jako pozitivní jev, je v zájmu organizací v soukromém i veřejném sektoru, a i v zájmu celé české společnosti, aby existovala jednak vhodná legislativní úprava a dále také efektivní interní a transparentní mechanismy, o něž se budou moci oznamovatelé opřít. Tato cesta se jeví jako vhodná k postupné podpoře whistleblowingu a potvrzují ji i některé uskutečněné studie.

„Studie ukazují, že jedním z důležitých faktorů, aby whistleblowing fungoval tak, jak má, je existence jasně předepsaných a určených mechanismů, které mohou oznamovatelé využívat a které poskytnou oznamovateli jistotu, že jeho oznámení bude vyslyšeno a prošetřeno“ (Císařová, 2009, s. 11).

Postavení whistlebloweru tedy není vždy jednoduché a měla by existovat vůle společnosti podpořit systém otevřený oznamování.

3 Externí a interní whistleblowing

Whistleblowing lze rozlišit také podle toho, zda dojde k oznámení uvnitř organizace, nebo nějakým vnějším orgánům. Obě možnosti mají bezpochyby své výhody a nevýhody. Výše již bylo zmíněno, že pro efektivitu whistleblowingu je potřebné nastolení jasných přehledných a transparentních struktur určených pro oznamování. To se týká jak interních organizačních předpisů, tak i těch externích, které můžeme spatřovat v podobě legislativního řešení nebo v možnosti obrátit se na orgány mimo organizaci. V souvislosti s problematikou loajality lze také tvrdit, že pokud je to možné, měl by se oznamovatel obrátit nejprve na interní oznamovací kanály.

Pokud si oznamovatel pro oznámení zvolí externí orgány, jde tedy o orgány mimo organizaci. Můžeme mezi ně zařadit inspektorát práce, úřad práce, obecní úřady a jiné příslušné správní orgány, orgány činné v trestním řízení, tedy státní zastupitelství, soudy a policii, dále veřejného ochránce práv, nebo třeba centrální protikorupční linku zřízenou Ministerstvem vnitra ČR a média (Císařová, 2009, s. 43). Působnost těchto orgánů, vyjma médií, se však vztahuje vždy na určitý okruh oznámení a je stanovena buď přímo zákonem, nebo jiným právním předpisem.

Interní whistleblowing, oznámení orgánu nebo osobě uvnitř organizace, je z hlediska obchodních společností nebo jiných institucí vhodnější možnost. Umožňuje nejprve interní prošetření věci a případné vyloučení neopodstatněných oznámení, která v případě, že by byla třeba medializována a následně se ukázala jako nepravdivá, by mohla organizaci či konkrétní osoby značně poškodit. „Mezi výhody interního whistleblowingu tedy patří umožnění pohotového vyšetření a nápravy nežádoucího chování a minimalizace organizačních nákladů tím, že umožní zaměstnavatelům napravit dané závadné jednání v důvěrné rovině bez narušení vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Interní whistleblowing také napomáhá eliminaci nedorozumění, což ve svém důsledku snižuje pravděpodobnost, že by organizace a její zaměstnanci byli nespravedlivě obviňováni“⁵ (Dworkin, 2007, s. 1760).

Na druhou stranu je důležité zmínit, že pokud neexistuje vůle v rámci organizace vytvořit prostředí otevřené whistleblowingu, je pochopitelné, že zaměstnanci nebudou mít důvěru ve

⁵ Přeloženo z anglického originálu: „Benefits of internal whistleblowing include facilitating the prompt investigation and correction of wrongful conduct and minimizing the organizational costs of whistleblowing by permitting employers to rectify misconduct confidentially, with little disruption to the employer-employee relationship. Internal whistleblowing also enables the correction of misunderstanding, which reduces the likelihood that the organization and its employees will unfairly suffer harm.“

vnitřní oznámení a z různých důvodů se rozhodnou buď mlčet, nebo se obrátí na vnější kanály. K tomu dochází hlavně v případech, kdy oznamovatelé nevěří v prošetření daného oznámení a domnívají se, že by se kauza takzvaně zametla pod koberec. Neoznámení věci je pak pravděpodobně způsobováno tím, že se zaměstnanec bojí o své místo, nebo tuší, že hrozí zneřímění vztahů na pracovišti směrem k jeho osobě.

Zároveň samotné nastolení interních mechanismů už samo o sobě vypovídá o tom, že daná společnost se míní potencionálními problémy zabývat, řešit je a nebrat na lehkou váhu. Těmto mechanismům se věnují kapitoly níže.

4 Právní úprava whistleblowingu

4.1 Obecné poznatky

Jak již bylo výše zmíněno, v České republice v současnosti neexistuje komplexní legislativní řešení problematiky whistleblowingu. To však neznamena, že by nebylo možné aplikovat některá ustanovení z různých právních odvětví právního řádu na případy whistleblowingu. Právní řád tedy i tak poskytuje určitou míru ochrany oznamovatelům, avšak pouze v obecné rovině a navíc roztržitě, přičemž nikde není explicitně řečeno, že se jedná o ochranu oznamovatele ve smyslu whistleblowingu (pokud nebereme v potaz úpravu v některých konkrétních oblastech, jako je bankovníctví nebo služební úřad)⁶. Některé aspekty jsou tedy obsaženy v různých právních předpisech, mezi něž patří zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, zákon o inspekci práce, antidiskriminační zákon, zákon o veřejném ochránci práv, trestní zákoník a trestní řád, správní řád, zákon o svobodném přístupu k informacím, zákon o utajovaných informacích, zákon o trestní odpovědnosti právnických osob, zákon o ochraně osobních údajů, občanský zákoník a občanský soudní řád (Analýza whistleblowingu a ochrany oznamovatelů, 2012, s. 5–6).⁷

Whistleblowing je prostředek pro odhalování podvodů, korupce a dalších závažných druhů protiprávního jednání, zároveň ale oznámení může představovat určité potenciální nebezpečí pro oznamovatele. Z těchto důvodů je žádoucí poskytnutí ochrany prostřednictvím zákonné úpravy, a to úpravy ucelené, která zmírní negativní důsledky, s nimiž je podání oznámení spojeno (Pavlišová, 2014, s. 51). Existují ovšem i názory, které s přijetím zvláštního zákona pro ochranu oznamovatelů nesouhlasí a jsou spíše pro další dílčí úpravy již existujících zákonů.⁸

Navržení a případně následné prosazení komplexního legislativního řešení se jeví jako problematické z několika důvodů, jenž vycházejí především z poměrně širokých možností definování whistleblowingu, tudíž i různorodosti názorů na výběr určitého vymezení. Názorové střety se týkají hlavně předmětu oznamování, osoby oznamovatele, typu oznamovacího mechanismu, způsobu oznamování a vztahu k oznamování, tedy zda jde o uplatnění práva či povinnosti (Oživení, 2011, s. 15). Spory se nevedou pouze co do konkrétní

⁶ O tom blíže v kapitolách 4.3.6 a 4.3.7

⁷ O tom blíže v kapitole 4.2

⁸ Příkladem je aktuální vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů; zástupcem navrhovatele je ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu Jan Chvojka

podoby zákona, ale nepanuje shodný pohled ani na to, jakou formou by měli být oznamovatelé chráněni – samostatným zákonem či pouze jednotlivými ustanoveními jako dnes, avšak novelizovanými za tímto účelem.

Pro účely pochopení problematiky, argumentace a nastínění možných variant byla vypracována řada analýz a návrhů zabývajících se možnostmi právní úpravy s komentáři o výhodách a nevýhodách různých variant, a to jednak ze strany nevládních organizací, jako je Transparency International nebo Oživení, jednak přímo pro potřeby vlády a vypracování návrhu zákona, a dále z iniciativy odborníků a znalců této problematiky. Také lze čerpat ze zahraničních výzkumů provedených mezinárodními organizacemi (vládními i nevládními) a z porovnání světových právních řádů, jenž s úpravou whistleblowingu mají již nějaké zkušenosti.

4.2 Mezinárodněprávní závazky České republiky

Vzhledem ke globální snaze bojovat s korupcí a úplatkářstvím se i mezinárodní společenství věnuje problematice whistleblowingu (Švandelíková, 2015, s. 18).

Česká republika je demokratický právní stát ústavně deklarující dodržování závazků, které pro něj vyplývají z mezinárodního práva. Je tedy pochopitelné, že současné požadavky na vytvoření a schválení úpravy ochrany oznamovatelů přicházejí především ze zahraničí, a to jako důsledek členství v některých mezinárodních organizacích a ratifikace mezinárodních smluv souvisejících s touto problematikou.

Tyto závazky plynou především z členství v Organizaci spojených národů, Radě Evropy, Evropské unii, Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) a dalších. Významné místo zastávají také relevantní rozsudky Evropského soudu pro lidská práva.

Důležité je zmínit především Úmluvu Organizace spojených národů proti korupci, jež vstoupila v platnost v roce 2005 a Česká republika ji ratifikovala v roce 2013. *„Tato úmluva je jediným právním instrumentem pro boj s korupcí s celosvětovým rozsahem. Cílem této úmluvy je účinněji a efektivněji prosazovat a posilovat opatření k prevenci a potírání korupce, ale i prosazovat mezinárodní spolupráci při navrácení majetku získaného korupcí do země původu“* (Transparency International, 2013). Pro whistleblowing jsou klíčové články 32 a 33 Úmluvy. Podle prvního jmenovaného má každá smluvní strana přijmout opatření poskytující efektivní ochranu svědkům, potažmo oběťm, před potenciální odplatou nebo zastrahováním, podají-li svědectví týkající se trestných činů stanovených touto

Úmluvou. Ochrana se má vztahovat také na jejich příbuzné a blízké.⁹ Článek 33 pak říká, že by každá smluvní strana měla zvážit zahrnutí vhodných opatření k zajištění ochrany proti neoprávněnému zacházení s jakoukoli osobou, která v dobré víře a z opodstatněných důvodů sdělí kompetentním orgánům jakékoli skutečnosti týkající se trestných činů stanovených v souladu s touto Úmluvou.¹⁰

Velký význam mají také úmluvy ratifikované státy Rady Evropy, a sice Občanskoprávní úmluva proti korupci a Trestněprávní úmluva proti korupci. Článek 9 Občanskoprávní úmluvy stanoví, že „každá smluvní strana přijme ve svém vnitrostátním právu přiměřenou ochranu proti neoprávněným sankcím vůči zaměstnancům, kteří měli dostatečné důvody k podezření z korupce a oznámili své podezření v dobré víře odpovědným osobám nebo úřadům.“ Obsahově jde tedy o obdobné ustanovení, jako v článku 33 Úmluvy OSN proti korupci. Podobně Trestněprávní úmluva pak v článku 22 uvádí, že „každá smluvní strana přijme taková legislativní a jiná opatření, která budou nutná k zajištění účinné a přiměřené ochrany pro a) ty, kteří oznamují trestné činy uvedené v člancích 2 až 4, nebo ty, kteří jinak spolupracují s orgány činnými v trestním řízení, b) svědky, kteří poskytují svědectví týkající se těchto trestných činů.“

Za zmínku jistě stojí také Rezoluce č. 1729 Rady Evropy o ochraně oznamovatelů z roku 2010 přijatá Parlamentním shromážděním, které vyzývá členské státy Rady Evropy k přezkumu svých právních předpisů týkajících se ochrany oznamovatelů. Na tuto rezoluci navázalo Doporučení 916 o ochraně oznamovatelů, jímž Výbor ministrů Rady Evropy vyzývá členské státy k vypracování souboru pravidel na ochranu oznamovatelů v souladu s hlavními principy přijatými ve zmíněné Rezoluci (Oživení, 2011, s. 19–20). Výbor ministrů dále vydal v roce 2014 doporučení č. CM/Rec(2014) o ochraně whistleblowerů, jímž doporučuje členským státům přijetí vhodného normativního a institucionálního rámce, který poskytne oznamovatelům účinnou ochranu. Dále se věnuje definování pojmů, zásad a upřesňuje mnoho dalších důležitých otázek (Švandelíková, 2015, s. 21).

