

INTERNÝ PREDPIS

OCHRANA TOTOŽNOSTI

PERSONÁLNE KAPACITY

PROCESY

ANGAŽOVANOSŤ VEDENIA

Inštitúcia má vypracovaný predpis k vnútornému systému oznamovania (VSO), ktorý obsahuje všetky potrebné informácie pre oznamovateľov, a to:

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
Spôsob podania oznámenia	Podľa § 10, ods. 9, písm. a) zákona č. 54/2019 Z. z. musí zamestnávateľ sprístupniť informácie o postupoch podania oznámenia vo vnútri inštitúcie. To znamená, akými kanálmi môžu zamestnanci podať oznámenie o identifikovanej nekalej praktike na pracovisku.	Toto kritérium sa zaoberá kanálmi, ktoré majú oznamovatelia k dispozícii na podávanie oznámení. Kanál musí byť dostupný v praxi, čo znamená, že oznamovatelia ho môžu využívať na podávanie oznámení a že neexistujú žiadne prekážky, ktoré by oznamovateľom bránili v jeho využívaní. V rámci tohto kritéria sa pri monitorovaní nebude vyžadovať dôkaz, že každý kanál bol skutočne použitý v praxi, ale len to, že je k dispozícii.	Kritérium je splnené, ak sú v praxi k dispozícii kanály na podávanie oznámení. Napri.: → email → zabezpečený formulár na webovej stránke → poštová adresa → ústne
Spôsob evidovania oznámení	Podľa Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1937 o ochrane osôb, ktoré nahlásujú porušenia práva Únie (ďalej len "európskej smernice"), majú členské štáty zabezpečiť, aby boli všetky oznámenia o porušeníach primerane evidované, aby bolo možné každé oznámenie vyhľadať a aby sa informácie získané prostredníctvom oznámení mohli podľa potreby použiť ako dôkaz v rámci ďalšieho konania. Podľa § 10, ods. 9, písm. d) zákona č. 54/2019 Z. z. je zamestnávateľ povinný počas troch rokov odo dňa doručenia oznámenia viesť evidenciu oznámení v rozsahu: a) dátum doručenia oznámenia, b) meno, priezvisko a pobyt oznamovateľa, ak nejde o anonymného oznamovateľa, c) predmet oznámenia, d) výsledok preverenia oznámenia, e) dátum skončenia preverenia oznámenia.	Kritérium sleduje, ako je v smernici popísaný a v praxi nastavený systém evidencie oznámení o protispoločenskej činnosti. Dôraz sa kladie najmä na bezpečnosť uchovávaných dát. Teda na to, ako je zamedzené ich zničeniu, poškodeniu či strate. Sledované bude aj to, či je stanovený rozsah a lehota na uchovávanie evidencie.	Kritérium je splnené, ak je v internom predpise dostatočne popísaný systém evidencie oznámení o protispoločenskej činnosti s dôrazom na bezpečnosť uchovávaných dát.
Proces preverenia oznámenia	Táto povinnosť vyplýva z § 10, ods. 9, písm. b) zákona č. 54/2019 Z. z. Podľa neho je zamestnávateľ povinný vydať vnútorný predpis, v ktorom určí podrobnosti o preverovaní oznámení a oprávneniach zodpovednej osoby (ďalej ZO) pri preverovaní oznámení.	Monitorovaním tohto kritéria sa sleduje, či a ako podrobne majú inštitúcie nastavené procesy preverovania oznámení. Dôraz sa pritom kladie na ochranu oznamovateľa v celom procese, vymedzenie kompetencií pre zodpovednú osobu, nezávislosť zodpovednej osoby pri preverovaní oznámení a stanovenie zákonných lehôt na preverenie oznámení.	Kritérium je splnené, ak sú v internom predpise dostatočne nastavené procesy preverovania oznámení s dôrazom na ochranu oznamovateľa, vymedzenie kompetencií zodpovednej osoby a zákonné lehoty.

