

Podporujú slovenské firmy oznamovateľov nekalých praktík?

Mapovanie oznamovania protispoločenskej činnosti
v súkromnom sektore na Slovensku

Komentár 1/2023

Február 2023

Ľudmila Chovancová a Martin Kovanič



úoo

ÚRAD NA OCHRANU
OZNAMOVATEĽOV

Úrad na ochranu oznamovateľov
Námestie slobody 29
811 06 Bratislava

© Úrad na ochranu oznamovateľov

Takmer polovica slovenských podnikov s počtom najmenej 50 zamestnancov nemá nastavené mechanizmy interného oznamovania nezákonných činností. Túto zákonnú povinnosť majú pritom už osem rokov. Z mapovania Úradu na ochranu oznamovateľov (ÚOO) tiež vyplýva, že len približne dve pätiny firiem spĺňa všetky náležitosti, ktoré im ukladá zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti. Okrem toho, v roku 2021 zaznamenali akékoľvek oznámenie o protispoločenskej činnosti len 4 % spoločností. Z toho vyplýva, že vnútorné oznamovacie systémy zamestnanci v súkromnom sektore veľmi nevyužívajú. Pravdepodobne ich teda podniky ani nemajú, alebo, ak aj majú, nevykazujú veľa indikátorov aktívnej podpory zamestnancov v oznamovaní. Výsledkom je tak málo rozvinutá kultúra nemlčania (speak-up culture) v slovenských podnikoch.

V tomto komentári sa bližšie pozrieme na to, či a ako majú slovenské súkromné spoločnosti nastavené vnútorné systémy oznamovania (VSO) a koľko prijali oznámení v roku 2021. Komentár spracúva výsledky prieskumu medzi podnikmi s 50 a viac zamestnancami, ktorý mapoval, ako sa v praxi napĺňa zákon č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti v súkromnom sektore. Prieskum je súčasťou viacerých aktivít ÚOO, ktorých cieľom bolo zmapovať nastavenie a využívanie interných oznamovacích systémov na Slovensku.

Firmy by sa mali snažiť o maximálnu podporu etického správania v rámci svojich organizácií, keďže to so sebou prináša viacero benefitov. Spoločnosti, ktorých zamestnanci sa pri výkone svojej práce rozhodujú eticky, si budujú reputáciu zodpovedných spoločností a tým si budujú aj svoju značku, dôveru vo svoje produkty a služby, lojalnosť zamestnancov a spotrebiteľov a záujem potenciálnych zamestnancov alebo investorov.¹

Náprave a prevencii nezákonných a nekalých praktík v rámci organizácií, a zároveň vyjadreniu podpory etického prostredia, majú slúžiť vnútorné systémy oznamovania. Oznamovanie, ktoré ostane v rámci organizácie, tiež pomáha firmám dozvedieť sa o nekalých praktíkách a v prípade, ak sa nejedná o trestné činy, aj ich odstrániť bez toho, aby došlo k ich zverejneniu a prípadnému poškodeniu reputácie. Skúsenosti zo zahraničia ukazujú, že práve interné oznámenia odhalia viac podvodov ako vnútorný audit alebo kontrola manažmentu.² Zároveň platí, že interné oznamovanie pomáha organizáciám vyhnúť sa pokutám a trestným konaniam.

Funkčné nastavenie vnútorných systémov oznamovania má zmysel aj na Slovensku, keďže obyvatelia Slovenska sú ochotní oznamovať nekalé praktiky identifikované na pracovisku najmä svojmu zamestnávateľovi. V prieskume Úradu na ochranu oznamovateľov z novembra 2022 to deklarovalo 42 % respondentov.

1 Joseph W. Weiss. 2022. Business Ethics. A Stakeholder and Issues Management Approach. 7th Edition. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers, str. 14-16.

2 Report to the Nations. 2020 Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse. Austin, TX: Association of Certified Fraud Examiners, str. 19. Dostupné na: <https://acfepublic.s3-us-west-2.amazonaws.com/2020-Report-to-the-Nations.pdf>

Ako majú súkromné firmy nastavené vnútorné systémy oznamovania

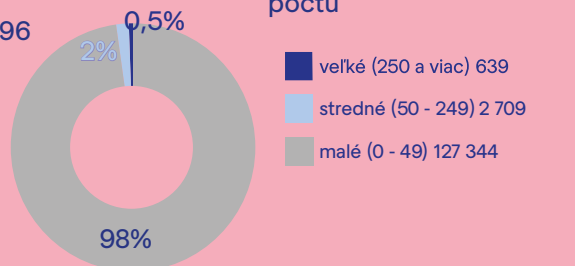
Povinnosť mať vnútorné oznamovacie mechanizmy pre zamestnávateľov v súkromnom sektore s najmenej 50 zamestnancami priniesol už zákon č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti. Podľa organizačnej štatistiky³ by v súčasnosti malo ísť o 2 % zo všetkých podnikov na Slovensku (box.č.1). Štatistický úrad SR však za rok 2020 pozná konkrétne počty zamestnancov iba pri polovici spoločností. Ak by sme predpokladali rovnaké proporcie veľkosti podnikov aj medzi tými s nezisteným počtom zamestnancov, povinnosť mať zavedené vnútorné mechanizmy oznamovania malo približne 6 630 firiem s 50 a viac zamestnancami.

Box č.1: Podniky podľa počtu zamestnancov

Právne subjekty k 31. 12. 2020: 635 876

→ z toho právnické osoby: 296 876

→ z toho podniky: 258 813



Zdroj: ŠÚ SR

Podnik je právna jednotka (alebo kombinácia právnych jednotiek), ktorá tvorí organizačnú jednotku vyrábajúcu výrobky alebo poskytujúcu služby, ktorá má určitý stupeň rozhodovacej samostatnosti, najmä v otázkach používania svojich bežných zdrojov.