⁹ Volný překlad čl. 32 odst. 1 z anglické verze Úmluvy OSN proti korupci: *Each State Party shall take appropriate measures in accordance with its domestic legal system and within its means to provide effective protection from potential retaliation or intimidation for witnesses and experts who give testimony concerning offences established in accordance with this Convention and, as appropriate, for their relatives and other persons close to them.*

¹⁰ Volný překlad čl. 33 z anglické verze Úmluvy OSN proti korupci: *Each State Party shall consider incorporating into its domestic legal system appropriate measures to provide protection against any unjustified treatment for any person who reports in good faith and on reasonable grounds to the competent authorities any facts concerning offences established in accordance with this Convention.*

Skupina států proti korupci (GRECO – Group of States Against Corruption) byla založena Radou Evropy v roce 1999 a ČR se stala členem roku 2002. *Cílem GRECO je zlepšovat schopnost členských zemí v boji s korupcí tím, že monitoruje jejich soulad s antikorupčními standardy Rady Evropy, a to formou dynamického procesu vzájemného hodnocení a společenského tlaku*“ (Rada vlády pro koordinaci boje s korupcí, ©2013-2016). GRECO tedy sleduje implementaci protikorupčních instrumentů Rady Evropy, a to především dvě zmíněné úmluvy proti korupci (Rada vlády pro koordinaci boje s korupcí, ©2013-2016). V roce 2006 bylo v Hodnotící zprávě o České republice z druhého kola hodnocení GRECO České republice doporučeno zavedení jasných pravidel oznamování podezření z korupce ve státní správě a zajištění dostatečné ochrany proti represáliím těch státních zaměstnanců a pracovníků místních úřadů, kteří v dobré víře oznámí podezření na korupci ve státní správě (Strategie vlády v boji proti korupci na období let 2011 a 2012, 2011, s. 26). Splnit toto doporučení se alespoň formálně podařilo až nařízením vlády č. 145/2015 Sb., o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu.

4.3 Právní úprava v ČR související s ochranou oznamovatelů

4.3.1 Ústavní základ

Při postupu od nejobecnějších ustanovení tvořících základ právního řádu vůbec, potažmo tedy i základ ochrany oznamovatelů, je jistě třeba začít u Ústavy České republiky. Kromě institucionálního rámce Ústava spolu s Listinou základních práv a svobod stanovují hodnoty, o něž se opírá celý právní řád. Smysl jednotlivých ustanovení právního řádu by měl být vždy vykládán v souladu právě s těmito hodnotami. Za klíčovou zásadu pro tuto problematiku lze považovat preambuli uváděnou zodpovědnost občanů vůči celku a zásady občanské společnosti, na nichž demokratický stát mimo jiné stojí.

4.3.2 Občanský zákoník

Občanské právo nabízí pomoc pouze co do obecných nástrojů působících podpůrně, které může dotčený oznamovatel využít. Důležitý je v této věci zejména § 81 a následující občanského zákoníku věnující se osobnosti člověka. Občanský zákoník explicitně stanoví, že chrání osobnost člověka. V dalším odstavci specifikuje, že ochrany požívají zejména *„život a důstojnost člověka, jeho zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí, jeho vážnost, čest, soukromí a jeho projevy osobní povahy.“* Z povahy problematiky vyplývá, že právě vážnost a čest oznamovatele či oznamovaného mohou být narušeny v důsledku oznámení (Bartošová, 2016, s. 42). Dále § 82 odst. 1 občanského zákoníku uvádí, že *„člověk,*

jehož osobnost byla dotčena, má právo domáhat se toho, aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno nebo aby byl odstraněn jeho následek.“ Pro dotčenou osobu z toho tedy vyplývají záporní a odstraňovací nároky, zároveň ale lze uplatnit obecné nároky podle občanského zákoníku, které by znamenaly náhradu vzniklé nemajetkové újmy, majetkové škody či bezdůvodného obohacení (Bartošová, 2016, s. 43). Soudní cesta však zpravidla znamená zdlouhavost civilního řízení a není tedy z pohledu ochrany oznamovatele příliš efektivní (Oživení, 2011, s. 42).

4.3.3 Zákoník práce

Důležitým předpisem je v této problematice zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Vzhledem k typu vztahu, který především upravuje, tedy vztah nerovný mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy zaměstnanec jakožto právem silněji chráněná strana pracovněprávního vztahu vykonává závislou práci pro zaměstnavatele, představuje zákoník nepřímo oporu pro zaměstnance i v případech whistleblowingu. V některých ohledech může ale být úprava zákoníku práce oznamovateli spíše k tíži.

Z § 1a odst. 1 písm. d), tedy povinnosti řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, lze odvodit požadavek loajality zaměstnance k zaměstnavateli. Dalším obsahově podobným ustanovením je § 301 písm. d), které stanoví kromě povinnosti nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele také povinnost zaměstnance střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím. O problematice střetu loajality a whistleblowingu jsem již pojednala výše.

Jistě je podstatné zmínit také § 16 a § 17 o rovném zacházení a zákazu diskriminace. Zakazuje-li se jakákoli diskriminace, lze tedy tento zákaz vztáhnout i na oznamovatele v tom smyslu, že s ním nesmí být zacházeno rozdílně než s ostatními zaměstnanci na základě toho, že z legitimních důvodů oznámil nějaké závadné jednání. Zákoník práce odkazuje na podrobnější úpravu zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Další ustanovení teoreticky posilující postavení zaměstnance, potažmo oznamovatele, je § 52 a v něm obsažený taxativní výčet možných výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel nemůže dát výpověď zaměstnanci, jakožto slabší smluvní straně, jen ze své vlastní vůle, anebo právě kvůli upozornění na nějaké nežádoucí jednání uvnitř společnosti.

4.3.4 Trestněprávní oblast

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, obsahuje několik ustanovení, která jsou pro potenciální oznamovatele stěžejní. Je to hlavně § 368 trestního zákoníku zavádějící oznamovací povinnost tomu, kdo se hodnověrným způsobem dozví, že jiný spáchal některý trestný čin z taxativně vyjmenovaných, mezi něž spadá i trestný čin přijetí úplatku a podplacení. Zde tedy nelze hovořit o volbě a možnosti rozhodnutí mezi loajalitou a oznámením. Tím pádem ani nepřipadá v úvahu možnost interního whistleblowingu, ale pouze povinnost oznámit věc orgánům činným v trestním řízení.

Neoznámení takového jednání by mohlo naplnit znaky trestného činu nepřekažení trestného činu (§ 367) nebo neoznámení trestného činu (§ 368) a vystavit pachatele trestnímu stíhání (Oživení, 2011, s. 42).

Oznamovatel často působí v průběhu trestního řízení jako svědek, a proto se na něj vztahuje ochrana v podobě utajení totožnosti a podoby svědka poskytnutá zákonem č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád) a zákonem č. 137/2001 Sb., o zvláštní ochraně svědka a dalších osob v souvislosti s trestním řízením.

Ráda bych však ještě jednou zmínila fakt, že aby oznámení a oznamované jednání naplnilo definiční znaky whistleblowingu, nemusí se jednat pouze o oznámení trestného činu podle trestního zákoníku a nemusí jít pouze o korupci, v jejímž kontextu čeští politici termín „whistleblowing“ či „whistleblower“ obvykle používají.

4.3.5 Správněprávní oblast

Pokud se jedná o praktiky, které svou intenzitou nedosahují trestné činnosti, mohou se oznamovatelé po takovém zjištění obrátit na příslušné dozorové správní orgány (např. Česká obchodní inspekce, Nejvyšší kontrolní úřad, finanční úřady) prostřednictvím podnětu (Oživení, 2011, s. 43).

Další relevantní právní úpravu představuje také zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce a zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací.

4.3.6 Vyhlášky České národní banky a zákon o bankách

První a zatím jediný právní předpis, který zmiňoval explicitně whistleblowing a také jej velmi obecně upravoval, byla vyhláška České národní banky č. 123/2007 Sb., o pravidlech obezřetného podnikání bank, spořitelních a úvěrních družstev a obchodníků s cennými papíry, ve znění pozdějších předpisů. Byla přijata při transpozici evropské směrnice související s regulatorními reformami finančního trhu (Analýza whistleblowingu a ochrany oznamovatelů, 2012, s. 5). Tato vyhláška byla ke 4. březnu 2014 zrušena vyhláškou č. 23/2014 Sb., a ta byla posléze nahrazena vyhláškou č. 163/2014 Sb., o výkonu činnosti bank, spořitelních a úvěrních družstev a obchodníků s cennými papíry.

Poslední zmiňovaná vyhláška blíže upravuje postupy, které jsou banky, družstevní záložny a obchodníci s cennými papíry podle příslušných speciálních zákonů¹¹, povinni zavést pro své pracovníky k internímu hlášení porušení nebo hrozícího porušení příslušného speciálního zákona, právních předpisů jej provádějících nebo nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 575/2013 o obezřetnostních požadavcích na úvěrové instituce a investiční podniky.

Povinnost zavést obdobné postupy má podle § 10a odst. 2 zákona o bankách také Česká národní banka (pro ni tato povinnost vyplývá přímo ze zákona, nikoliv z prováděcího předpisu).

Lze tedy říci, že whistleblowing v oblasti finančního trhu je upraven relativně komplexně. Zatímco prvně jmenovaná povinnost bank, družstevních záložen a obchodníků s cennými papíry míří na vytvoření vhodných podmínek pro interní oznamování, Česká národní banka zajišťuje existenci mechanismu externího oznamování. Ve všech případech musí povinné osoby nastavit své postupy mj. tak, aby byla zajištěna ochrana oznamovatele (alespoň před diskriminací a nerovným zacházením) a ochrana jeho osobních údajů. Pokud jde o interní oznámení, zavádí navíc vyhláška povinnost zavést oznamovací mechanismus mimo běžné informační toky, jakož i jeho soustavnou a spolehlivou dostupnost pro všechny pracovníky, a klade důraz na povinnost transparentního sledování a vyhodnocování opatření přijatých na základě oznámení.

¹¹ § 10a odst. 1 zákona č. 21/1992 Sb., o bankách, § 7ad odst. 1 zákona č. 87/1995 Sb., o spořitelních a úvěrních družstvech a některých opatřeních s tím souvisejících a o doplnění zákona České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů a § 12 odst. 1 zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu.

4.3.7 Nařízení vlády o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu

Podle zmocňovacího ustanovení § 205 písmene d) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, vláda stanoví nařízením pravidla pro ochranu státních zaměstnanců, kteří učinili oznámení o podezření ze spáchání protiprávního jednání státním zaměstnancem, jiným zaměstnancem nebo osobou ve služebním poměru a dále stanoví vhodná opatření k ochraně těchto oznamovatelů. Na tomto základě vláda přijala nařízení vlády č. 145/2015 Sb., o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu, které nabylo účinnosti 1. července 2015.

Podle § 1 nařízení vlády „státní zaměstnanec, který oznámí podezření ze spáchání protiprávního jednání představeným, státním zaměstnancem, jiným zaměstnancem nebo osobou ve služebním poměru podle jiného právního předpisu při výkonu státní služby, práce nebo veřejné funkce nebo v souvislosti s ním podle tohoto nařízení nebo postupem podle jiného právního předpisu, (dále jen „oznamovatel“), a to i anonymně, nesmí být v souvislosti s tímto jednáním postižen, znevýhodněn nebo vystaven nátlaku.“

Ochrana se tedy vztahuje pouze na státní zaměstnance, jimiž podle zákona o státní službě rozumíme fyzické osoby, které byly přijaty do služebního poměru a zařazeny na služební místo nebo jmenovány na služební místo představeného k výkonu některých činností uvedených v tomto zákoně.

Následujících osm paragrafů obstarává záležitosti organizačního a technického rázu. Ustanovení § 2 ukládá mimo jiné zřízení funkce prošetřovatele pro přijímání oznámení a jejich prošetření. Prošetřovatel má kromě toho za úkol utajit totožnost oznamovatele, pokud ten o to požádá. Dále jsou stanoveny lhůty k prošetření a způsob informování o průběhu a výsledcích prošetření.