INTERNÝ PREDPIS

OCHRANA TOTOŽNOSTI

PERSONÁLNE KAPACITY

PROCESY

ANGAŽOVANOSŤ VEDENIA

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
Proces prijímania nápravných opatrení	Zamestnávateľ je podľa § 10, ods. 9, písm. g) zákona č. 54/2019 Z. z. povinný vo svojom vnútornom predpise uviesť podrobnosti o prijímaní opatrení na odstránenie nedostatkov zistených pri preverovaní oznámení a o komunikácii s oznamovateľom vo veci týchto opatrení.	Kritérium sleduje, či a aký proces zavádzania nápravných opatrení na základe preverenia oznámení si inštitúcia nastavila v internom dokumente. To znamená, či má zodpovedná osoba v internom predpise stanovenú kompetenciu navrhovať nápravné opatrenia, prípadne vyžiadať si od dotknutej organizačnej zložky / štatutára návrh nápravných opatrení, ktoré zamedzia opakovaniu identifikovanej nezákonnej činnosti. Zároveň, či je zodpovedná osoba viazaná povinnosťou dosledovať a zaznamenať, či boli nejaké nápravné opatrenia v praxi zavedené.	Kritérium je splnené, ak je v internom predpise dostatočne upravený proces zavádzania nápravných opatrení na základe preverenia oznámení.
Oboznamovanie oznamovateľa s výsledkom preverenia jeho oznámenia	Zamestnávateľ je na základe § 10, ods. 9, písm. e) zákona č. 54/2019 Z. z. povinný oznámiť oznamovateľovi výsledok preverenia oznámenia a opatrenia, ak sa prijali na základe preverenia oznámenia, do 10 dní od preverenia oznámenia. Ak výsledkom preverenia oznámenia je postúpenie veci na vybavenie podľa Trestného poriadku alebo osobitných predpisov, zamestnávateľ je povinný o tom vopred informovať oznamovateľa. To neplatí, ak by tým mohlo byť zmarené prešetrenie oznámenia. Zamestnávateľ je okrem toho povinný vyžiadať si výsledok vybavenia v rozsahu, ako to umožňuje osobitný predpis a do 10 dní od doručenia tohto výsledku s ním oboznámiť oznamovateľa.	Preverením tohto kritéria je sledované, či je nastavená povinnosť oboznámiť oznamovateľa, ktorý upozornil na nekalú prax v inštitúcii, o výsledku jeho preverenia. Zároveň, či je aj stanovená lehota, dokia najneskôr k tomu má dôjsť od preverenia oznámenia.	Kritérium je splnené, ak interný predpis dáva zodpovednej osobe povinnosť oboznámiť oznamovateľa o výsledku preverenia jeho oznámenia aj s lehotou, dokia sa tak má udiť.
Povinnosť zachovávať mlčanlivosť	Zamestnávateľ je podľa § 10, ods. 7 zákona č. 54/2019 Z. z. povinný pri prijímaní, preverovaní a evidencii oznámení zachovávať mlčanlivosť o totožnosti oznamovateľa a totožnosti dotknutej osoby; na poskytnutie informácie o totožnosti oznamovateľa je potrebný jeho písomný súhlas. Neplatí to v prípade poskytovania týchto informácií na účely trestného konania alebo konania o správnom delikte.	Preverením tohto kritéria sa sleduje, či má inštitúcia v internom predpise nastavenú povinnosť mlčanlivosti o identite oznamovateľa, dotknutých osôb a obsahu oznámenia v celom prosese preverenia aj po ňom. Aj vo vzťahu k osobám, ktoré sa k daným informáciám dostanú náhodne, napríklad pri otvorení neoznačenej obálky na podateľni, zle adresovanom maili a podobne. Prípadne pri postúpení oznámenia na vyšetrovanie inému orgánu.	Kritérium je splnené, ak je v internom predpise nastavená povinnosť mlčanlivosti o identite oznamovateľa, dotknutých osôb a obsahu oznámenia v celom prosese preverenia aj po ňom za každých okolností.

INTERNÝ PREDPIS

OCHRANA TOTOŽNOSTI

PERSONÁLNE KAPACITY

PROCESY

ANGAŽOVANOSŤ VEDENIA

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
Spracovanie osobných údajov	Táto povinnosť vyplýva z § 10, ods. 9, písm. f) zákona č. 54/2019 Z. z., kde sa uvádza, že zamestnávateľ je povinný vo vnútornom predpise o prijímaní a preverovaní oznámení určiť podrobnosti o spracúvaní osobných údajov uvedených v oznámení.	Kritérium sleduje, či sú v predpise stanovené postupy pre spracúvanie osobných údajov.	Kritérium je splnené, ak sú v internom predpise stanovené postupy pre spracúvanie osobných údajov.
Informácia o externých kanáloch oznamovania	Podľa § 10, ods. 5 zákona č. 54/2019 Z. z. je zamestnávateľ povinný sprístupniť informácie o postupoch urobenia oznámenia orgánu príslušnému na prijatie oznámenia, o možnostiach ochrany podľa § 3, 5 a 12 a o vnútornom systéme preverovania oznámení v stručnej, zrozumiteľnej, jasne formulovanej a ľahko dostupnej forme; je tiež povinný uľahčovať podávanie oznámení. Podľa Čl. 9, ods. 1, písm. g) európskej smernice postupy pre interné nahlasovanie a pre následné opatrenia zahŕňajú aj poskytnutie jasných a ľahko dostupných informácií o postupoch pre externé nahlasovanie príslušným orgánom a v relevantnom prípade inštitúciám, orgánom, úradom alebo agentúram Únie.	Monitorovaním tohto kritéria sa sleduje, či sú v internom dokumente uvedené možnosti podania oznámení cez tzv. externé kanály – prokuratúru, správne orgány, Úrad na ochranu oznamovateľov a príslušným inštitúciám Únie.	Kritérium bude považované za naplnené v prípade, že interný dokument bude obsahovať informáciu, že zamestnanec sa môže so svojím oznámením o protispoločenskej činnosti obrátiť aj na tzv. externé kanály a tie budú zároveň jednotlivo vymenované.