Pre zmapovanie situácie, či a ako majú podniky vytvorené interné systémy oznamovania, sme v priebehu júna 2022 uskutočnili prieskum medzi 301 zamestnávateľmi v súkromnom sektore. Prieskumná vzorka reprezentovala veľké aj stredné firmy zo všetkých hlavných odvetví ekonomickej činnosti. Prehľad o vzorke a limitoch prieskumu prinášame v prílohe č.1.

Náš prieskum ukázal, že iba o niečo viac ako polovica slovenských firiem, ktoré sú povinné mať vnútorný systém oznamovania deklaruje, že ho majú zavedený (graf č. 1). To teda znamená, že veľká časť spoločností nemá ani po siedmich rokoch naplnenú túto zákonnú povinnosť. Zároveň o tejto povinnosti ani nemajú vedomosť (graf č.1 v prílohe č.2 s vybranými výsledkami z prieskumu).

Graf č.1: Podiel podnikov s vytvoreným interným systémom oznamovania



Znenie otázky: Má vaša organizácia vytvorený interný systém oznamovania protispoločenskej činnosti?

Zdroj: ÚOO, telefonický prieskum medzi podnikmi s 50 a viac zamestnancami, jún 2022, n=301

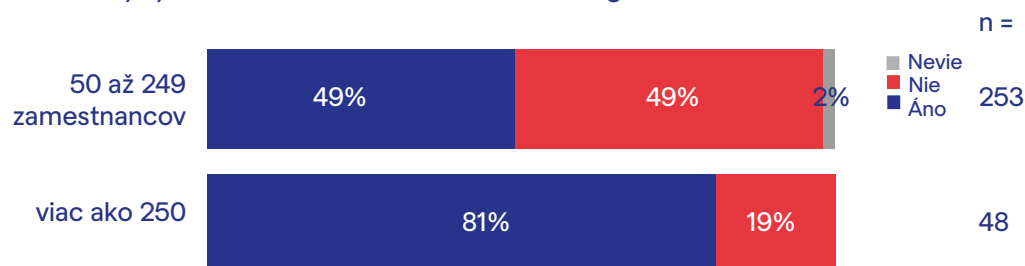
V porovnaní so štátnou správou, kde až 87 % orgánov deklarovalo zavedenie interných systémov oznamovania⁴, súkromný sektor výrazne zaostáva pri splnení tejto zákonnej povinnosti.

³ Slovenská republika v číslach 2021. Organizačná štatistika. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, str. 70-71.

⁴ Martin Kovanič a Ľudmila Chovancová. 2022. Funkčnosť vnútorných systémov oznamovania v štátnej správe. Výskumná správa 1/2022. Bratislava: Úrad na ochranu oznamovateľov.

Zavedené interné systémy oznamovania má väčší podiel veľkých podnikov s viac ako 250 zamestnancami v porovnaní so strednými firmami (graf č. 2). Dôvodom tohto rozdielu môže byť, že veľké spoločnosti investujú viac prostriedkov do spoločenskej zodpovednosti firiem, vrátane budovania etickej kultúry na pracovisku, z dôvodu ich využívania ako strategického nástroja komunikácie smerom k rozličným zainteresovaným stranám (stakeholderom). Na druhej strane, malé a stredné firmy sa spoliehajú skôr na neformálne mechanizmy riešenia etických dilem (napr. cez sociálny kapitál⁵) z dôvodu limitovaných finančných a ľudských zdrojov.⁶

Graf č.2: Interný systém oznamovania verzus veľkosť organizácie



Znenie otázky: Má vaša organizácia vytvorený interný systém oznamovania protispoločenskej činnosti?

Zdroj: ÚOO, telefonický prieskum medzi podnikmi s 50 a viac zamestnancami, jún 2022, n=301

⁵ štatisticky významné rozdiely, Pearsonov Chi-square test nezávislosti, (Chi-Square = 16,496, Degrees of Freedom = 1, p < 0.000001; Chi-Square = 201,591, Degrees of Freedom = 1, p = 0.00005)

Box č. 2: Hlavné elementy vnútorných systémov oznamovania definované v paragrafe 10 zákona 54/2019 Z. z.

- 1. Ustanovenie kanálov na prijímanie oznámení**, z ktorých aspoň jeden musí byť dostupný nepretržite.
- 2. Určenie zodpovednej osoby** na vykonávanie úloh súvisiacich s prijímaním, evidovaním a prešetrovaním oznámení.
- 3. Vydanie vnútorného predpisu**, v ktorom sa určia podrobnosti ohľadom jednotlivých fáz práce s oznámeniami.

Hlavné elementy vnútorných systémov oznamovania predstavujú základné formálne náležitosti, bez ktorých nie je možné prevádzkovať funkčný systém oznamovania. Zákon okrem nich obsahuje aj ďalšie povinnosti, ako je povinnosť informovania zamestnancov o systéme oznamovania v zrozumiteľnej forme, povinnosť odbornej prípravy zodpovedných osôb, povinnosť zabezpečiť ich nezávislé vykonávanie úloh, atď. Tieto ďalšie povinnosti avšak predpokladajú naplnenie troch hlavných elementov.

Nie všetky podniky, ktoré deklarovali, že majú zavedené interné systémy, však majú aj nastavené jednotlivé elementy týchto systémov (box č. 2). Približne každý ôsmy zamestnávateľ nemá formalizované jednotlivé náležitosti (graf č. 3). Ako najväčší problém sa javí vydanie internej smernice o oznamovaní protispoločenskej činnosti (graf č. 3 v prílohe č. 2).

Graf č.3: Podiel podnikov so všetkými zákonnými náležitosťami vnútorných systémov oznamovania



Znenie otázky: Ktoré z nasledujúcich aspektov interných systémov oznamovania podvodov a korupcie má nastavené vaša organizácia?

Zdroj: ÚOO, telefonický prieskum medzi podnikmi s 50 a viac zamestnancami, jún 2022, n=301

⁵ Sociálny kapitál v tomto kontexte odkazuje na súhrn medziludských vzťahov vnútri a mimo organizácie, ktoré je možné mobilizovať vo svoj prospech.