Ačkoli se nařízení vztahuje pouze na skupinu státních zaměstnanců, je v současnosti jediným právním předpisem, který se výlučně věnuje ochraně oznamovatelů.

4.4 Legislativní návrhy

Jak plyne z předchozího textu, v českém prostředí existují tendence a nálady směřující k přijetí komplexní úpravy whistleblowingu, především na základě tlaku mezinárodního společenství v rámci celosvětového boje proti korupci a také nátlaku ze strany nevládních organizací.

Od roku 2011 už bylo předloženo několik návrhů, zatím žádný však nebyl natolik úspěšný, aby zdárně prošel celým legislativním procesem a nabyl účinnosti. Pro úplnost a znázornění jistého vývoje se krátce o každém z nich zmíním.

4.4.1 Vládní návrh z roku 2012

Podle Strategie vlády v boji proti korupci na období let 2011 a 2012, která vychází zejména z Programového prohlášení a Koaliční smlouvy tehdejší vlády, byla jako jedna z priorit uvedena Analýza whistleblowingu a ochrany oznamovatelů korupčního jednání (dále jen „Analýza whistleblowingu“).

Analýza whistleblowingu poskytla teoretický podklad tématu, okomentovala jeho problematické oblasti a předložila několik možných variant legislativního řešení.

Podle usnesení vlády ze dne 13. června 2012 č. 409 bere vláda na vědomí Analýzu whistleblowingu a ukládá místopředsedkyni vlády, předsedkyni Legislativní rady vlády a předsedkyni Vládního výboru pro koordinaci boje s korupcí (tehdy všechny tyto funkce zastávala Karolína Peake) zpracovat a předložit vládě návrh věcného záměru legislativního řešení whistleblowingu dle varianty C Analýzy. Varianta C spočívala ve zpracování právní úpravy oznamování trestněprávních jednání s úpravou ochrany oznamovatelů – zaměstnanců, k čemuž mělo dojít formou přičlenění k jinému právnímu předpisu, a sice k antidiskriminačnímu zákonu a zároveň mělo dojít k novelizaci relevantních pracovněprávních předpisů.

Do antidiskriminačního zákona měl být přidán nový diskriminační důvod, tedy skutečnost, že je daná osoba oznamovatelem. Důsledek by byl takový, že v případném občanském soudním sporu by se důkazní břemeno podle § 133 občanského soudního řádu přeneslo z oznamovatele na oznamovaného.

Návrhu bylo mnoho vytýkáno, především nevhodnost zakotvení do antidiskriminačního zákona. Jednak z pohledu systematiky, kdy se jeví jako vhodnější zakotvit úpravu, jejímž cílem je chránit oznamování trestných činů v souvislosti s pracovněprávním poměrem, do

pracovněprávního předpisu, jednak z důvodu rozpaků ohledně zařazení takového znaku, jenž si člověk vybírá, mezi znaky trvalé a stálé, s nimiž se člověk rodí (např. rasa, věk, pohlaví). Dále byl také kritizován kvůli nedostatečné propracovanosti, neefektivnosti a řadě technických nedostatků (Šamánek, 2013, s. 49).

Vládní návrh tedy nebyl přijat kladně a ve spojení s pádem vlády a nástupem nové nebyl ani projednán Poslaneckou sněmovnou.

4.4.2 Senátní návrh z roku 2013

V řadě druhým pokusem byl návrh senátora Libora Michálka a dalších senátorů *o některých opatřeních ke zvýšení míry ochrany oznamovatelů jednání, které není v souladu s veřejným zájmem, a o změně dalších zákonů*, projednaný Senátem dne 22. srpna 2013. Návrh tedy spočíval ve vzniku nového samostatného zákona a ve změně zákona o veřejném ochránci práv, zákoníku práce a trestního zákona. Podle důvodové zprávy je důležitý předpoklad, že oznamovatele jednání je třeba chránit nejen ve veřejném sektoru, ale i v soukromém, pokud je nekalým jednáním ohrožen veřejný zájem. Stojí také na principu, že pro objektivní posouzení nároku určité osoby na ochranu plynoucí z oznámení nekalého jednání, musí být oním posuzovatelem nezávislá osoba, tedy podle tohoto návrhu veřejný ochránce práv. Dalším rozdílem oproti vládnímu návrhu je poskytnutí ochrany ex ante, což znamená poskytnutí ochrany již v době počínající oznámením nekalého jednání do okamžiku přijetí případných odvetných opatření ze strany zaměstnavatele. Pokud by oznamovatel splňoval podmínky stanovené zákonem, tak by mu byla poskytnuta ochrana před skončením pracovního poměru (tj. ono odvetné opatření jako přímý důsledek oznámení) po dobu 1 roku od pravomocného skončení správního, soudního nebo trestního řízení zahájeného na základě podnětu oznamovatele. Vládní návrh oproti tomu poskytoval ochranu pouze pro případ, kdy bylo vykonáno odvetné opatření a poškozený se následně domáhal svého práva u soudu, šlo tedy o ochranu ex post v podobě zajištění nápravných opatření. (Důvodová zpráva senátního návrhu zákona, 2013)

Jde o velice odlišný způsob úpravy v porovnání s předchozím vládním návrhem, nicméně ani tento návrh nebyl přijímán kladně. Z důvodu nejasných formulací a nedostatečné propracovanosti byl senátní návrh na základě rozhodnutí Senátu vrácen k dopracování.

4.4.3 Návrh ministra financí a ministra spravedlnosti z roku 2016

Dalším návrhem v řadě byl návrh zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele a o změně některých dalších souvisejících zákonů ministra financí Andreje Babiše a ministra spravedlnosti Roberta Pelikána.

Důvodová zpráva k návrhu zákona vyzdvihuje několik hlavních principů jakožto východisek návrhu. Jedním z nich je snaha poskytnout prostřednictvím nové úpravy ochranu zaměstnancům v širokém smyslu slova, tedy zahrnujíc zaměstnance ve státní službě, v pracovním poměru, vojáky z povolání a příslušníky bezpečnostních sborů. Dále se má zákon vztahovat pouze na oznámení taxativně jmenovaných trestných činů, mezi něž patří činy korupčního charakteru, v oblasti veřejných zakázek a v neposlední řadě činy, které se na pracovišti mohou vyskytnout a jejich nebezpečnost pro společnost je vysoká, jako např. pohlavní zneužívání.

Podle návrhu oznamovatel trestného činu nemůže být na pracovišti postižen, znevýhodněn nebo vystaven nátlaku. Zavádí status tzv. chráněného oznamovatele, o jehož udělení rozhoduje příslušný státní zástupce. Součástí návrhu je také nárok oznamovatele na náhradu za ztrátu příjmu, vznikla-li v důsledku oznámení a také náhradu za nemajetkovou újmu. Návrh dále předpokládá zřízení informačního systému zabezpečeného Nejvyšším státním zastupitelstvím, jehož prostřednictvím může oznamovatel podávat podněty za současného utajení své totožnosti. (Důvodová zpráva návrhu zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů, 2016)

Návrh zákona byl předložen Poslanecké sněmovně 29. dubna 2016 jako sněmovní tisk 799/0. Dne 31. května 2016 zaujala vláda k návrhu neutrální stanovisko. Další postup však zatím stagnuje a návrh neprošel ani prvním čtením. V únoru 2017 byl sněmovně předložen jiný návrh zákona, o němž pojednává následující kapitola, jeho projednávání však bylo přerušeno do doby zahájení projednávání návrhu zákona poslance Andreje Babiše.

4.4.4 Návrh ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu

Celkem aktuální záležitostí jsou vládní snahy o vytvoření právní úpravy vyhovující mezinárodním i vnitrostátním požadavkům vycházejícím z vládních strategií. Současná vláda podle svého Programového prohlášení z roku 2014, kde stanovila boj proti všem formám korupce jako jednu ze svých hlavních priorit a také se zavázala k přijetí legislativního řešení ochrany oznamovatelů korupce v Koaliční smlouvě, učinila několik

kroků směrem k takovému řešení, nicméně zatím bez zdárného výsledku. Ze zmíněných dokumentů vycházejí Akční plány boje s korupcí na rok 2016 a 2017.

Akční plán na rok 2016 zmiňuje dlouhodobou kritiku ze stran mezinárodních a nevládních organizací kvůli chybějící úpravě, která by poskytovala zejména pracovněprávní ochranu osobám, jež upozorní ve veřejném zájmu na protiprávní jednání. Z tohoto popudu tak byly podle Akčního plánu v roce 2015 realizovány tzv. měkké aktivity směřující k tomu, aby mohl být v roce 2016 předložen vyhovující návrh zákona, který by představoval funkční a účinný mechanismus ochrany oznamovatelů. Co mělo být těmi „měkkými aktivitami“ však není specifikováno. Dále je uvedeno, že na přípravě návrhu tohoto zákona se má podílet Pracovní komise předsedy Rady vlády pro koordinaci boje s korupcí k whistleblowingu (dále jen „Pracovní komise k ochraně oznamovatelů korupce“).

Návrh zákona byl sice skutečně předložen, ale jedná se o návrh, kterým se mění některé zákony v souvislosti s ochranou oznamovatelů podezření na protiprávní jednání. Nejde tedy o autonomní, zcela nový zákon. Tuto informaci můžeme vyčíst právě také z Akčního plánu na rok 2017. V tomto dokumentu je dále specifikováno, že návrh zákona kombinuje opatření, která mají zlepšit postavení oznamovatele podezření na protiprávní jednání. Zároveň je zmíněno, že tím nesmí dojít k až přílišné ochraně oznamovatelů, která by vedla k prioritizaci jejich postavení v porovnání s jinými potencionálně diskriminovanými skupinami zaměstnanců. Navíc vláda přijala neutrální stanovisko k návrhu poslance Andreje Babiše na přijetí zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele a o změně dalších souvisejících zákonů.

Na základě Akčních plánů a Plánu legislativních prací vlády na rok 2016 byl návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s ochranou oznamovatelů podezření na protiprávní jednání, vládou schválen dne 8. února 2017 usnesením č. 102. Podstatným podkladem pro vypracování návrhu zákona byl nelegislativní materiál s názvem Návrh alternativ legislativního řešení ochrany oznamovatelů (dále jen „Návrh alternativ“), k jehož zpracování byl předsedou vlády pověřen ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu, v té době Jiří Dienstbier mladší. K tomuto účelu byla také zřízena Pracovní komise k ochraně oznamovatelů korupce. Dle Návrhu alternativ (2016, s. 14) je cílem budoucí právní úpravy *„zajištění účinné právní ochrany zaměstnancům před odvetnými opatřeními v situacích, kdy upozorní na protiprávní jednání, a poskytnutí jim lepšího procesního postavení v případných soudních sporech se zaměstnavatelem.“* Návrh alternativ vypočítává několik možných variant řešení, přičemž některé z nich rovnou vylučuje, jako je

například řešení prostřednictvím samostatné komplexní právní úpravy. To zdůvodňuje nepřiměřeně velkým zásahem do stávajícího právního řádu vzhledem k předpokládanému malému počtu případů reálné aplikace a také k existenci již existujících obecných právních institutů, jež lze využít k zajištění ochrany oznamovatelů (Návrh alternativ, 2016, s. 15). Jednotlivé varianty byly vyhodnoceny na základě několika kritérií. Z tohoto posouzení vyšla vítězně varianta zamýšlející explicitní zákaz postihů a znevýhodňování oznamovatelů v zaměstnání se zavedením sdíleného důkazního břemene. Prakticky by tedy šlo o změnu formou novelizace příslušných právních předpisů, což odpovídá již zmíněnému návrhu zákona, jež vláda schválila. Návrh alternativ vláda schválila dne 11. července 2016 usnesením č. 633 a na základě toho byl vypracován samotný návrh zákona (Vláda ČR, 2017).

Kromě ochrany potenciálních oznamovatelů mají opatření obsažená v návrhu sloužit také k prevenci protiprávního jednání obecně (Vláda ČR, 2017).