INTERNÝ PREDPIS

OCHRANA TOTOŽNOSTI

PERSONÁLNE KAPACITY

PROCESY

ANGAŽOVANOSŤ VEDENIA

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
O možnostiach ochrany oznamovateľa vyplývajúcich zo zákona (táto informácia môže byť prípadne zverejnená na webovom sídle)	Podľa § 10, ods. 5 zákona č. 54/2019 Z. z. je zamestnávateľ povinný sprístupniť informácie o postupoch urobenia oznámenia orgánu príslušnému na prijatie oznámenia, o možnostiach ochrany a o vnútornom systéme preverovania oznámení v stručnej, zrozumiteľnej, jasne formulovanej a ľahko dostupnej forme; je tiež povinný uľahčovať podávanie oznámení. Manuál úradu Vnútorný systém preverovania oznámení o nezákonnej činnosti spresňuje, že je žiaduce, aby priamo interný predpis informoval zamestnancov, aké majú možnosti ochrany. Mali by vedieť, ako majú postupovať, ak sú voči nim vykonávané odvetné opatrenia. Teda, či sa môžu napríklad obrátiť na zodpovednú osobu, ktorá to následne preverí alebo sa majú obrátiť priamo na ÚOO. Dôležité tiež je, aby zamestnanci vedeli, že majú 15 dní na to, aby požiadali ÚOO o pozastavenie pracovnoprávneho úkonu, s ktorým nesúhlasia. Úrad môže následne pozastaviť jeho účinnosť na 30 dní, ak zamestnávateľ dôveryhodne nevysvetlí, že nesúvisel s oznámením. Rovnako by zamestnanci mali vedieť, že ak podajú oznámenie o závažnej protispoločenskej činnosti orgánu činnému v trestnom konaní alebo správnomu orgánu, môžu ho požiadať o preventívnu ochranu, tzv. status chráneného oznamovateľa. V prípade, že ju dostanú, zamestnávateľ voči oznamovateľovi nemôže urobiť pracovnoprávny úkon bez súhlasu úradu.	Kritérium sleduje, či interný predpis obsahuje informácie o možnostiach ochrany prostredníctvom: → prokuratúry / správnych orgánov → Úradu na ochranu oznamovateľa To znamená, či informuje zamestnancov o možnosti získať tzv. status chráneného oznamovateľa s uvedením, za akých podmienok a kde. Tiež o existencii úradu a jeho kompetenciách v rámci ochrany oznamovateľov.	Kritérium je splnené, ak interný predpis obsahuje informácie, akú ochranu mu môže poskytnúť prokurátor / správny orgán a Úrad na ochranu oznamovateľov a za akých okolností ju môže získať.