⁶ Angeloantonio Russo a Francesco Perrini. 2010. Investigating Stakeholder Theory and Social Capital: CSR in Large Firms and SMEs. Journal of Business Ethics 91, str. 207-221.

Postoj podnikov k ochrane oznamovateľov

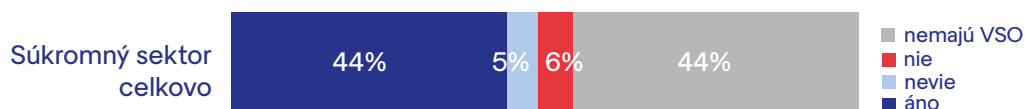
Existencia právnej ochrany oznamovateľov pred odvetnými opatreniami patrí k jedným z dôležitých faktorov, ktorý prispieva k ochote uskutočniť oznámenie.⁷ Práve strach z odvetných opatrení a obavy, že sa oznamovateľ dostane do problémov s políciou alebo inými orgánmi, patria medzi tri hlavné dôvody, prečo sa ľudia na Slovensku rozhodnú podvody a korupciu nenahlásiť.⁸ Na Slovensku má oznamovateľ pri internom oznamovaní niekoľko alternatív ochrany (box č. 3). Z toho prvé dve alternatívy sú plne v pôsobnosti samotných firiem.

Box č. 3: Ochrana oznamovateľov pred odvetnými opatreniami pri internom oznamovaní

- **Zásada dôvernosti** – zabezpečenie mlčanlivosti o totožnosti oznamovateľa a zaistenie dôvernosti pri prijatí a spracúvaní poskytnutých informácií oznamovateľom
- **Možnosť podania anonymného oznámenia** – totožnosť oznamovateľa ostáva neznáma
- **Pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu** Úradom na ochranu oznamovateľov
- **Sankcie za odvetné opatrenia** – Úrad na ochranu oznamovateľov môže uložiť sankciu za postih oznamovateľa v súvislosti s podaním oznámenia

Približne 44 % podnikov deklaruje, že majú spísané informácie o ochrane oznamovateľov v rámci svojich interných predpisov (graf č. 4). Táto povinnosť nateraz nevyplýva priamo zo zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti. Avšak, k lepšej funkčnosti vnútorných systémov oznamovania môže výrazne prispieť, ak vnútorný predpis obsahuje: vyhlásenie, že nebudú tolerované žiadne odvetné opatrenia voči oznamovateľovi; definíciu toho, čo predstavuje odvetné opatrenie; ako sa môže oznamovateľ brániť; aké následky budú vyvolané voči páchatelovi odvetných opatrení a informáciu o možnosti právnej ochrany oznamovateľov.⁹

Graf č.4: Podiel podnikov so spísanými predpismi o ochrane oznamovateľov



Znenie otázky: Ktoré z nasledujúcich aspektov interných systémov oznamovania podvodov a korupcie má nastavené vaša organizácia? Zdroj: ÚOO, telefonický prieskum medzi podnikmi s 50 a viac zamestnancami, jún 2022, n=301

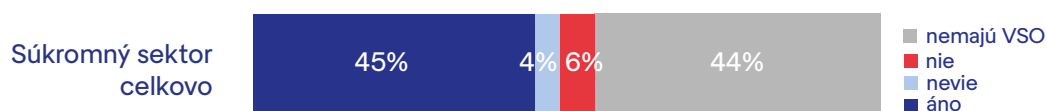
Väčšina zamestnávateľov, ktorí majú zriadené interné systémy, prijíma a prešetruje anonymné oznámenia (graf č. 5). Zákon o ochrane oznamovateľov nevyžaduje, aby oznamovateľ odhalil svoju identitu pri podávaní oznámenia. Úrad na ochranu oznamovateľov preto odporúča prijímanie anonymných oznámení. Anonymné oznamovanie zabezpečuje ochranu oznamovateľa pred odvetnými opatreniami, naopak, jeho nevýhodou je horšia možnosť ďalšieho kontaktu oznamovateľa za účelom prípadného získania dodatočných informácií. Výhodou je, ak má zamestnávateľ zriadené také technické riešenie, ktoré umožňuje bezpečnú a anonymnú komunikáciu s oznamovateľom.

⁷ Lisa Zipparo. 1998. Factors which deter public officials from reporting corruption. *Crime, Law and Social Change* 30, str. 274.

⁸ Zvláštny Eurobarometer 523 – Korupcia. Júl 2022. Brusel: Európska Komisia. Dostupné na: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2658>

⁹ Pre viac informácií o ochrane oznamovateľov pri internom oznamovaní pozri Marie Terracol. 2022. *INTERNAL WHISTLEBLOWING SYSTEMS, Best practice principles for public and private organisations*. Berlin: Transparency International, str. 32-38.

Graf č.5: Podiel podnikov, ktoré prijímajú anonymné oznámenia



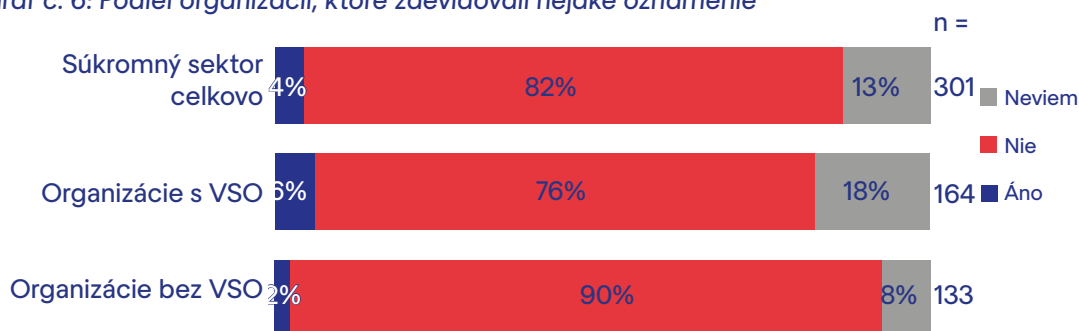
Znenie otázky: Prijíma vaša organizácia anonymné oznámenia o podvodoch a korupcii? Teda, ak niekto oznámi protispoločenskú činnosť anonymne, bude aj toto oznámenie preverené? Zdroj: ÚOO, telefonický prieskum medzi podnikmi s 50 a viac zamestnancami, jún 2022, n=301