Základem novely je změna občanského soudního řádu, konkrétně spočívá v přidání odstavce 2 do § 133a. Vztahuje se na osoby, které učinily na základě důvěryhodných skutečností trestní oznámení pro trestný čin u orgánu činného v trestním řízení a následně byly v důsledku takového oznámení znevýhodněny v oblasti základního pracovněprávního vztahu. V takovém případě se dotčená osoba může bránit u soudu jako žalobce. Bude pak povinna prokázat pouze skutečnost, že k výše uvedenému došlo a že s ní bylo zacházeno odlišně než s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Žalovaný má naproti tomu prokázat, že k nerovnému zacházení došlo na základě jiného legitimního a relevantního důvodu. Jde tedy o přenesení důkazního břemena na stranu žalovaného.

Vzhledem k zakotvení takového ustanovení do občanského soudního řádu, je možné ho využít pochopitelně pouze v případech, k jejichž projednání je příslušný civilní soud. Zároveň je důležité zdůraznit, že ochrana poskytnutá tímto ustanovením se vztahuje pouze na oznámená jednání, která jsou trestným činem. Tím se vylučuje poměrně velká oblast jiných nekalých praktik a zároveň také možnost oznamování bagatelních jednání (Právní rozhledy, 2017).

Vládou schválený návrh zákona byl předložen Poslanecké sněmovně k projednání dne 17. února 2017 pod číslem tisku 1034/0 jako vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů. Zástupcem navrhovatele je ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu (v té době Jan Chvojka) a účinnosti by měl zákon nabýt dnem 1. ledna 2018.

Projednávaní návrhu zákona však bylo přerušeno usnesením č. 1687 ze dne 26. května 2017. Jako důvod bylo uvedeno vyčkání do doby zahájení projednávaní návrhu poslance Andreje Babiše na vydání zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele a o změně dalších souvisejících zákonů, jímž jsem se zabývala výše.

V tomto stádiu zatím projednávaní jakýchkoli návrhů zákonů týkajících se ochrany oznamovatelů ustrnula. Lze očekávat, že do konce volebního období současné vlády k dalšímu posunu pravděpodobně nedojde.

5 Obchodní společnosti a jejich interní mechanismy pro whistleblowing

V každé organizaci, ať už jde o obchodní společnost nebo jiného zaměstnavatele, může dojít a určitě dochází k praktikám, které jsou nějakým způsobem závadné. Prostředkem jejich řešení může být právě whistleblowing a je pak otázkou, do jaké míry se touto problematikou daná organizace zabývá. Velký vliv na přístup k whistleblowingu má určitě druh dané organizace, tedy zda spadá do veřejného či soukromého sektoru.

Úřady nebo jiné organizace zřizované státem bývají ve svém fungování rigidnější a jsou více regulovány obecnými předpisy, naopak v soukromých společnostech dochází k rychlejším pokrokům a k lepší adaptaci na aktuální trendy. Nejsou závislé na státu, omezuje je pouze legislativa a dále jejich vlastní pravidla, která zavádějí na základě dispozitivního charakteru vztahů za účelem řádného fungování a případně zisku konkurenční výhody. Subjektům veřejného sektoru vlastně chybí motivace předstihnout konkurenci, protože logicky žádná neexistuje. Existence dané instituce v podstatě není závislá na způsobu jejího fungování. Ačkoli se tato práce zaměřuje na obchodní společnosti, srovnání uvádím především proto, že považuji za důležité tyto rozdíly nepřehlédnout.

V návaznosti na rozdělení whistleblowingu na interní a externí se tato kapitola zaměřuje na posouzení jednotlivých možností interního oznamování, mechanismů, jenž v obchodní společnosti mohou fungovat, nebo jiných alternativních řešení problému.

Jaké bude postavení whistleblowerů uvnitř společnosti závisí hlavně na způsobu řízení této obchodní společnosti, a proto je důležité věnovat nastavení interních mechanismů velkou péči.

Obecně pro zavádění jakýchkoli pravidel či zásad je klíčové, aby se informace dostaly všem zaměstnancům ve srozumitelné podobě a všichni s nimi byli seznámeni. V tomto ohledu může zastávat důležitou roli personalista, který by měl zajistit implementaci veškerých novinek a měl by zprostředkovat přenos těchto informací, tedy volit vhodné komunikační kanály a vytvořit dobře vedenou komunikaci předpoklad pro správné fungování mechanismu. Jasná pravidla a srozumitelnost vnitřního oznamovacího mechanismu jsou nutné k dosažení efektivity interního whistleblowingu (Oživení, 2011, s. 17).

5.1 Compliance program

Compliance, v překladu soulad s pravidly, je v souvislosti s podnikovou sférou spojován s *„jednáním společnosti a jejich zaměstnanců v souladu s právními předpisy a vnitropodnikovými směrnici, ale také se souladem s firemními etickými kodexy. Pro tento druh compliance se vžil také výraz korporátní compliance neboť směřuje na obchodní korporace“* (Compliance4U, [b.r.]).

Compliance program, Corporate Compliance Policy, nebo také Corporate Compliance je pak určitý soubor pravidel, jejichž cílem je zajišťovat dodržování norem, a to jak legislativních předpisů, tak i vnitřních zásad společnosti. Jde o komplexní program přijímaný formou závazného vnitřního předpisu, jehož sestavení je poměrně dlouhodobý složitý proces a v rámci tohoto procesu je nutné vždy analyzovat a vyhodnotit specifika dané obchodní společnosti (Muzikář, 2013, s. 77). Ačkoli musí být program přizpůsoben konkrétním potřebám a povaze společnosti, obecným účelem tohoto předpisu je hlavně *„výslovné deklarování závazku navenek i dovnitř společnosti, že její jednání je v souladu se všemi etickými a právními pravidly hospodářské soutěže, finanční a daňové integrity, ochrany životního prostředí a zaměstnaneckých vztahů včetně zajištění rovných příležitostí“* (Koukal, 2010).

Koncept Corporate Compliance spadá pod dnes velmi zdůrazňovaný a výrazně vystupující požadavek na uvědomení si společenské odpovědnosti korporace (Corporate Social Responsibility – CSR). Společenská odpovědnost se větví na tři základní kategorie a obsahuje tedy trojí požadavky, a to v oblasti ekonomické (odmítání korupce, transparentnost...), sociální (dodržování lidských práv a pracovních standardů...) a environmentální (šetrná produkce, ekologická politika...). Přínos tohoto konceptu je dvojitý. Těží z něj jak korporace samotná, tak i vnější okolí, tedy zainteresované strany a potažmo i celá společnost, vezmeme-li v úvahu například deklarovanou snahu korporace minimalizovat dopady na životní prostředí. Jednak je značka tzv. společensky odpovědné korporace jistou formou konkurenční výhody, jednak odpovědné chování často ve svém výsledku zvyšuje loajalitu zaměstnanců, kteří mají chuť v takovém firemním prostředí pracovat, stávají se angažovanými, zvyšuje se tak jejich aktivita, a tedy i produktivita práce.

Další pojem vstupující do tohoto okruhu problematiky je corporate governance, tedy způsob řízení korporace, systém, kterým je vedena a kontrolována. Jde o tradiční požadavky na řádné řízení korporace týkající se vrcholového managementu. Lze rozlišit dva základní

druhy, a sice kontraktualistický model, orientovaný na tzv. shareholders, tedy akcionáře, a komunitaristický model orientovaný na tzv. stakeholders, tedy zainteresované strany. První ze jmenovaných má za hlavní cíl sloužit pouze členům majícím v korporaci podíl (cílem je v takovém případě maximalizace zisku akcionářů). Komunitaristický model naproti tomu reflektuje zájmy celé škály osob, tedy veškerých zainteresovaných stran, kterými rozumíme zaměstnance, věřitele, zákazníky, společnost jako celek a další. Přirozeně je pak tento model spojen i s vyšší mírou loajality a integrity uvnitř společnosti (Borsík, 2013, s. 68). V návaznosti na to lze pak hovořit už o jakési dobrovolné nadstavbě, která je spojena právě se strategií CSR a s tím, jak široce daná korporace pojímá compliance programy. Ty už se netýkají pouze úzké řídicí skupiny lidí, ale všech zaměstnanců společnosti bez ohledu na model řízení korporace, přičemž jde o závazek každodenního dodržování jistých pravidel.

Dvoustranná výhoda uplatňování CSR směrem ven a dovnitř společnosti platí i v rovině Corporate Compliance a Compliance programů. Selhání řídicího nebo kontrolního systému společnosti může vést k ohrožení její důvěryhodnosti, k negativním právním i obchodním důsledkům v podobě trestního stíhání nebo ukončení obchodních vztahů, a tedy k vážnému ohrožení budoucího rozvoje podnikatelské činnosti. Také z těchto důvodů se v poslední době staly programy compliance nedílnou součástí vnitřní podnikatelské kultury (Koukal, 2010).

Uplatnění interních compliance programů může minimalizovat negativní dopady na obchodní společnosti. Podle K. Muzikáře (2013, s. 76) jejich uplatňování umožňuje včasnou identifikaci závadného jednání uvnitř obchodní společnosti a jeho eliminaci, čímž lze zabránit případné trestné činnosti, která by byla spáchána při neodhalení tohoto jednání. Dále lze jejich prostřednictvím předcházet vzniku deliktů a civilní odpovědnosti obchodní společnosti. Potom v případě, že už k trestné činnosti došlo, compliance program může pomoci k vyvinění se z trestní odpovědnosti nebo působit jako polehčující okolnost při posuzování spáchaného deliktu.

5.1.1 Compliance a trestněprávní odpovědnost právnických osob

Co se týká výše uvedené trestní odpovědnosti, vyvinění lze vyvodit z § 8 odst. 2 písm. b) zákona o trestní odpovědnosti právnických osob, kde je uvedeno, že právnické osobě lze přičítat spáchání trestného činu, jestliže byl spáchán zaměstnancem, přičemž orgány právnické osoby neprovedly dostatečná opatření, povinnou nebo potřebnou kontrolu nad činností zaměstnanců, nebo neučinily nezbytná opatření k zamezení nebo odvrácení následků spáchaného trestného činu. Při obrácení tohoto ustanovení do

negativního vymezení lze tedy tvrdit, že právnické osobě nelze přičítat spáchání trestného činu, pokud ona učinila veškerá opatření vyplývající nejen ze zákona, ale sama aktivně podnikla kroky a zakročila způsobem směřujícím k zabránění trestné činnosti nebo k odvrácení jejích následků.

Podle § 8 odst. 5 tohoto zákona se navíc právnická osoba trestní odpovědnosti zproští, pokud vynaložila veškeré úsilí, které na ní bylo možno spravedlivě požadovat, aby spáchání protiprávního činu zabránila.

Ačkoli tedy přínos compliance programů nespočívá pouze v trestněprávních předpisech, mohou mít velký vliv na průběh případných kauz, kde došlo k trestné činnosti právnické osoby podle zákona o trestní odpovědnosti právnických osob. Minimálně mohou být polehčující okolností při posuzování konkrétního případu.

5.1.2 Obsah compliance programu

Podoba konkrétního compliance programu se odvíjí od řady faktorů, například záleží na povaze společnosti, jejích prioritách, vizích, cílech, strategiích, zaměření její činnosti a v neposlední řadě, zda jde o nadnárodní či národní společnost.

Obecně však platí, že ve většině současných compliance programech zastávají klíčovou pozici opatření pro dodržování pravidel hospodářské soutěže, tedy pravidel vycházejících z právní úpravy soutěžního práva (zákon o ochraně hospodářské soutěže), dále z ustanovení § 2976 a následující občanského zákoníku týkající se nekalé soutěže a také například opatření zakazující trestnou činnost. (Koukal, 2010)

V první řadě by měla být zakázána všem členům řídicích orgánů a zaměstnancům společnosti jakákoli trestná činnost nebo činnost, která by ve svém důsledku mohla vést ke vzniku deliktní či civilní odpovědnosti obchodní společnosti. Rovněž by měl program obsahovat striktní zákaz přijímání či nabízení úplatků ve smyslu trestního zákoníku, případně vymezení, co je za úplatek považováno. (Muzikář, 2013, s. 77)

Muzikář (2013, s. 77) konstatuje, že s ohledem na snahu snižovat rizika z hlediska trestní, občanskoprávní a správní odpovědnosti, by interní pravidla měla zahrnovat také podrobnou úpravu whistleblowingu. Obsahem této úpravy by pak mělo být vymezení rozsahu případů, které lze pod whistleblowing zařadit, postup při oznámení a příslušné kroky po něm, důsledky vyplývající z oznámení a dále také mechanismy sloužící ke kontrole dodržování zmiňovaných pravidel pro whistleblowing.