INTERNÝ PREDPIS

OCHRANA TOTOŽNOSTI

PERSONÁLNE KAPACITY

PROCESY

ANGAŽOVANOSŤ VEDENIA

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
Informácia o opatreniach proti bráneniu v oznamovaní protispoločenskej činnosti	Podľa § 10, ods. 9, písm. h) zákona č. 54/2019 Z. z. majú zamestnávateľia povinnosť uvádzať vo vnútornom predpise podrobnosti o prijímaní opatrení proti bráneniu v oznamovaní protispoločenskej činnosti.	Monitorovaním tohto kritéria sa sleduje, či je v internom predpise explicitne uvedený zákaz bránenia podaniu oznámenia o protispoločenskej činnosti a postih, ktorý hrozí za takéto konanie.	Kritérium bude považované za naplnené, ak bude v internom predpise explicitne uvedené, že je zakázané akýmkoľvek spôsobom brániť podaniu oznámenia o protispoločenskej činnosti, či už internými alebo externými kanálmi. Zároveň bude uvedený následok v prípade, že dôjde k bráneniu oznámenia. Napríklad, že to bude považované za vážne porušenie pracovnej disciplíny.
Explicitne uvedený názov organizačnej zložky / pracovnej pozície ZO	Podľa § 10, ods. 1 zákona č. 54/2019 Z. z. má každý povinný zamestnávateľ určiť organizačnú zložku alebo osobu, ktorá plní úlohy zamestnávateľa vyplývajúce zo zákona; na základe zmluvy so zamestnávateľom môže byť zodpovednou osobou aj osoba, ktorá nie je zamestnancom. V obci a vo vyššom územnom celku je zodpovednou osobou hlavný kontrolór. Označenie zodpovednej osoby a spôsoby podávania oznámení musia byť zverejnené a pre všetkých zamestnancov prístupné obvyklým a bežne dostupným spôsobom tak, že najmenej jeden spôsob podávania oznámení musí byť prístupný nepretržite. Zamestnávateľ je zároveň povinný sprístupniť informácie o vnútornom systéme preverovania oznámení v stručnej, zrozumiteľnej, jasne formulovanej a ľahko dostupnej forme; je tiež povinný uľahčovať podávanie oznámení.	Kritérium vyžaduje, aby zamestnávateľ stanovil útvar alebo zamestnancov, ktorí budú vykonávať agendu spojenú s prijímaním a preverovaním oznámení. V rámci neho bude monitorované, či inštitúcia uľahčuje podávanie oznámení tým, že vo vnútornom predpise priamo uvádza konkrétny názov organizačnej zložky či pracovnej pozície zodpovednej osoby. Rovnako, či na základe tejto informácie v predpise sa dá ľahko identifikovať konkrétny pracovník, na ktorého sa môže oznamovateľ obrátiť v prípade, že chce podať oznámenie osobne.	Kritérium je splnené, ak je vo vnútornom predpise uvedený konkrétny názov organizačnej zložky či pracovnej pozície (meno) zodpovednej osoby.
Vnútorný predpis o prijímaní a preverovaní oznámení je ľahko a kedykoľvek dostupný zamestnancom.	Podľa § 10, ods. 5 zákona č. 54/2019 Z. z. je zamestnávateľ povinný sprístupniť informácie o vnútornom systéme preverovania oznámení v stručnej, zrozumiteľnej, jasne formulovanej a ľahko dostupnej forme; je tiež povinný uľahčovať podávanie oznámení.	Kritérium monitoruje, akým spôsobom zamestnávateľ sprístupňuje informácie o podávaní a preverovaní vnútorných oznámení.	Kritérium je splnené vtedy, ak zamestnávateľ preukáže, že každý zamestnanec, bez ohľadu na pracovné zaradenie, a každý potencionálny oznamovateľ z externého prostredia (obchodný partner, bývalý zamestnanec a pod.) má bez akýchkoľvek bariér kedykoľvek dostupný interný predpis. To znamená napríklad na intranete, webovom sídle organizácie, v prílohe zmluvy s obchodným partnerom a pod.