Z výsledkov prieskumu vyplýva, že väčšina slovenských zamestnávateľov, ktorí majú zriadené vnútorné systémy oznamovania, aj deklaruje snahu o ochranu oznamovateľov. Limitom ale môže byť deklaratívny charakter odpovedí na túto otázku, keďže obsah ani kvalitu spísaných vnútorných predpisov sme v prieskume hlbšie neskúmali. Ochrana oznamovateľa by mala patriť k základným elementom interných systémov oznamovania. Slovenské firmy by tak mali mať nielen spísané predpisy, určenú zodpovednú osobu a kanály oznamovania, ale aj zreteľne definované pravidlá o ochrane oznamovateľov pri internom oznamovaní.

Doterajšie využívanie interných systémov oznamovania

V roku 2021 prijali aspoň jedno oznámenie len štyri percentá súkromných spoločností. To indikuje relatívnu nefunkčnosť vnútorných systémov oznamovania. Zaujímavosťou je, že prijaté oznámenia o protispoločenskej činnosti vykázali aj firmy, ktoré nemajú formálne prijatý vnútorný systém oznamovania.

Graf č. 6: Podiel organizácií, ktoré zaevidovali nejaké oznámenie



Znenie otázky: zaevidovali ste vo vašej organizácii akékoľvek oznámenia o protispoločenskej činnosti v roku 2021? Zdroj: ÚOO, telefonický prieskum medzi podnikmi s 50 a viac zamestnancami, jún 2022, n=301

Veľmi nízky počet spoločností, ktoré prijali aspoň jedno oznámenie, korešponduje aj s našimi zisteniami zo štátnej správy. Málo využívané vnútorné systémy oznamovania nie sú špecifické pre súkromný sektor, ale analogicky aj pre verejný sektor. V rámci štátnej správy (s celoslovenskou pôsobnosťou) za rok 2021 prijalo aspoň jedno oznámenie len 6 % organizácií.¹⁰

Nízky počet oznámení ilustruje slabo vybudovanú kultúru nemlčania v slovenských podnikoch. Základom pre jej vybudovanie je etické nastavenie firemnej kultúry a dôvera v spoločnosti¹¹. Literatúra uvádza niekoľko prístupov a kľúčových princípov, ako nastaviť vnútorné systémy oznamovania tak, aby ich zamestnanci aj využívali. Efektívne mechanizmy by mali mať dobre definovaný rozsah pôsobnosti, procesy, zodpovednosť jednotlivých aktérov, rolu vedenia, podporu a ochranu oznamovateľov. Informácie by mali byť ľahko prístupné a komunikácia transparentná, nevyhnutný je aj kontinuálny monitoring a vyhodnocovanie.¹²

10 Martin Kovanič a Ľudmila Chovancová. 2023. Funkčnosť vnútorných systémov oznamovania v štátnej správe. Výskumná správa 1/2023. Bratislava: Úrad na ochranu oznamovateľov.

11 Kate Kenny, Wim Vandekerckhove a Marianna Fotaki. 2019. The Whistleblowing Guide, Speak-up Arrangements, Challenges and Best Practices. Hoboken: Wiley, str.: 121-122.

12 K funkčnému nastaveniu vnútorných systémov oznamovania už vzniklo viacero manuálov, napr. Mária Hunková. 2022. Vnútorný systém preverovania oznámení o nezákonnej činnosti. Manuál pre verejný sektor. Bratislava: Úrad na ochranu oznamovateľov, alebo Marie Terracol. 2022. INTERNAL WHISTLEBLOWING SYSTEMS, Best practice principles for public and private organisations. Berlin: Transparency International.

Len málo slovenských organizácií vykazuje aktívnejšiu prácu s interným oznamovaním. V rámci prieskumu sme sa pýtali, či slovenské podniky uplatňujú niektoré z kľúčových princípov pre efektívne nastavenie vnútorných systémov oznamovania. Pre limitovaný rozsah telefonického dotazníku sme sa zamerali na šesť z nich:

1. možnosť vybrať si aspoň zo 4 kanálov oznamovania,
2. agenda zodpovednej osoby je dedikovaná aspoň trojčlennému tímu,
3. realizujú sa školenia k interným systémom oznamovania,
4. systematicky sa komunikuje o internom oznamovaní,
5. pravidelne sa vyhodnocuje funkčnosť systému,
6. realizuje sa spätná väzba o dôvere voči VSO.

Aspoň polovicu týchto princípov uplatňuje iba necelá pätina podnikov (graf č.7). Pomerne nízke číslo tak poukazuje na slabo rozvinutú podporu interného oznamovania v rámci slovenských firiem. Najčastejšie uplatňujú slovenské firmy školenia pre svojich zamestnancov v agende oznamovania, deklarujú pravidelné vyhodnocovanie funkčnosti vnútorných systémov ako aj pravidelnú komunikáciu. Detailné výsledky sú dostupné v grafoch v prílohe č.2.

Graf č.7: Podiel podnikov s aktívnejšou prácou s interným oznamovaním podľa počtu uplatňovaných princípov pre efektívne nastavené VSO



Zdroj: ÚOO, telefonický prieskum medzi podnikmi s 50 a viac zamestnancami, jún 2022, n=301

Na kultúru nemlčania nevlýva len formálne nastavenie mechanizmov oznamovania, ale aj určité historicky podmienené faktory, medzi ktoré v našom kultúrnom priestore patrí nedôvera občanov v inštitúcie,¹³ z čoho môže plynúť aj nedôvera v riadne prešetrenie oznámení. A práve dôvera v riadne prešetrenie oznámenia je jedným z kľúčových faktorov pri rozhodovaní, či bude pozorovaná nekalá praktika oznámená alebo nie.¹⁴ Zvýšeniu tejto dôvery môže napomôcť práve aktívnejšia podpora interného oznamovania zo strany zamestnávateľa.