5.2 Etický přístup, etické řízení

Na eliminaci závadného jednání ve společnosti a na vytváření žádoucí atmosféry pracovního prostředí má velký vliv mnoho faktorů, mezi něž lze určitě zařadit pojmy jako je firemní kultura, morální a etické zásady, potažmo etické kodexy a etické řízení.

Firemní kultura je způsob pracovního a společenského chování zastávaný danou obchodní společností. V jádru jde o jakýsi soubor hodnot, vzorců jednání, postupů nebo zvyklostí vzniklých spontánně či řízeně, kterými se zaměstnanci společnosti a její vedení řídí. Vnímána je jak zvenčí, tedy objektivně, kdy se projevuje ve vztahu k obchodním partnerům, spotřebitelům, nebo dalším subjektům, které nějakým způsobem přicházejí s danou společností do styku, tak i zevnitř společnosti. Její vnitřní projevy jsou dány vzájemným chováním zaměstnanců a vedoucích osob, vztahy mezi vedoucími a řadovými pracovníky a v neposlední řadě atmosférou na pracovišti. Typickým příkladem uváděným v souvislosti s firemní kulturou může být určení způsobu oblékání, tzv. dress code, nebo také zda je zvykem si na pracovišti tykat nebo vykat (Zikmund, 2010).

Každá společnost má svoji firemní kulturu, ať už ji vytvářela cíleně, či nikoliv. Jistě lze označit za žádoucí, aby společnost fungovala na určitých morálních a etických základech. Při obecném pohledu na pojem etiky jako takový ho můžeme označit za soustavu názorů na mravnost či systém mravních norem (Slovník cizích slov, ©2005-2017), nebo také jako rozsáhlý předmět zkoumající mravní rozhodnutí lidí (Thompson, 2004, s. 11). Zatímco etika je věda pokládající obecné základy, morálka je pak předmětem zkoumání etiky a tvoří soubor již konkrétních hodnot a postojů regulujících lidské jednání.

Jedná-li člověk eticky, lze konstatovat, že koná na základě určitých hodnot, které jsou pro naplnění označení "etické jednání" klíčové. Můžeme mezi ně zařadit například spravedlnost, rovnost a poctivost. Pokud jsou tyto hodnoty naplňovány, v rámci společnosti dochází k etickému rozhodování a potažmo i etickému řízení. (Šikýř, 2016)

Touto úvahou docházím ke konceptu etiky v podnikání (business ethics), který pojmově vychází z výše zmiňovaného a velmi úzce s tím souvisí. Business ethics je „forma aplikované etiky zabývající se etickými principy a morálními nebo etickými problémy, které se vyskytují v podnikatelském prostředí. Vztahuje se na všechny aspekty podnikatelského

chování, a to jak na chování jednotlivců, tak i na organizaci jako celek¹² (Wikipedia, 2017).

Jde o velice širokou disciplínu, která může mít mnoho variant a podob, dotýká se vlastně veškerých činností, které souvisejí s podnikáním. Příkladem může být etika marketingu a prodeje, etika produkce nebo etika řízení lidských zdrojů (Wikipedia, 2017).

Do souvislosti s whistleblowingem se business ethics dostává v okamžiku, kdy si uvědomíme, že jejím cílem je redukce neetických a nelegitimních situací ve společnosti, které by v případě vzniku potencionálně mohly být whistleblowerem oznámeny. K účelu redukce nežádoucích situací jsou užívány různé interní nástroje, jimž se blíže věnují následující kapitoly.

5.2.1 Etický kodex

Konkrétní požadavky kladené na zaměstnance eticky řízenou společností bývají shrnuty v etických kodexech. Ty se vztahují nejen na zaměstnance a jejich chování, ale i na vedení společnosti, její přístup k zaměstnancům a také směrem k vnějším subjektům. Etický kodex navazuje na zákonná pravidla, čímž rozšiřuje minimální standard daný právem o etickou rovinu. Etické kodexy v porovnání s právními předpisy mohou pružněji reagovat na aktuální situaci a dotváří tak prostor, který vzniká mezi obecnými formulacemi skutkových podstat v právních předpisech a realitou (Rašnerová, 2016, s. 53).

Od podnikových kodexů, tedy takových, které upravují poměry v konkrétní společnosti nebo jiné instituci, je potřeba odlišit profesní a odvětvové kodexy upravující aktivity všech členů dané profese nebo odvětví. Příkladem je typicky Etický kodex advokátů nebo Etický kodex lékařů České lékařské komory (Rašnerová, 2016, s. 53–54).

Kromě toho, že etický kodex má vnitřní význam pro danou společnost v podobě vytvoření příjemnějšího a tím i produktivnějšího prostředí, čímž usnadňuje získání i udržení kvalitních zaměstnanců, má i význam vnější, respektive marketingový, kdy je značka takzvané etické společnosti v podstatě konkurenční výhodou (Urban, 2011). Hlavním účelem etických kodexů je tedy posílit vlastní konkurenceschopnost a získat si etickým jednáním vůči sobě, ale hlavně vůči svým zákazníkům a dodavatelům důvěru a tím i pevné postavení prostřednictvím vytváření dobré pověsti a dobrého jména společnosti.

¹² Volně přeloženo z angličtiny: „Business ethics is a form of applied ethics or professional ethics that examines ethical principles and moral or ethical problems that arise in a business environment. It applies to all aspects of business conduct and is relevant to the conduct of individuals and entire organizations. These ethics originate from individuals, organizational statements or from the legal system.“

Konkrétní obsah kodexů se různí podle charakteru dané organizace, nicméně lze nalézt určité společné prvky a okruhy, které se většinou v etických kodexech shodně nacházejí¹³. Obvykle bývá etický kodex uveden několika odstavci vysvětlujícími smysl kodexu, jeho cíl, důvody jeho sepsání a nutnosti dodržování. Kodex bývá dále rozdělen do několika sekcí podle deklarovaných hlavních hodnot, mravních zásad či z etického hlediska zásadních okruhů, kterým je třeba věnovat pozornost. Těmito řešenými okruhy bývá například střet zájmů, přijímání darů nebo úplatků, zásady interní i externí komunikace, vztahy na pracovišti a nepřipustnost diskriminace, bezpečnost pracovního prostředí, mlčenlivost a uchování obchodního tajemství.

Téměř bezvýhradně bývá uvedeno, že kodex je pro zaměstnance a vedení společnosti závazný, přičemž jeho porušení může být spojeno s disciplinárními postihy. Každý jednotlivec je tudíž zodpovědný za dodržování kodexu. Jako nezbytný standard a jedna z hlavních zásad bývá také zpravidla uvedeno dodržování platných právních předpisů.

Kromě povinnosti dodržovat kodex je často obsažena možnost podat podnět či oznámit podezření na porušení právního předpisu nebo etického kodexu určité osobě či orgánu. Tím může být nadřízený, oddělení compliance, personální útvar, případně lze oznámení uskutečnit prostřednictvím etické linky zřízené za tímto účelem. Vždy však záleží na interním nastaveném mechanismu. Zpravidla následuje ujištění o nepřipustnosti činění odvetných kroků či jakékoli msty vůči oznamovateli na základě jím učiněného oznámení o porušení pravidla. Ačkoli to tak nebývá explicitně pojmenováno, jedná se vlastně o ustanovení určená pro whistleblowing.

V některých kodexech je oznámení podezření porušení kodexu stanoveno jako povinnost¹⁴, v jiných pouze jako možnost¹⁵, která je ponechána uvážení jednotlivce.

Dalším zajímavým bodem etických kodexů jsou schémata, která mají pomoci osobě, jež je povinna se etickým kodexem řídit, s postupem v situaci, kdy si není zcela jistá korektností svého jednání. Takové schéma obsahuje otázky, které by si měla osoba sama sobě položit a podle odpovědí na ně uzpůsobit své jednání tak, aby mohlo být považováno za souladné s etickým kodexem. Těmito otázkami jsou například: Je to legální? Je to v souladu s Etickým kodexem? Mysleli by si i ostatní, že je to správné?

¹³ Následující text vychází z komparace etických kodexů těchto společností: Agrofert, ČSOB, Foxconn, Metrostav, Provident, Raiffeisenbank, Skanska

¹⁴ Například Etický kodex skupiny RZB - Raiffeisenbank

¹⁵ Například Etický kodex zaměstnanců skupiny Agrofert

Ruku v ruce s etickým kodexem jde i výše popisovaný compliance program, jehož účelem je zajištění souladu nejen s právními předpisy, nýbrž i s předpisy interními, mezi něž se například právě etický kodex bezpochyby řadí. Etický kodex může být buď součástí programu compliance, nebo je samostatným dokumentem, ale v každém případě funguje v souladu s compliance programem za vzájemného doplňování se.

5.2.2 Školení zaměstnanců k etickým zásadám obchodní společnosti

Aby bylo možné po zaměstnancích požadovat etické chování nad rámec jejich běžných povinností vyplývajících ze zákona nebo z pracovněprávního poměru, je nutné je se zásadami zastávanými společností nejprve seznámit. Za tímto účelem bývají pořádána školení, jimiž musí zaměstnanec projít při vstupu do zaměstnání, popřípadě v krátké době po něm. Kromě přednesení zásad a nároků kladených na zaměstnance co do etických norem, bývá náplní školení seznamování s postupy, jak jednat v krizových situacích, kde a komu takové situace nahlašovat, což zahrnuje bezpochyby i postupy v případě whistleblowingu. Dále může například takové školení zahrnovat poučení ohledně darů, tedy do jaké hodnoty lze dar ještě přijmout a v jakém případě už by se jednalo o korupci¹⁶. (Říhová, 2016)

5.2.3 Etická linka

Některé společnosti, zpravidla ty větší, provozují za účelem podpory whistleblowingu etické linky, prostřednictvím nichž mohou lidé anonymně nahlásit podezření z porušení některého pravidla či zásady plynoucí buď z platné legislativy, nebo z interních předpisů jinou osobou.

Stejně jako etický kodex, i etická linka bývá součástí konceptu corporate compliance. V etickém kodexu bývá její existence zmíněna s případnými pokyny, jak postupovat, pro koho a jaký typ oznámení je určena a k čemu naopak neslouží.

Největší výhodou etické linky oproti jiným oznamovacím kanálům je téměř stoprocentní jistota oznamovatele, že nedojde k prozrazení jeho identity vzhledem k tomu, že oznámení neproběhne při osobním setkání ani prostřednictvím emailové komunikace, kdy by bylo pochopitelně zřejmé, o koho se jedná. Opět však záleží na podmínkách dané společnosti, protože v určitých případech může být zjevné, kdo je oním oznamovatelem i bez přímého prozrazení jeho identity, nebo je rozpoznání osoby oznamovatele poměrně snadné.

¹⁶Informace získané na základě emailové korespondence s Ing. Hanou Říhovou, Senior Research Consultant ve společnosti GfK Praha

5.2.4 Etický audit

Etický audit je druh auditu v českém prostředí téměř nevyužívaný. Audit znamená v obecné rovině přezkoumávání a zhodnocení dokumentů nebo nějakého stavu dle typu auditu. Účelem je porovnat zjištěné, tedy skutečnost, s tím deklarovaným.