INTERNÝ PREDPIS

OCHRANA TOTOŽNOSTI

PERSONÁLNE KAPACITY

PROCESY

ANGAŽOVANOSŤ VEDENIA

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
K evidencii oznámení má prístup len ZO	Zamestnávateľ je podľa § 11, ods. 2 zákona č. 54/2019 Z. z. povinný s ohľadom na najnovšie poznatky, náklady na vykonanie opatrení a účel vnútorného systému preverovania oznámení prijať vhodné technické a organizačné opatrenia na zabezpečenie a preukázanie toho, že vnútorný systém preverovania oznámení sa vykonáva v súlade s týmto zákonom. Metodické usmernenie k evidencii oznámení na účely zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti uvádza, že zodpovedná osoba je povinná chrániť evidenciu oznámení pred stratou, zničením, poškodením alebo akýmkoľvek neoprávneným nakladaním a dbať na to, aby neoprávnené osoby nemali prístup k tejto evidencii a informáciám, ktoré obsahuje.	S ohľadom na najnovšie poznatky, náklady na vykonanie opatrení a účel vnútorného systému preverovania oznámení je zamestnávateľ povinný prijať vhodné technické a organizačné opatrenia na zabezpečenie a preukázanie toho, že vnútorný systém preverovania oznámení sa vykonáva v súlade so zákonom. Podľa Metodického usmernenia ÚOO k evidencii oznámení, evidencia oznámení musí byť oddelená od akejkoľvek inej evidencie, ktorú si zamestnávatelia vedú.	Splnenie kritéria vyžaduje, aby oznámenia o protispoločenskej činnosti zamestnávateľ evidoval tak, aby k nim nemali prístup neoprávnené osoby. V praxi to znamená, že evidencia oznámení je oddelená od akejkoľvek inej internej evidencie, je uzamknutá (či už fyzicky v skriní / safe alebo elektronicky zaheslovaná) a prístup k nej má len zodpovedná osoba, resp. zamestnanci vykonávajúci agendu zodpovednej osoby.
Je zabezpečená ochrana identity oznamovateľa v priebehu celého procesu prijatia oznámenia, v procese jeho preverenia aj po ňom	Zamestnávateľ je podľa § 10, ods. 7 zákona č. 54/2019 Z. z. povinný pri prijímaní, preverovaní a evidencii oznámení zachovávať mlčanlivosť o totožnosti oznamovateľa a totožnosti dotknutej osoby; na poskytnutie informácie o totožnosti oznamovateľa je potrebný jeho písomný súhlas. Neplatí to v prípade, že zo zákona vyplýva povinnosť poskytnúť informáciu o totožnosti oznamovateľa na účely trestného konania alebo konania o správnom delikte (napríklad, ak je oznamovateľ zároveň svedkom). Takáto povinnosť však nevyplyva pri bežnom podaní trestného oznámenia. Aj vtedy je zamestnávateľ povinný zachovávať mlčanlivosť o totožnosti oznamovateľa, ak oznamovateľ na zverejnenie jeho identity nedal súhlas.	Preverením tohto kritéria sa sleduje, či má inštitúcia nastavenú povinnosť mlčanlivosti o identite oznamovateľa, dotknutých osôb a obsahu oznámenia v celom procese preverenia aj po ňom. Aj vo vzťahu k osobám, ktoré sa k daným informáciám dostanú náhodne, napríklad pri otvorení neoznačenej obálky na podateľni, zle adresovanom maile a podobne. Prípadne pri postúpení oznámenia na vyšetrovanie inému orgánu. Ochrana identity oznamovateľa znamená, že zamestnávateľ musí zabezpečiť, aby identita oznamovateľa nemohla byť zverejnená bez jeho výslovného súhlasu.	Kritérium je splnené, ak je v celom procese preverovania oznámení aj po ňom dodržaná povinnosť mlčanlivosti o identite oznamovateľa, dotknutých osôb a obsahu oznámenia.

INTERNÝ PREDPIS

OCHRANA TOTOŽNOSTI

PERSONÁLNE KAPACITY

PROCESY

ANGAŽOVANOSŤ VEDENIA

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
Prístup k oznámeniam (pošte, elektronickej schránke a evidencii) majú minimálne dve osoby poverené agendou ZO	V manuáloch pre zamestnávateľov ÚOO sa uvádza, že v prípade oznámenia, ktoré oznamovateľ nepodáva osobne, je nutné zabezpečiť, aby ho nevideli len jedni oči. To znamená, že prístup do e-mailovej schránky určenej výlučne na podávanie oznámení, k formuláru či pošte by nemala mať len jedna osoba, ale všetci zamestnanci, ktorí majú vo svojej pracovnej náplni agendu vyplývajúcu zo zákona o ochrane oznamovateľov. Aj Metodické usmernenie ÚOO č. 3/2022 k procesu preverenia oznámení o protispoločenskej činnosti zdôrazňuje, že zamestnávateľ by si mal zväžiť, komu zverí túto dôležitú úlohu, nakoľko v konečnom dôsledku výsledky zodpovednej osoby budú výsledkami samotného zamestnávateľa.	Kritérium vyžaduje, aby zamestnávateľ stanovil útvar alebo minimálne dvoch zamestnancov na vykonávanie agendy, ktorá mu vyplýva zo zákona č. 54/2019 Z. z.. Monitorované bude fyzickou kontrolou, či majú daní zamestnanci prístup k mailovej schránke či formuláru, ktoré sú určené na podávanie oznámení o nezákonnej činnosti identifikovanej na pracovisku.	Kritérium je splnené, ak prístup k oznámeniam (pošte, elektronickej schránke a evidencii) majú minimálne dve osoby poverené agendou ZO.
Prijímanie a preverovanie oznámení majú na starosti minimálne dve osoby poverené agendou ZO	Metodické usmernenie ÚOO č. 3/2022 zdôrazňuje, že je dôležité, aby k prevereniu oznámenia nemala prístup len jedna osoba, ale minimálne aj druhý stály člen zložky, ktorý plní úlohu zodpovednej osoby. Dôležité je to pre zabezpečenie zastupiteľnosti funkcie zodpovednej osoby v prípade jej neprítomnosti, ale aj pre operatívne riešenie, ak hrozí pri preverení čo i len potenciálny konflikt záujmov medzi zodpovednou osobou a preverovanou osobou, príp. preverovaným oznámením. Druhý stály člen zodpovednej osoby by mal disponovať rovnakými kvalifikačnými predpokladmi ako zodpovedná osoba. Dvaja členovia zložky zodpovednej osoby predstavujú minimum na dosiahnutie efektívneho preverenia oznámenia. Ak má organizácia takú možnosť, úrad odporúča ustanoviť nielen druhého, ale aj tretieho stáleho člena s cieľom rozšírenia odborných kapacít tejto organizačnej zložky ako aj zamedzenia úmyselného odklonu od riadneho preverenia oznámenia.	V rámci tohto kritéria sa hodnotí, či je zabezpečený tzv. princíp viacerých očí. To znamená, že k oznámeniam a ich prevereniu nemá prístup len jedna osoba, ale minimálne aj druhý stály člen zložky, ktorá plní úlohu zodpovednej osoby. V prípade, že zamestnávateľ do času hodnotenia VSO už obdržal nejaké oznámenie, v zápisniciach z preverenia oznámení bude skúmané, či v praxi oznámenia vyhodnocovali a preverovali členovia tímu ZO spoločne. V prípade, že oznámenia ešte zamestnávateľ neobdržal, bude kritérium posudzované na základe formálnych náležitostí vo vnútornom predpise a informácií z pohovoru so zodpovednou osobou o formálne nastavenom mechanizme preverovania oznámení.	Kritérium je splnené, ak zamestnávateľ stanovil útvar alebo minimálne dvoch zamestnancov na vykonávanie agendy prijímanie a preverovanie oznámení.