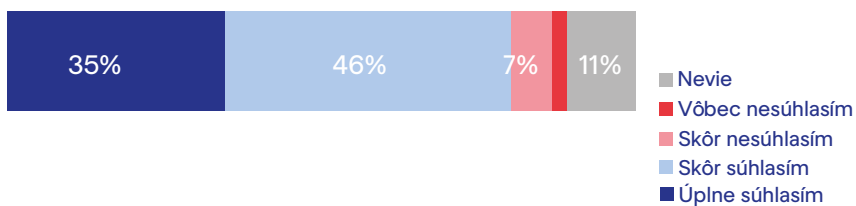
Na druhej strane, veľká väčšina organizácií v súkromnom sektore vníma interné systémy oznamovania ako užitočný nástroj boja proti korupcii a podvodom. Administratívnu záťaž predstavujú len pre menej ako polovicu podnikov. To korešponduje s faktom, že zavedenie vnútorného systému vie ponúknuť benefity prekračujúce (v zásade nízke) náklady na jeho implementáciu. Relatívne vysoké pozitívne vnímanie tohto nástroja pravdepodobne súvisí s tým, kto v rámci prieskumu poskytoval za jednotlivé firmy odpovede. Boli to práve zamestnanci, ktorí majú na starosti aj agendu firemnej etiky (oddelenie kontroly, compliance, ľudských zdrojov, prípadne právne oddelenie) a ich názor na problematiku oznamovania nemusí úplne korešpondovať s názorom vedenia firmy, či štatutárov.

¹³ Napr. David W. Lovell. 2001. Trust and the Politics of Postcommunism. *Communist and Post-Communist Studies* 34(1), str. 27-38.

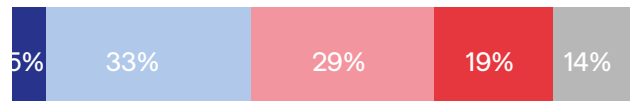
¹⁴ Mary B. Curtis a Eileen Z. Taylor. 2009. Whistleblowing in Public Accounting: Influence of Identity Disclosure, Situational Context, and Personal Characteristics. *Accounting and the Public Interest* 9(1), str. 191-220.

Graf č. 8: Interný systém oznamovania ako užitočný nástroj a administratívna záťaž

Interný systém oznamovania podvodov a korupcie je pre organizáciu UŽITOČNÝ NÁSTROJ boja proti korupcii a podvodom.



Interný systém oznamovania podvodov a korupcie je pre organizáciu ADMINISTRATÍVNA ZÁŤAŽ.



Znenie otázky: Do akej miery súhlasíte s nasledujúcimi výrokmi?

Zdroj: ÚOO, telefonický prieskum medzi podnikmi s 50 a viac zamestnancami, jún 2022, n=301

Takéto pozitívne vnímanie interného oznamovania naznačuje, že v rámci súkromných spoločností existuje priestor a vôľa na rozvíjanie kultúry nemlčania a do budúcnosti má zmysel tento priestor rozvíjať. Možnosť zamestnancov oznamovať nekalé praktiky a etické porušenia, klásť otázky alebo poskytovať návrhy na zlepšenie poskytuje vedeniu organizácií príležitosť identifikovať problematické miesta a predchádzať možným podvodom alebo nedostatkom vo firemných procesoch.

Zhrnutie a výzvy pre ÚOO

Zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti č. 54/2019 Z. z. určuje povinnosť zriadiť vnútorné systémy oznamovania aj pre zamestnávateľov v súkromnom sektore, ktorí zamestnávajú najmenej 50 zamestnancov. Táto povinnosť zahŕňa najmä potrebu vydať predpis/smernicu o prijímaní a preverení oznámení, určiť kanály na prijímanie oznámení a zodpovednú osobu pre vybavovanie oznámení.

Viac ako polovica spoločností v súkromnom sektore deklaruje, že má zavedený vnútorný systém oznamovania. Podiel je vyšší pri veľkých podnikoch (250 a viac zamestnancov), v rámci ktorých má vnútorné systémy až 81 % týchto zamestnávateľov. Nie všetky firmy, ktoré majú systémy zavedené, ale naplnili všetky tri hlavné elementy, ktoré vyžaduje zákon. Niektorý z nich chýba 12 % z nich. Najčastejšie chýba spísaná interná smernica o oznamovaní protispoločenskej činnosti

Väčšina podnikov so zavedeným interným systémom oznamovania aj deklaruje snahu o ochranu oznamovateľa. Zamestnávateľia uvádzajú, že majú spísaný predpis o ochrane oznamovateľov a že prijímajú a prešetrujú anonymné oznámenia. Informácia o možnostiach ochrany pred odvetnými opatreniami môže byť pre oznamovateľov kľúčová pri ich rozhodnutí, či majú identifikovanú nezákonnú činnosť nahlásiť.

Len 4 % súkromných spoločností v roku 2021 zaevidovalo aspoň jedno oznámenie. Naznačuje to nízku funkčnosť vnútorných systémov. Spôsobené je to pravdepodobne tým, že takmer polovica podnikov systém zavedený nemá (44 %) a medzi tými, ktorí ho majú, nie je veľa indikátorov aktívnej práce s interným oznamovaním (ďalších 38 %).

Výzvou na najbližšie obdobie je preto zvyšovanie povedomia a kontrola povinnosti mať zavedené vnútorné systémy oznamovania. Potrebne je najmä celenie na stredne veľké spoločnosti.