Etický audit slouží ke zhodnocení situace uvnitř společnosti co do dodržování etických zásad, zabývá se zhodnocením etického programu společnosti a prověřováním etických standardů. Podstatným výsledkem auditu je také zvýšení transparentnosti společnosti, a to jak zevnitř, tak i navenek, dojde-li k uveřejnění výsledků. Vzhledem k tomu, že v České republice neexistuje žádná zákonná povinnost etický audit provádět, je čistě na rozhodnutí managementu, zda tuto cestu zvolí. Pokud to však udělá, je zřejmé, že hodlá podporovat etické prostředí ve společnosti, tudíž i aktivity jako whistleblowing, které pravděpodobně nemíní přehlížet. Pokud díky auditu vyjdou najevo určité nedostatky, jeho následkem by mělo být vytvoření nápravných opatření (Boukalová, 2008, s. 31).

Jde tedy o jeden z prostředků kontroly dodržování etických zásad. Mohou z něj těžit jak řadoví zaměstnanci, tak i ti vedoucí. Pro vedoucí slouží k porovnání jejich vize s reálným výsledkem, řadoví zaměstnanci mají na druhou stranu možnost se během auditu vyjádřit k dění ve společnosti, čímž se zapojí do celého procesu a posílí se tím jejich angažovanost, tudíž i pocit důležitosti pro společnost. (Boukalová, 2008, s. 35)

Aby byl audit skutečně efektivní, je nutné, aby byl auditor nezainteresovaný do výsledků auditu, byl objektivní a zároveň profesionální ve výkonu své činnosti (Ius Wiki, 2011).

5.2.5 Etické výbory a další

Některé společnosti volí pro dohled nad etickým prostředím etický výbor, tedy určitou skupinu lidí jako součást organizační struktury společnosti. Jde v podstatě o určitou alternativu k etickému auditu, ale zároveň se využití těchto prostředků navzájem nevylučuje.

Určitou modifikací může pak být úřad takzvaného firemního ombudsmana. Jde o stálou funkci v rámci hierarchie společnosti, úkolem je dohlížet na rovnováhu a harmonii zájmů všech skupin ve společnosti. Kromě toho se může věnovat právě dohledu nad etickým chováním osob participujících na chodu společnosti (Ius Wiki, 2011).

Kombinace některých z těchto moderních nástrojů etického řízení spolu se zavedeným compliance programem a třeba i následováním konceptu corporate social responsibility tvoří prostředí nastavené tak, aby se společnost všemi možnými prostředky snažila zabránit

vzniku závadných jednání. Pokud už k nim dojde, obsahem těchto opatření je postup, který má kauzu nestranně a nezávisle prošetřit.

Všechny zmiňované možnosti upravující nastavení interního prostředí ve společnosti tvoří ve vzájemné návaznosti určitý mechanismus. Reálné fungování pak závisí na volbě kombinace jednotlivých nástrojů a na přístupu vedení společnosti k této problematice. V českém prostředí je tato tematika ještě poměrně mladá, a tudíž nebývá úplně obvyklé, aby skutečně nějaký funkční mechanismus reálně existoval (Říhová, 2016)¹⁷. V tomto ohledu jsou napřed mezinárodní společnosti. Tomu nasvědčuje i fakt, že třeba v zemích angloamerické právní kultury má whistleblowing poměrně dlouhou tradici a první legislativní úprava whistleblowingu pochází už z druhé poloviny 18. století (Švandelíková, 2015, s. 9).

Do skutečného fungování společností však není snadné nahlédnout a porovnání jednotlivých zavedených mechanismů a vyhodnocení jejich funkčnosti se jeví jako velice obtížně realizovatelné.

Pro shrnutí lze obecně říci, že společnosti buď problematiku neřeší vůbec, nebo se na ně vztahuje nějaká konkrétní právní úprava (bankovníctví, služební úřad), nebo volí některou z možností zmíněnou v této kapitole, popřípadě kombinaci více těchto možností, což se na základě teoretických poznatků jeví jako nejvhodnější možnost.

¹⁷ Informace získané na základě emailové korespondence s Ing. Hanou Říhovou, Senior Research Consultant ve společnosti GfK Praha

6 Úvaha o vhodném interním řešení pro obchodní společnost

Tato kapitola slouží k ucelení veškerých poznatků k whistleblowingu z interního pohledu a jejich propojení, za účelem vytvoření ideálního obrazu fungování moderní transparentní obchodní společnosti podporující etické prostředí a vše, co s jeho udržováním souvisí, tedy hlavně whistleblowing jakožto důležitý prostředek pro odhalování nekalých jednání.

Z pohledu obchodní společnosti tvoří platná legislativa jakýsi externí rámec představující nezbytný a minimální standard, jehož dodržování je samozřejmostí. Interní pravidla jsou pak nadstavbou nad zákonnou povinností. Jakákoli jednání, která jsou svou intenzitou závažná a zpravidla jdou proti veřejnému zájmu (ať už znamenají porušení jakýchkoli relevantních právních norem nebo interních pravidel), je zapotřebí eliminovat, a proto obchodní společnosti zavádějí etické kodexy a využívají další interní nástroje.

Pro nastavení efektivního interního mechanismu je zapotřebí brát v potaz mnoho faktorů a vycházet přitom především z právních předpisů jako odrazového můstku. Zároveň je důležité podotknout, že vše začíná a je limitováno pouze a jen lidskou vůlí. Pokud existuje vůle nastolit transparentní prostředí a mechanismy bránící nekalým praktikám a podporující whistleblowing, pak je pravděpodobné, že systém bude skutečně dodržován a bude fungovat. Pokud však tato vůle není přítomná, nebo jsou priority poskládány jinak, je potom boj s nekalým jednáním v podstatě skoro marný.

V následujícím textu se pokusím na základě teoretických poznatků shrnout několik důležitých bodů a zásad, které považuji pro zavedení a vytvoření funkčního interního mechanismu pro whistleblowing za stěžejní a zároveň v praxi realizovatelné.

6.1 Komunikace a srozumitelnost jako základ

Komunikace je vždy základem pro úspěšné zavádění jakýchkoli opatření nebo změn obecně. Abychom vůbec mohli po lidech vyžadovat dodržování nějakých pravidel, je nutné je s pravidly nejprve seznámit, a to formou vhodně zvolenou pro danou situaci. Nejprve je nutné vybrat správný druh komunikace, případně kombinaci několika. Tedy je třeba vzít v potaz, zda bude lepší osobní setkání, nebo bude stačit neosobní komunikace, zda komunikovat hromadně s větším počtem lidí najednou, nebo naopak více či méně individuálně. Po výběru způsobu je nutné také věnovat určitou péči formě a obsahu sdělení. Pro opatření týkající se whistleblowingu a s nimi souvisejícími, hlavně etickými zásadami,

je důležité jejich skutečné přijetí všemi osobami, pro něž jsou určena. Nejde tedy jen o formální podpis nebo jiný projev souhlasu, ale stěžejní je, zda se s těmi hodnotami jedinec skutečně ztotožňuje a lze tedy i předpokládat, že bude jednat v souladu s nimi. Právě proto je důležité, jak budou informace podány. Pro plošné zavádění opatření je také potřeba dbát na to, aby se informace dostaly skutečně všem, napříč celou strukturou dané společnosti.

Pro lepší ilustraci budu nyní mluvit konkrétně o zavedení etického kodexu, o seznamování nových zaměstnanců s jeho obsahem nebo o uskutečnění opakovaného školení k etickým pravidlům i pro stávající zaměstnance. Vyjmenuji několik hlavních zásad, jež považuji za vhodné následovat.

Pro tento účel bych zvolila formu školení pro větší počet osob zároveň. První zásada, která z toho logicky vyplývá, zní, komunikovat osobně. Předejde se tím nedorozuměním a spekulacím, které často vytváří neosobní komunikace, zároveň posluchači mohou rovnou pokládat dotazy a školitel na ně může přímo reagovat.

Samozřejmostí je, že nějakým způsobem dojde k seznámení posluchačů s obsahem kodexu, ale další nezbytnost je vysvětlení důvodů, proč má být kodex dodržován, proč vůbec existuje, jaké jsou cíle a vize. Za další je třeba vyložit, co z toho plyne pro každého jednotlivce, ne něž se kodex vztahuje, co se od něj očekává a co může následovat v případě porušení pravidel.

Na závěr bych použila několik motivačních vět vysvětlujících, že na posluchačích – pracovnících – skutečně záleží, že právě oni spoluvytvářejí firemní kulturu, oni sami vytvářejí její prostředí a obraz navenek i dovnitř, jsou pro společnost klíčoví, podílejí se na jejím směřování, a proto je po nich dodržování pravidel vyžadováno. Tímto bych se snažila přivést zaměstnance k větší angažovanosti, díky níž budou motivováni přispívat k úspěchu společnosti sami od sebe.

Nemusí to být pravidlo, vždy záleží na povaze společnosti a její organizační struktuře, ale představuji si jako hlavního komunikátora personalistu, vzhledem k tomu, že jeho hlavní náplní práce, velice zjednodušeně řečeno, je práce s lidmi. Podle mého názoru je to nejvhodnější osoba pro zajištění hladkého průběhu nejen takovýchto školení, ale i jiných forem přenosu informací. Vše by tedy mělo probíhat v součinnosti s personalisty, kteří zajistí organizační a komunikační stránku věci.

6.2 Compliance program a úprava whistleblowingu

V každém případě považuji za důležité zavedení programu compliance (corporate compliance), a to především ve větších společnostech. Jde o prostředek zajištění souladu s právními normami. Co se dále manažeři rozhodnou zakotvit, je součástí jejich dobrovolných strategických rozhodnutí. Ve vztahu k tématu je na místě upravit whistleblowing právě v compliance programu. Povaha tohoto dokumentu, jakožto závazného interního předpisu pro všechny zaměstnance i vedoucí osoby, přidává úpravě oznamování zakotvené do compliance programu na důležitosti. Větší společnosti by zároveň měly zřídit i samostatné compliance oddělení pro zastřešování souladu s pravidly, v menších společnostech může tuto roli zastávat právník.

Zavedení compliance programu je tedy podstatné u větších společností, obzvlášť jde-li o nadnárodní společnosti. Takový program je pro ně jeden z prvků zvyšující konkurenceschopnost, zároveň přidává k celkové udržitelnosti společnosti a napomáhá razit jednotnou myšlenku, hodnoty a filosofii napříč veškerými pobočkami či sídly dané společnosti ve světě. Vždy však záleží na povaze dané společnosti, přičemž pro některé se jeví compliance program jako nezbytnost (například banky), pro jiné jde spíše o okrajovou a čistě formální záležitost. Zároveň je dobré pamatovat na nově zavedenou odpovědnost právnických osob a možnost exkulpace¹⁸.

Co může být obsahem compliance programů a jaký je jejich účel již bylo popisáno v kapitole 5.1.1. Nyní bude věnován prostor úpravě whistleblowingu. Bude následována struktura nastíněná K. Muzikářem (2013, s. 77) v článku Nastavení interních pravidel obchodních korporací coby zaměstnavatelů v souvislosti s problematikou whistleblowingu.

6.2.1 Rozsah případů

Pro účely interní úpravy je nutné vymezit rozsah případů, jichž se budou pravidla pro whistleblowing týkat. Základním znakem oznámení by měla být dobrá víra oznamovatele. Primárně by mělo být zahrnuto každé protiprávní jednání, tedy jak trestná činnost, tak i jiné nezákonné aktivity. Dále již záleží na uvážení, ale shledávám účelným zahrnout další jednání odporující interním pravidlům dané společnosti, a jednání, která nejsou v souladu s morálními zásadami a stěžejními hodnotami (může být odkázáno na etický kodex, případně interní směrnice apod.). Zde bych připomněla problém definice whistleblowingu z první kapitoly této práce, kde jsem zmiňovala veřejný zájem v širším smyslu zahrnující

¹⁸ Kapitola 5.1.1

jednak jednání proti veřejnému zájmu bez dalšího, jednak také taková jednání, která jsou natolik závažná, že ačkoli jsou směřována vůči jednotlivci, v zájmu společnosti je jejich existence silně nežádoucí. Právě poslední popsaná jednání považují za důležité zahrnout do úpravy. Může mezi ně patřit šikana na pracovišti – mobbing, bossing, nebo třeba sexuální obtěžování.