INTERNÝ PREDPIS

OCHRANA TOTOŽNOSTI

PERSONÁLNE KAPACITY

PROCESY

ANGAŽOVANOSŤ VEDENIA

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
ZO majú dostatočné odborné zručnosti či skúsenosti s danou agendou na vykonávanie tejto funkcie	Podľa § 10, ods. 1 zákona č. 54/2019 Z. z. musí mať zodpovedná osoba určená na prijímanie a preverovanie interných oznámení odborné predpoklady na plnenie svojich úloh podľa tohto zákona. Zároveň má zamestnávateľ v zmysle zákona povinnosť zabezpečiť priebežné udržiavanie odborných predpokladov zodpovednej osoby. Metodické usmernenia ÚOO č. 3/2022 dovysvetľuje, že zodpovedná osoba musí mať odborné predpoklady na plnenie jej úloh, nakoľko oznámenia sa môžu týkať rôznych oblastí právnych, resp. zamestnaneckých povinností. Zodpovedná osoba by mala disponovať aj určitými taktickými schopnosťami, t. j. mala by vedieť zvoliť správny prístup, ako kvalitne preveriť oznámenie. V manuáli Vnútorný systém preverovania oznámení o nezákonnej činnosti zase úrad odporúča, aby zodpovedné osoby mali napríklad procesno-analytické schopnosti – je užitočné, ak má zodpovedná osoba právne vzdelanie či skúsenosti z auditu.	V rámci tohto kritéria je sledované, či má aspoň jeden zamestnanec vykonávajúci agendu zodpovednej osoby odborné vzdelanie v oblasti práva, ekonomiky a / alebo praktické skúsenosti s vyšetrovacou, audítorskou, kontrolnou, analytickou, investigatívnou prácou. Za potvrdenie sa bude považovať predloženie profesijného životopisu.	Kritérium je splnené, ak ZO preukáže dostatočné odborné zručnosti či skúsenosti s danou agendou na vykonávanie svojej funkcie.
ZO majú dostatočné morálne predpoklady na vykonávanie tejto funkcie	V manuáli Vnútorný systém preverovania oznámení o nezákonnej činnosti úrad odporúča, aby zamestnávateľ stanovil za zodpovednú osobu pracovníka, ktorý má nielen jeho dôveru, ale ktorý je aj v očiach ostatných kolegov vnímaný ako osoba s vnútorným morálnym kompasom. Zároveň by tento pracovník sám mal mať záujem o pozíciu zodpovednej osoby, aby jeho agenda nebola vykonávaná len formálne.	Pri preverení splnenia tohto kritéria je sledované, akú povesť má zodpovedná osoba v organizácii alebo, ako ju v dotazníku o dôvere vo VSO hodnotili zamestnanci. Prípadne na základe iných verejne dostupných informácií (články, súdne rozhodnutia a pod.).	Kritérium je splnené, ak z rozhovorov so ZO, spolupracovníkmi či na základe iných zdrojov nevyplýnu opodstatnené pochybnosti o morálnych predpokladoch ZO vykonávať túto funkciu.