Rovnako je potrebné rozvíjať kultúru nemlčania (speak-up culture) aj medzi zamestnancami súkromného sektora cez rôzne mediálne a preventívne aktivity. ÚOO by malo zdôrazňovať, že len formálne nastavenie systémov oznamovania nepostačuje a štatutárom podnikov sprostredkovať možnosti, ako aktívne rozvíjať kultúru nemlčania vo svojej organizácii.

Prieskum indikuje, že medzi súkromnými firmami chýba uplatňovanie nasledovných princípov:

- **Pri dezignovaní zodpovedných osôb preferovať viacčlenné tímy a princíp „viacerých očí“.**
- **Uskutočňovať pravidelnú spätnú väzbu na dôveryhodnosť systémov oznamovania.**
- **Propagovať nastavenie rôznorodých kanálov oznamovania (písomne, telefonicky, osobne).**
- **Periodicky zverejňovať informácie a štatistiky o oznámeniach aspoň do vnútra organizácie.**
- **Odporúčať pravidelné vyhodnocovanie funkčnosti systémov oznamovania.**
- **Nevyhnutnou podmienkou sú aj pravidelné školenia zamestnancov na tému oznamovania, vrátane informovania o možnostiach ochrany oznamovateľov v praxi.**

Literatúra

Curtis, Mary B. a Eileen Z. Taylor. 2009. Whistleblowing in Public Accounting: Influence of Identity Disclosure, Situational Context, and Personal Characteristics. *Accounting and the Public Interest*, 9(1), str. 191–220.

Hunková, Mária. 2022. Vnútroňý systém preverovania oznámení o nezákonnej činnosti. Manuál pre verejný sektor. Bratislava: Úrad na ochranu oznamovateľov. Dostupné na: https://www.oznamovatelia.sk/wp-content/uploads/2022/08/manual_verejny_sektor.pdf

Kenny, Kate, Wim Vandekerckhove a Marianna Fotaki. 2019. *The Whistleblowing Guide. Speak-up Arrangements, Challenges and Best Practices*. Hoboken: Wiley

Kovanič, Martin a Ľudmila Chovancová. 2023. Funkčnosť vnútorných systémov oznamovania v štátnej správe. Výskumná správa 1/2023. Bratislava: Úrad na ochranu oznamovateľov. Dostupné na: <https://www.oznamovatelia.sk/wp-content/uploads/2023/01/Funkcnost-vnutornych-systemov.pdf>

Lovell, David W. 2001. Trust and the Politics of Postcommunism. *Communist and Post-Communist Studies*, 34(1), str. 27-38.

Report to the Nations. 2020. Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse. Austin, TX: Association of Certified Fraud Examiners. Dostupné na: <https://acfe-public.s3-us-west-2.amazonaws.com/2020-Report-to-the-Nations.pdf>

Slovenská republika v číslach 2021. Organizačná štatistika. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky

Terracol, Marie. 2022. *Internal Whistleblowing Systems. Best practice principles for public and private organisations*. Berlin: Transparency International.

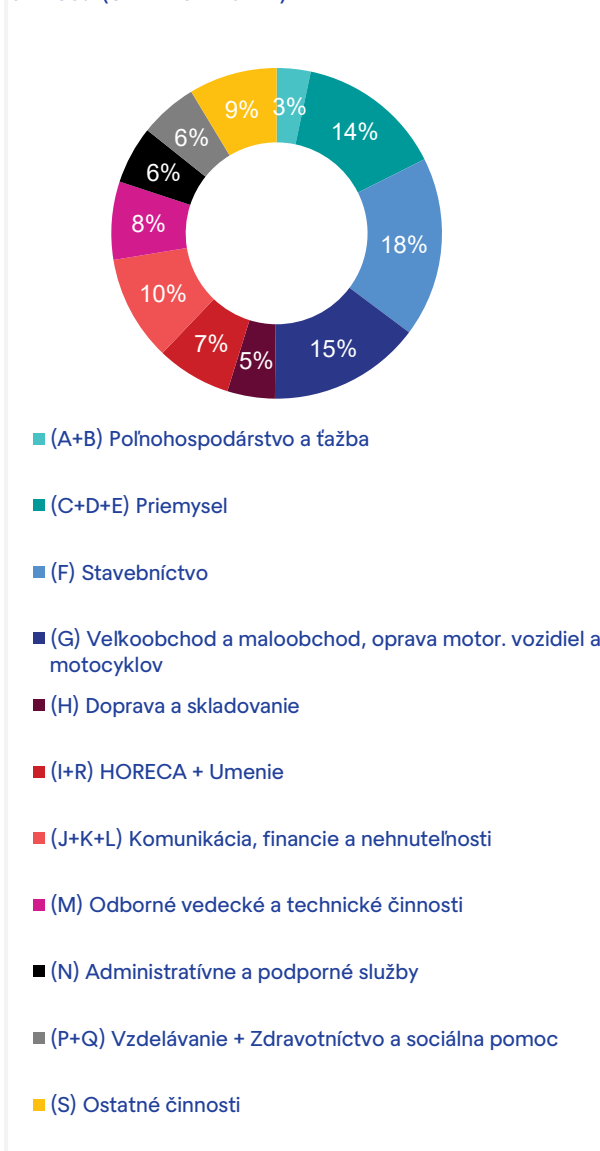
Weiss, Joseph W. 2022. *Business Ethics. A Stakeholder and Issues Management Approach*. 7th Edition. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers.

Zipparo, Lisa. 1998. Factors which deter public officials from reporting corruption. *Crime, Law and Social Change*, 30, str. 273–287.