Nedoporučuji zvolení taxativního výčtu závadných jednání, vzhledem k tomu, že nemusí pokrýt zdaleka všechny formy a úprava by se mohla ukázat jako nedostačující. Na druhou stranu v případě širokého vymezení je potřeba stanovit určitou intenzitu daného jednání, čímž by se předešlo oznamování banalit. Vyloučeny by měly být případy pracovněprávních sporů mezi zaměstnancem a jeho nadřízeným, například ohledně neplnění pracovních povinností, nebo případy sporů mezi zaměstnanci navzájem, které se týkají například neuspokojivých pracovních výsledků jednoho z nich.

I tak ale bude vždy záležet do určité míry na posouzení jednotlivce a jeho subjektivním vyhodnocení závažnosti daného jednání. Pro vytvoření lepší představy o tom, co by mělo být oznamováno a co nikoli, mohou být uvedeny příklady takových jednání. Dle jejich intenzity a charakteru se pak mohou potencionální oznamovatelé řídit a porovnat s tím, co se případně chystají oznámit. Pro názornost je také možné explicitně vyzdvihnout jednání, která v žádném případě nebudou tolerována a za každých okolností by měla být oznámena.

Za další je třeba vzít v úvahu, zda má být oznamování povinné či dobrovolné, pouze jako možnost. Domnívám se, že stanovení povinnosti by mohlo působit kontraproduktivně a příliš autoritativně, což obecně nebývá pozitivně vnímáno. Ve stejném duchu o tom pojednává K. Muzikář (2013, s. 78) a doporučuje, aby bylo oznámení v rámci interních compliance programů stanoveno jako dobrovolné také pro lepší vnímání interních pravidel. S tímto pojetím se ztotožňuji, ovšem pokud jde o nezákonná jednání, myslím, že stanovení oznamovací povinnosti by bylo opodstatněné a účelné.

6.2.2 Postup při realizaci oznámení

Za další je vhodné popsat postup po oznámení závadného jednání. Compliance program musí zaručit, že oznámení bude vzato v potaz, a pokud se ukáže jako relevantní podle předcházející kapitoly, bude řádně prošetřeno.

Možnost oznámení a celý postup by měl být natolik transparentní a důvěryhodný, aby tak motivoval zaměstnance k prvotnímu internímu oznámení věci. Dojde tak k minimalizaci rizik spojených s únikem informací a vyloučí se tím případ oznámení nepravdivé

skutečnosti, jež by vedla k poškození společnosti navenek. Z pohledu obchodní společnosti by bylo účelné stanovit přímo povinnost nejprve věc řešit uvnitř. Ovšem co se týká činů, u nichž je stanovena zákonná oznamovací povinnost orgánům činným v trestním řízení, nelze interním předpisem takové oznámení zakazovat.

Je nutné stanovit osobu nebo orgán, na nějž se může oznamovatel obrátit. Určitě by mělo být takových možností vyjmenováno víc, protože vždy může být zrovna ona osoba ve věci zainteresována, tudíž by oznámení právě jí k ničemu nevedlo. Mezi klasické možnosti patří nejbližší nadřízený nebo odpovědný vedoucí personálního oddělení. Domnívám se, že nejvhodnější je pro tento účel compliance oddělení, je-li zřízeno, pokud ne, tak jiný nestranný útvar či konkrétní osoba. To může být buď etický výbor, svolaná ad hoc komise z členů různých útvarů tak, aby bylo zastoupeno více stran zároveň, vedoucí interních auditů, nebo třeba firemní ombudsman. Vždy záleží na povaze dané společnosti a její organizační struktuře. Některou možnost ze jmenovaných považuji za nezbytnou zvolit, protože bude fungovat v postavení nestranné osoby nebo útvaru. Zároveň bych ale zachovala možnost oznámení nadřízenému a personálnímu útvaru pro širší škálu alternativ.

Daný útvar nebo osoba dostane na starost prošetření oznámení. Zvolí veškeré prostředky, které jsou k tomu nutné, tedy různé odborné posudky, audit, rozhovory s dotčenými osobami a podobně. Po vyšetření případu vyhotoví závěr a navrhne nápravná opatření, jsou-li třeba.

V případě některých nadnárodních společností je možné se setkat s úřadem nezávislého externího ombudsmana (to však zároveň nevylučuje existenci tohoto úřadu v národní společnosti bez přesahu do zahraničí). V případech, kdy se z nějakých důvodů oznamovatel nemůže nebo nechce obrátit na jiné osoby nebo úřady, kontaktuje ombudsmana, který je jeden jediný pro veškerá zastoupení společnosti ve světě. Je tedy velice málo pravděpodobné, že by byl nějak ve věci zaujatý a měl tendenci rozhodovat neobjektivně.

Další otázkou je volba kanálu určeného k oznámení. Za účelem uchování anonymity je vhodné zřízení etické linky. Jinak by měla být umožněna osobní konzultace, podání podnětu přes e-mail, intranet nebo nějakou jinou formu interní komunikace, či telefonní linku. Každopádně by mělo být vyjmenováno opět více alternativ. I v případě takové komunikace, kdy je zřejmé, kdo oznámení učinil, by měla osoba, které bylo oznámení svěřeno, zachovat anonymitu oznamovatele.

Zavedením všech těchto opatření a možností by měl být oznamovatel silně motivován k řešení problému uvnitř společnosti, a to hlavně díky vytvoření důvěry v účinné prověření, v ochranu oznamovatele a také v zachování anonymity.

6.2.3 Důsledky vyplývající z oznámení

Považují za důležité v compliance programu zdůraznit, že jednal-li oznamovatel v souladu s interními předpisy a učinil-li oznámení v dobré víře, oznámení bude řádně prošetřeno a zároveň proti oznamovateli nebudou směřována žádná odvetná opatření a nebude žádným způsobem diskriminován nebo jinak znevýhodňován na základě oznámení, které učinil.

Pokud oznamovatel nahlásí věc s postranními úmysly, nebo v rozporu s interními předpisy, kdy by došlo k obvinění osoby z jednání, kterého se nedopustila, označila bych takové oznámení za samotné porušení interních předpisů. To může podle způsobu úpravy znamenat porušení pracovních úkolů a může být předmětem disciplinárního postihu. Zároveň, pokud by šlo o závažnější obvinění, lze také zmínit, že v takovém případě se může jednat o trestný čin pomluvy podle § 184 trestního zákoníku nebo trestný čin křivého obvinění podle § 345 trestního zákoníku. To by mělo zamezit neopodstatněným a nepravdivým obviněním, která jsou sama o sobě porušováním etických zásad a případě i dalších norem.

6.2.4 Kontrolní mechanismy dodržování interních pravidel

Pro zajištění efektivitu compliance programu a dalších interních předpisů je nutné provádět průběžné kontroly, ideálně periodicky opakované, zaměřující se na etický stav ve společnosti, jak jsou interní předpisy dodržovány a prováděny, zda jsou s nimi zaměstnanci dostatečně seznámeni a ztotožněni. Periodicita je vhodná z důvodu možnosti následného porovnání výsledků a zjištění změn, ke kterým během daného období došlo.

K takovému účelu je vhodné zřídit nebo zvolit specializovaný orgán nebo osobu. Jako nejvhodnější se mi jeví možnost etického auditu, na druhou stranu by měla význam také s ohledem na finanční náročnost pouze ve větších společnostech. Dále je možné tímto úkolem prověřit compliance oddělení, nebo pokud je zřízen, tak etický výbor. V případě, že není žádný takový útvar zřízen, jako další možnost bych volila personalistu nebo personální oddělení.

6.3 Etický kodex

Zavedení etického kodexu se jeví jako velice důležité a vzhledem k jeho povaze není ani problematické ho zavést i v menších společnostech. Nejen že nastoluje určitá pravidla, ale znamená i součást firemní kultury dané společnosti.

Kromě obsahové stránky bych rozhodně nepodceňovala grafickou úpravu a způsob zpracování. Jde o důležitý dokument, který by si měli všichni přečíst a skutečně se jím řídit. Proto musí být líbivě a přehledně zpracovaný, aby adresáty už dopředu neodrazoval.

Celý bych ho uvedla zdůvodněním, proč takový kodex vzniká a k čemu slouží, další informace týkající se už samotných hodnot bych seřadila do několika okruhů či krátkých kapitol podle jednotlivých témat, přičemž bych volila spíše stručné formulace.

Pokud došlo k zakotvení úpravy whistleblowingu do compliance programu, v etickém kodexu bych opět zmínila možnost oznamování, vyzdvihla hlavní body a kontaktní místa a odkázala na podrobnější úpravu. Další možnost je upravit celé téma whistleblowingu v etickém kodexu, ale domnívám se, že vhodnější je zachovat etický kodex spíše v podobě stručné příručky, a proto bych podrobnější informace zanesla právě do programu compliance.

Další aspekt, o němž se často diskutuje, je otázka motivace potenciálních whistleblowerů. Z pohledu oznamovatele jde o to, co by ho mělo přimět k podání oznámení, když musí zároveň počítat s tím, že další postup pro něj nemusí být příliš komfortní a důsledky mohou být různé (i v případě, že je zaručena nedotknutelnost whistleblowera, jeho osoba nemusí být vždy vnímána pozitivně). V souvislosti s tím se hovoří o možnosti finanční odměny whistleblowerovi v případě, že jednání, které oznámil, se skutečně prokázalo jako závažné porušení pravidel. Na druhé straně ale stojí silný argument, že taková finanční motivace by mohla vést ke zneužívání institutu whistleblowingu a k podávání neopodstatněných nebo křivých obvinění jen za účelem zisku pro sebe sama. To by odporovalo podstatě whistleblowingu. Z toho důvodu zastávám názor, že ač se to jeví jako příliš naivní a idealistický přístup, whistleblower by měl skutečně jednat v souladu s mravními hodnotami a učinit oznámení nezištně. Pokud bude však oznámení odměňováno konkrétní částkou, tato ústřední myšlenka se tím může velice snadno zbořit a výsledek by mohl být kontraproduktivní. To však nevylučuje jinou formu odměnění, třeba nefinančního charakteru.

Závěr

Téma whistleblowingu, jako téma pro Českou republiku stále ještě poměrně nové, začíná brát postupně na zřetel širší veřejnost. Zabývá se jím mezinárodní společenství demokratických států, mezinárodní i regionální a vládní i nevládní organizace, které mají za cíl přimět státy k poskytnutí dostatečné ochrany oznamovatelům prostřednictvím právního řádu. Tento vývoj zapříčinil zvýšení zájmu o problematiku whistleblowingu i v rámci české politické scény, která vyvíjí zatím neúspěšné snahy o prosazení takové právní úpravy, která by vyhovovala většinovým požadavkům a zároveň umožnila dostát mezinárodněprávním závazkům.

Aktuální je téma také uvnitř obchodních společností, které začínají stále častěji využívat potenciál interní úpravy whistleblowingu k vlastnímu prospěchu. Uplatnění interní corporate compliance a zároveň zakotvení whistleblowigu do jejího rámce může minimalizovat negativní dopady na obchodní společnost, pomáhá předcházet závadnému jednání, případně umožňuje včasnou identifikaci takového jednání a jeho eliminaci. Zde se také projevuje průnik právní sféry a interního pohledu obchodních společností co do oblasti trestní odpovědnosti právnických osob, kdy zavedení takových opatření jako je corporate compliance a podnikání patřičných kroků zabraňujících vzniku protiprávních jednání, může znamenat vyvinění právnické osoby, nebo sloužit minimálně jako polehčující okolnost při posuzování konkrétních případů.

Je tedy patrné, že je v zájmu jak veřejného, tak i soukromého sektoru, se nějakým způsobem whistleblowingem zabývat. Ačkoli jsou tyto sféry svou povahou velice odlišné a různí se jejich směřování i důvody existence, tak snaha udržovat etické prostředí bez přítomnosti protiprávních jednání by jim měla být společná. Užít jako prostředek pro odhalování takových jednání právě whistleblowing se zdá být na místě. Zatím je to cesta ne příliš obvyklá, ale skrývá velký potenciál, jenž se v našich podmínkách začíná postupně odhalovat.