INTERNÝ PREDPIS

OCHRANA TOTOŽNOSTI

PERSONÁLNE KAPACITY

PROCESY

ANGAŽOVANOSŤ VEDENIA

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
ZO má zabezpečenú súčinnosť na vykonávanie svojej agendy	Podľa § 10, ods. 4 zákona č. 54/2019 Z. z. je zamestnávateľ povinný poskytnúť zodpovednej osobe pri plnení jej úloh potrebnú súčinnosť; najmä je povinný jej poskytnúť dostatočné prostriedky potrebné na plnenie týchto úloh a prístup k osobným údajom a dokumentom. Aj Metodické usmernenie ÚOO č. 3/2022 uvádza, že konkrétne právomoci a kompetencie jednotlivých členov zodpovednej osoby by mali byť vymedzené v Internej smernici o prijímaní a preverovaní oznámení o protispoločenskej činnosti.	Kritérium si vyžaduje ďalšie právomoci, ktoré by mali mať zodpovedné osoby, aby mohli účinne vykonávať svoj mandát. V rámci monitorovania, či je kritérium splnené, bude sledované, či útvar / zamestnanci vykonávajúci agendu ZO majú v interných predpisoch / organizačnom poriadku / opise pracovného miesta a pod. jasne stanovené a môžu aj v praxi využívať tieto kľúčové právomoci: → Vstupovať do objektov, zariadení, dopravných prostriedkov a na pozemky vlastnené alebo využívané zamestnávateľom; → Vyžadovať od zamestnávateľa, od preverovanej osoby, prípadne od ďalších osôb v určenej lehote predloženie originálov dokladov, záznamov dát na pamäťových médiách, ich výpisov, vyjadrení a informácií potrebných na preverenie oznámenia a na zabezpečenie dôkazov o prípadnej protispoločenskej činnosti alebo tieto získať aj iným spôsobom; → Vyhотовovať kópie originálov dokladov, záznamov dát na pamäťových médiách, ich výpisov, vyjadrení a ostatných informácií potrebných na preverenie oznámenia a na zabezpečenie dôkazov o prípadnej protispoločenskej činnosti a nakladať s nimi; → Vyžadovať od preverovanej osoby, oznamovateľa a ich zamestnávateľa súčinnosť potrebnú na preverenie oznámenia; V prípade zamestnávateľov, ktorí obdržali nejaké oznámenie o protispoločenskej činnosti, bude preverované, či existujú dôkazy, že právomoci poskytnuté zodpovednej osobe vo vnútornom predpise boli použité alebo, naopak, zodpovednej osobe bolo bránené využívať svoje právomoci. Takéto dôkazy sa môžu predložiť napríklad zápisnicou z preverenia oznámenia.	Kritérium je splnené, ak má zodpovedná osoba dostatočné právomoci a súčinnosť na vykonávanie svojho mandátu.