Zvláštny Eurobarometer 523 – Korupcia. Júl 2022. Brusel: Európska Komisia. Dostupné na: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2658>

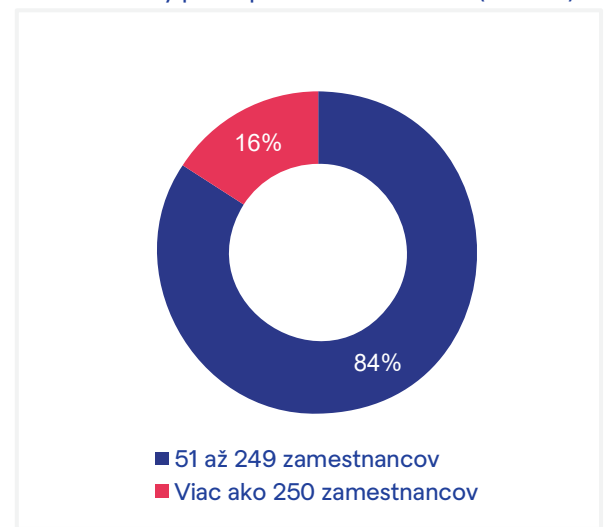
Príloha č. 1: Vzorka podnikov s počtom najmenej 50 zamestnancov

Graf 1: Podniky podľa vybraných ekonomických činností (SK NACE Rev. 2)



Zdroj: ÚOO

Graf 2: Podniky podľa počtu zamestnancov (veľkosti)



Graf 3: Podniky podľa krajov a veľkosti



Telefonický prieskum realizovala agentúra Median a cieľom bolo zmapovať, ako sa v praxi napĺňa zákon č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti v súkromnom sektore.

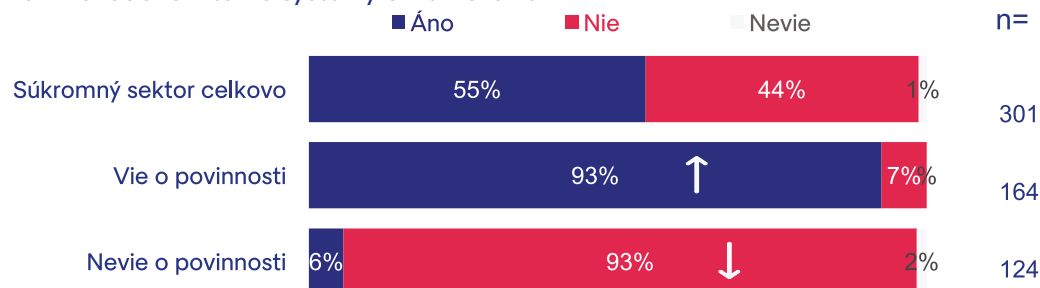
Najväčšou výzvou prieskumov medzi súkromnými spoločnosťami je dostupnosť respondentov. Získať rozhovor so zamestnancom na špecifickej pozícii, prípadne štatutárom, je pomerne náročné. Z tohto dôvodu sme zvolili vzorku 300 podnikov ako kompromis medzi dĺžkou zberu, finančnou náročnosťou a presnosťou výsledkov. Pri vzorke 301 podnikov s 95 percentovou spoľahlivosťou môžeme povedať, že v realite sú priemerné výsledky z prieskumu v intervale $\pm 5,8$ %. Tento interval je síce širší, ale stále vhodný kompromis za vynaložený čas a financie.

Ďalším limitom je získanie zamestnanca na správnej pozícii v danej spoločnosti. Pre zvýšenie uskutočniteľnosti prieskumu sme si určili širšiu škálu vhodných pozícií. Primárne sme sa zamerali na zamestnancov, ktorí majú na starosti oznamovanie protispoločenskej činnosti, protikorupčný program alebo etický kódex. Ak takýto zamestnanec nebol k dispozícii (napríklad majú oznamovanie riešené externe, alebo ho nemajú), hľadali sme riaditeľa, zástupcu riaditeľa, vedúceho zamestnanca oddelenia kontroly/compliance/audit, prípadne vedúceho zamestnanca z oddelenia právneho alebo ľudských zdrojov.

Obmedzením takto širšie zafinovanej cieľovej skupiny je, že nie všetci respondenti mali prístup k všetkým informáciám, na ktoré sme sa pýtali. Ďalším limitom bola pre niektorých respondentov aj telefonická forma prieskumu, ktorá im neumožňovala si informácie promptne dohľadať. Na druhej strane je ale pri prieskumoch firiem telefonický zber rozhovorov najefektívnejší z pohľadu návratnosti (počet získaných rozhovorov na počte oslovených respondentov).

Príloha č. 2: Vybrané výsledky z prieskumu medzi podnikmi s najmenej 50 zamestnancami

Graf č.1: Zavedené interné systémy oznamovania



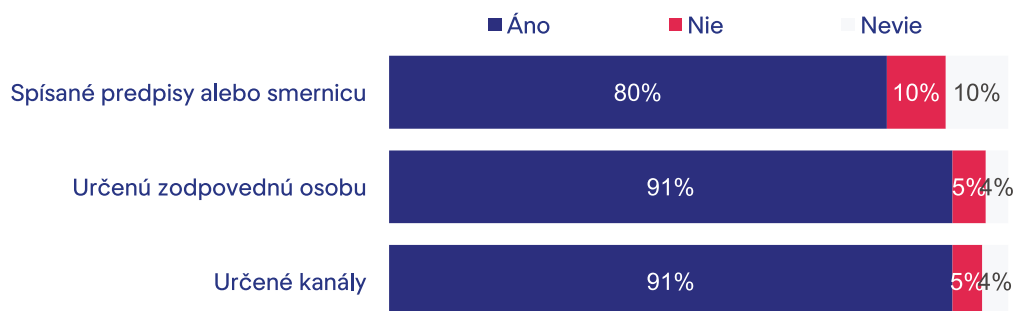
Znenie otázky: Má vaša organizácia vytvorený interný systém oznamovania protispoločenskej činnosti?