Cílem práce bylo na základě deskripce a komparace teoretických poznatků o interních mechanismech v obchodních společnostech vytvořit takový postup vnitřního řešení problému, který se jeví jako nejvhodnější. Ukázalo se, že možností se nabízí poměrně široká škála, nicméně jde vždy v podstatě o velice podobné nástroje v různých modifikacích a záleží tak na možnostech dané společnosti a její organizační struktuře, které se rozhodne využít.

Ve zjednodušené formě se jedná o schéma, které zahrnuje stanovení pravidel, jejich předání adresátům, kontrolu dodržování pravidel, stanovení postupu při jejich nedodržování, a především tedy zahrnutí whistleblowingu se všemi jeho náležitostmi.

Jistě bude zajímavé dále sledovat vývoj whistleblowingu v České republice jak ve sféře právní, tak i té soukromé v rámci obchodních společností. Whistleblowing, jako oznámení nežádoucích praktik v rámci určité entity kompetentnímu orgánu, lze považovat při správném postupu za legitimní, účinný a žádoucí nástroj pro boj s praktikami, které jsou pro společnost jako celek nežádoucí či škodlivé. Jejich zamezení by mělo být v zájmu každého z nás.

Seznam literatury a pramenů

Monografie a odborné články

BORSÍK, Daniel, 2013. *Whistleblowing a jeho místo v corporate governance in* PICHRT, J. (ed.) *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7478-393-7.

CÍSAŘOVÁ, Eliška et al., 2009. *Whistleblowing a ochrana oznamovatelů v České republice*. Praha: Transparency International - Česká republika. ISBN 978-80-87123-11-9.

DWORKIN, Terry M., 2007. *SOX and Whistleblowing*. *Michigan Law Review*. [online] vol. 105, 1757–1780 [cit. 2017-07-14]. Dostupné z: <http://repository.law.umich.edu/mlr/vol105/iss8/5/>

EICHLEROVÁ, Kateřina, 2013. *Whistleblowing a návrhy na jeho úpravu v České republice z pohledu obchodních korporací* in PICHRT, J. (ed.) *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7478-393-7.

MICELI, Marcia P. a NEAR, Janet P., 1985. *Organizational Dissidence: The Case of Whistle-blowing*. *Journal of Business Ethics* [online] Volume 4, Issue 1. [cit. 2017-07-14]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/256132631_Organizational_Dissidence_The_Case_of_Whistle-Blowing

MUZIKÁŘ, Karel, 2013. *Nastavení interních pravidel obchodních korporací coby zaměstnavatelů v souvislosti s problematikou whistleblowingu* in PICHRT, J. (ed.) *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7478-393-7.

Oživení, o. s., 2011. *Ochrana oznamovatelů (whistleblowerů): Analýza zpracovaná pro účely vzniku nové právní úpravy v ČR*. Praha: Oživení, o. s. ISBN 978-80-904829-6-8.

PAVLIŠOVÁ, Radka, 2014. *Whistleblowing není donašečství: příručka nejen pro oznamovatele*. Praha: Transparency International - Česká republika. ISBN 978-80-87123-22-5.

PICHRT, Jan, 2013. *Několik poznámek k whistleblowingu, loajalitě zaměstnance a k legislativním návrhům* in PICHRT, J. (ed.) *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7478-393-7.

ŠAMÁNEK, Jiří, 2013. *(Ne)vhodnost zakotvení ochrany oznamovatelů v antidiskriminačním zákoně* in PICHRT, J. (ed.) *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7478-393-7.

THOMPSON, Mel, 2004. *Přehled etiky*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-806-6.

Diplomové práce

BARTOŠOVÁ, Tereza, 2016. *Whistleblowing*. Praha. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení.

BOUKALOVÁ, Iva, 2008. *Etický a sociální audit v RGP CZ s. r. o.* Brno. Diplomová práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav ekonomiky.

RAŠNEROVÁ, Helena, 2016. *Etický kodex – základní nástroj etického řízení*. Praha. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, Katedra národního hospodářství.

ŠVANDELÍKOVÁ, Klára, 2015. *Whistleblowing*. Praha. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení.

Internetové zdroje

KOUKAL, Pavel, 2010. Korporátní pravidla Compliance a nový trestní zákoník. In: *Právní rádce*. [online]. 26. 2. 2010 [cit. 2017-07-14]. Dostupné z: <http://pravniрадce.ihned.cz/c1-40730210-korporatni-pravidla-compliance-a-novy-trestni-zakonik>

URBAN, Jan, 2011. Jak vytvořit etický kodex organizace. In: *KarieraWeb*. [online]. 26.10. 2011 [cit. 2017-07-14]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-53354960-jak-vytvorit-eticky-kodex-organizace>

ZIKMUND, Martin, 2010. Firemní kultura - důležitý prvek nebo nicneříkající zaklínadlo velkých korporací? In: *BusinessVize*. [online]. 7.10. 2010 [cit. 2017-07-14]. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/rozvoj/firemni-kultura-aneb-nicnerikajici-zaklinadlo-velkych-korporaci>

Business Ethics, 2017. *Wikipedia: The Free Encyclopedia*. [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-, Datum poslední revize 27. 06. 2017 [cit. 2017-07-15].

Dostupné z:

https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Business_ethics&oldid=787746768

Česká republika se připojila k Úmluvě OSN proti korupci, 2013. *Transparency International: Česká republika*. [online]. 15. 12. 2013 [cit. 2017-07-15]. Dostupné z: <http://www.transparency.cz/ceska-republika-prijila-k-umluve-osn-proti-korupci/>

GRECO, ©2013-2016. *Rada vlády pro koordinaci boje s korupcí*. [online]. [cit. 2017-07-14]. Dostupné z: <http://www.korupce.cz/cz/zahranicni-spoluprace/greco/greco-104840/>

ILO Thesaurus. *International Labour Organization* [online]. [cit. 2017-07-14]. Dostupné z: <http://ilo.multites.net/defaulten.asp>

Objasněte úlohu etického a sociálního auditu v etice v podnikání, 2011. *Ius Wiki*. [online]. Datum poslední revize 5. 12. 2011 [cit. 2017-07-15]. Dostupné z: http://www.ius-wiki.eu/tnh/pfuk/etika_v_podnikani/40

Vláda: Návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s ochranou oznamovatelů podezření na protiprávní jednání, 2017. *Právní rozhledy*. [online] 5/2017 [cit. 2017-07-16]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrg5pxa4s7gvpxg5dsl5uws4a&groupIndex=9&rowIndex=0>

Vláda schválila návrh zákona na ochranu whistleblowerů, který předložil ministr Chvojka, 2017. *Vláda České republiky*. [online]. 8. 2. 2017 [cit. 2017-07-15]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jan_chvojka/aktualne/vlada-schvalila-navrh-zakona-na-ochranu-whistlebloweru--ktery-predlozil-ministr-chvojka--153374/

Význam slova compliance. *Compliance4U* [online]. [cit. 2017-07-15]. Dostupné z: <http://compliance4u.cz/vyznam-slova-compliance/>

Legislativa a návrhy zákonů

Ústava České republiky

Listina základních práv a svobod

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád)

Zákon č. 21/1992 Sb., o bankách

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých dalších zákonů (antidiskriminační zákon)

Vyhláška č. 123/2007 Sb., o pravidlech obezřetného podnikání bank, spořitelních a úvěrních družstev a obchodníků s cennými papíry

Vyhláška č. 163/2014 Sb., o výkonu činnosti bank, spořitelních a úvěrních družstev a obchodníků s cennými papíry

Nářízení vlády č. 145/2015 Sb., o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu

Návrh zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů, 2016. *Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR*. [online]. 2016 [cit. 2017-07-17]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=799&CT1=0>.

Důvodová zpráva návrhu zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů, 2016. *Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR*. [online]. [cit. 2017-07-17]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=799&CT1=0>.

Návrh senátního návrhu zákona senátora Libora Michálka a dalších senátorů o některých opatřeních ke zvýšení míry ochrany oznamovatelů jednání, které není v souladu s veřejným zájmem, a o změně dalších zákonů, 2013. *Senát Parlamentu ČR*. [online]. [cit. 2017-07-15]. Dostupné z: <http://www.senat.cz/xqw/webdav/pssenat/original/69353/58317>

Důvodová zpráva senátního návrhu zákona senátora Libora Michálka a dalších senátorů o některých opatřeních ke zvýšení míry ochrany oznamovatelů jednání, které není v souladu s veřejným zájmem, a o změně dalších zákonů, 2013. *Senát Parlamentu ČR*. [online]. [cit. 2017-07-15]. Dostupné z: <http://www.senat.cz/xqw/webdav/pssenat/original/69353/58317>

Úmluva Organizace spojených národů proti korupci

Občanskoprávní úmluva proti korupci

Trestněprávní úmluva proti korupci

Dokumenty nelegislativní povahy

Analýza whistleblowingu a ochrany oznamovatelů, 2012. *Rada vlády pro koordinaci boje s korupcí*. [online]. 31. 5. 2012 [cit. 2017-07-15]. Dostupné z: http://www.korupce.cz/assets/protikorupcni-strategie-vlady/na-leta-2011_2012/1a---analyza-whistleblowingu-ze-dne-31--kvetna-2012.pdf

Akční plán boje s korupcí na rok 2016, 2015. *Vláda České republiky*. [online]. 12/2015 [cit. 2017-07-15]. Dostupné z: <http://www.korupce.cz/assets/protikorupcni-dokumenty-vlady/na-leta-2015-2017/Akcni-plan-boje-s-korupci-na-rok-2016.pdf>

Akční plán boje s korupcí na rok 2017, 2016. *Vláda České republiky*. [online]. 11/2016 [cit. 2017-07-15]. Dostupné z: <http://www.korupce.cz/assets/protikorupcni-dokumenty-vlady/na-leta-2015-2017/Akcni-plan-boje-s-korupci-na-rok-2017.pdf>

Koaliční smlouva mezi ČSSD, hnutím ANO 2011 a KDU-ČSL na volební období 2013 – 2017, 2014. *Vláda České republiky*. [online]. 13. 1. 2014 [cit. 2017-07-15]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/koalicni_smlouva.pdf

Návrh alternativ legislativního řešení ochrany oznamovatelů, 2016. *Vláda České republiky*. [online]. 2/2016 [cit. 2017-07-15]. Dostupné z: <http://www.korupce.cz/assets/dokumenty/tiskove-zpravy/Navrh-alternativ-legislativniho-reseni-ochrany-oznamovatelu.pdf>

Programové prohlášení vlády České republiky, 2010. *Vláda České Republiky* [online]. [cit. 2017-07-15]. Dostupné https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf

Programové prohlášení vlády České republiky, 2014. *Vláda České Republiky* [online]. [cit. 2017-07-15]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove_prohlaseni_unor_2014.pdf.

Strategie vlády v boji proti korupci na období let 2011 a 2012, 2011. *Ministerstvo vnitra České republiky*. [online]. 19. 1. 2011 [cit. 2017-07-15]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/uplna-verze-strategie-vlady-v-boji-proti-korupci-na-obdobi-let-2011-a-2012.aspx>.

Vládní koncepce boje s korupcí na léta 2015 až 2017, 2014. *Vláda České Republiky* [online]. [cit. 2017-07-15]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Vladni-koncepce-boje-s-korupci-na-leta-2015-az-2017.pdf>.

Jiné zdroje

ŘÍHOVÁ, Hana. [emailová korespondence]. GfK, Na Hřebenech II 1718/10, Praha 4, 2. 12. 2016.

ŠIKÝŘ, Martin. Nové trendy v personalistice. Etika řízení lidských zdrojů. [přednáška]. Praha: MÚVS ČVUT, 25. 11. 2016.

Evidence vypujcek

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení: Kateřina Gerychová

V Praze dne: 30. 07. 2017

Podpis:

Jméno	Oddělení/ Pracoviště	Datum	Podpis