Zdroj: ÚOO, telefonický prieskum medzi podnikmi s 50 a viac zamestnancami, jún 2022, n=301

~ štatisticky významné rozdiely, Pearsonov Chi-square test nezávislosti, (Chi-Square = 212, Degrees of Freedom = 1, p < 0.000001; Chi-Square = 201,591, Degrees of Freedom = 1, p < 0.000001)

Graf č. 2 : Záonné náležitosti vnútorných systémov oznamovania

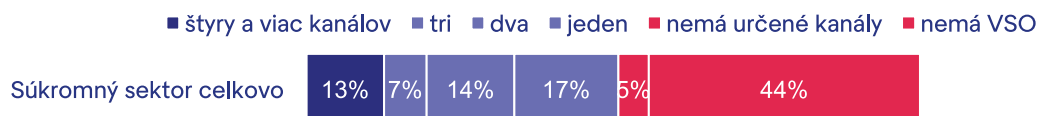
Odpovedali len tí, ktorí majú vytvorený interný systém oznamovania protispoločenskej činnosti.



Znenie otázky: Ktoré z nasledujúcich aspektov interných systémov oznamovania podvodov a korupcie má nastavené vaša organizácia?

Zdroj: ÚOO, telefonický prieskum medzi podnikmi s 50 a viac zamestnancami, jún 2022, n=164

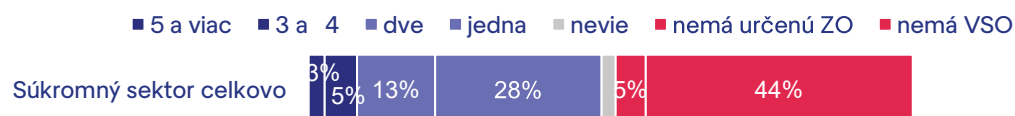
Graf č. 3: Počet kanálov oznamovania v slovenských firmách



Znenie otázky: Akými kanálmi môžu zamestnanci vo vašej organizácii oznámiť podvody alebo korupciu?

Zdroj: ÚOO, telefonický prieskum medzi podnikmi s 50 a viac zamestnancami, jún 2022, n=301

Graf č. 4: Počet zamestnancov, ktorí zodpovedajú za agendu zodpovednej osoby (ZO)



Znenie otázky: Koľko zamestnancov plní úlohy zodpovednej osoby, ktorá prijíma a preveruje oznámenia zamestnancov?

Zdroj: ÚOO, telefonický prieskum medzi podnikmi s 50 a viac zamestnancami, jún 2022, n=301

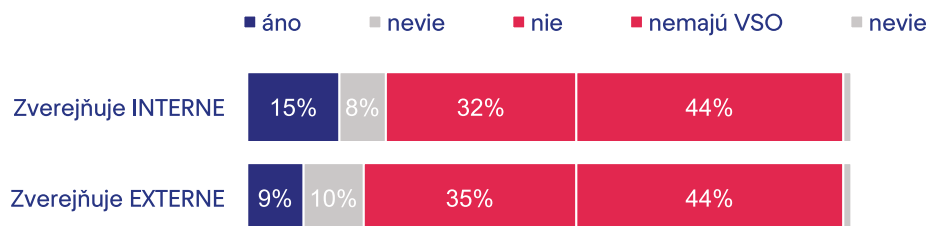
Graf č. 5: Podiel firiem, ktoré školia zamestnancov v agente oznamovania



Znenie otázky: Akými spôsobmi informuje vaša organizácia zamestnancov o vnútornom systéme oznamovania podvodov a korupcie?

Zdroj: ÚOO, telefonický prieskum medzi podnikmi s 50 a viac zamestnancami, jún 2022, n=301

Graf č. 6: Podiel firiem, ktoré zverejňujú informácie/štatistiky o oznámeniach

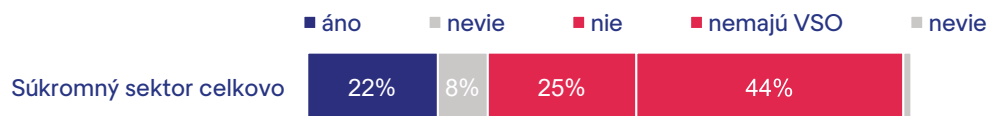


Znenie otázky: Zverejňuje vaša organizácia interne výsledky a opatrenia vyplývajúce z preverenia interných oznámení o protispoločenskej činnosti, napríklad v súhrnnej, alebo anonymnej forme?

Zverejňuje vaša organizácia externe štatistiky ohľadne oznámení protispoločenskej činnosti vo vašej organizácii? Napríklad vo výročnej správe, na web stránke a podobne?

Zdroj: ÚOO, telefonický prieskum medzi podnikmi s 50 a viac zamestnancami, jún 2022, n=301

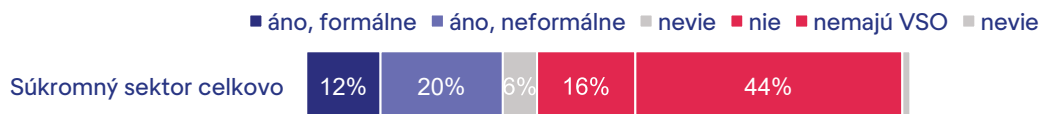
Graf č. 7: Podiel firiem, ktoré si vyhodnocujú funkčnosť VSO



Znenie otázky: Vyhodnocovali ste si vo vašej organizácii funkčnosť a efektivitu interného systému oznamovania podvodov a korupcie?

Zdroj: ÚOO, telefonický prieskum medzi podnikmi s 50 a viac zamestnancami, jún 2022, n=301

Graf č. 8: Podiel firiem, ktoré získavajú spätnú väzbu o dôvere zamestnancov k VSO



Znenie otázky: Získava vaša organizácia spätnú väzbu, či už formálnu alebo neformálnu, o tom, do akej miery zamestnanci dôverujú internému systému oznamovania protispoločenskej činnosti?

Zdroj: ÚOO, telefonický prieskum medzi podnikmi s 50 a viac zamestnancami, jún 2022, n=301

Úrad na ochranu oznamovateľov
Námestie slobody 29
811 06 Bratislava



ÚOO

ÚRAD NA OCHRANU
OZNAMOVATEĽOV