INTERNÝ PREDPIS

OCHRANA TOTOŽNOSTI

PERSONÁLNE KAPACITY

PROCESY

ANGAŽOVANOSŤ VEDENIA

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
ZO majú zabezpečené nezávislé postavenie v organizačnej štruktúre inštitúcie a nezávislé plnenie svojich úloh	Zamestnávateľ je podľa § 10, ods. 4 zákona č. 54/2019 Z. z. povinný umožniť zodpovednej osobe nezávislé plnenie jej úloh, pričom zodpovedná osoba je viazaná len pokynmi štatutárneho orgánu zamestnávateľa alebo štatutárneho orgánu materskej spoločnosti, ak nie je zodpovednou osobou priamo štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu. Zamestnávateľ nesmie zodpovednú osobu postihovať za výkon jej úloh; ak je zodpovednou osobou organizačná zložka, nesmie postihovať zamestnancov, ktorí sú do nej zaradení.	Kritérium monitoruje, či má zodpovedná osoba dostatočné kompetencie a podporu štatutára pre nezávislé plnenie svojich pracovných povinností v súvislosti s preverovaním oznámení.	Kritérium je považované za splnené, ak organizačný útvar alebo zamestnanci, ktorí majú na starosti agendu zodpovednej osoby, spadajú v rámci hierarchickej štruktúry organizácie priamo pod štatutára. Zároveň, ak sa do času hodnotenia VSO inštitúcie nevyskytli žiadne prípady, kedy bolo zodpovednej osobe bránené v riadnom preverení oznámenia.
ZO má možnosť prizvať si k prevereniu oznámenia interného/externého odborníka	Zodpovednej osobe vyplýva zo zákona č. 54/2019 Z. z. ako jedna z hlavných povinností, že pri preverovaní oznámenia má využívať všetky možné a dostupné kroky, ktorými dospeje k riadnemu a nezávislému prešetreniu každého prijatého oznámenia.	V prípade, ak inštitúcia do času hodnotenia VSO nemala žiadne oznámenie o nezákonnej činnosti, bude kritérium posudzované na základe formálnych náležitostí vo vnútornom predpise. Teda, či interný dokument inštitúcie dovoľuje zodpovednej osobe v prípade potreby prizvať si k prevereniu oznámenia experta z / mimo danej inštitúcie. V prípade, ak inštitúcia už v praxi mala nejaké oznámenie o nezákonnej činnosti, bude okrem formálnych náležitostí v internom dokumente tiež skúmané v zápisniciach o preverení oznámení, či si zodpovedná osoba prizvala k prevereniu oznámenia experta, ak bolo dané oznámenie mimo jej odborných kapacít a expert tak bol nevyhnutý pre riadne preverenie oznámenia.	Kritérium je splnené, ak má zodpovedná osoba možnosť v prípade potreby prizvať si k prevereniu oznámení experta v určitej oblasti.
Oznámenia vyhodnocujú a preverujú ZO kolektívne	Podľa Metodického usmernenia ÚOO č. 3/2022 je dôležité, aby k prevereniu oznámenia nemala prístup len jedna osoba, ale minimálne aj druhý stály člen zložky, ktorý plní úlohu zodpovednej osoby. Aj manuál úradu k nastaveniu efektívneho vnútorného systému oznamovania uvádza ako jeden z hlavných princípov kolektívne rozhodovanie. To znamená, že oznámenia vyhodnocujú a preverujú členovia tímu zodpovednej osoby spoločne, rovnako jej členovia spolu navrhujú nápravné opatrenia.	V rámci tohto kritéria sa hodnotí, či je zabezpečený tzv. princíp viacerých očí. To znamená, že k oznámeniam a ich prevereniu nemá prístup len jedna osoba, ale minimálne aj druhý stály člen zložky, ktorá plní úlohu zodpovednej osoby. V prípade, že zamestnávateľ do času hodnotenia VSO už obdržal nejaké oznámenie, zo zápisníc bude skúmané, či v praxi oznámenia vyhodnocovali a preverovali členovia tímu ZO spoločne. V prípade, že oznámenia ešte zamestnávateľ neobdržal, bude kritérium posudzované na základe formálnych náležitostí vo vnútornom predpise a informácií z pohovoru so zodpovednou osobou o formálne nastavenom mechanizme preverovania oznámení.	Kritérium je považované za splnené, ak interné oznámenia vyhodnocujú a preverujú ZO kolektívne.

INTERNÝ PREDPIS

OCHRANA TOTOŽNOSTI

PERSONÁLNE KAPACITY

PROCESY

ANGAŽOVANOSŤ VEDENIA

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
ZO navrhujú nápravné opatrenia vyplývajúce z preverenia oznámenia kolektívne	Manuál úradu k preverovaniu oznámení uvádza, že všetci členovia tímu ZO majú spoločne rozhodovať o návrhu nápravných opatrení. Kolektívne rozhodovanie a vyžadovanie nápravných opatrení sú uvádzané ako jedni z hlavných princípov preverovania oznámení.	V prípade, že zamestnávateľ do času hodnotenia VSO už obdržal nejaké oznámenie, zo zápisníc bude skúmané, či po preverení oznámenia členovia tímu ZO spoločne navrhovali nápravné opatrenia, ak boli potrebné. V prípade, že oznámenia ešte zamestnávateľ neobdržal, bude kritérium posudzované na základe formálnych náležitostí vo vnútornom predpise a informácií z pohovoru so zodpovednou osobou o formálne nastavenom mechanizme navrhovania nápravných opatrení.	Kritérium je splnené, ak budú napravané opatrenia, ktoré vyplynuli ako potrebné z preverenia oznámení, navrhované kolektívne ZO.
ZO sú vzdelávané v oblasti podávania a preverovania oznámení a ochrany oznamovateľov	Zamestnávateľ je podľa § 10, ods. 4 zákona č. 54/2019 Z. z. povinný priebežne zabezpečovať udržiavanie odborných predpokladov zodpovednej osoby.	Kritérium monitoruje, aké školenia absolvovala zodpovedná osoba za ostatné obdobie v oblasti interných systémov oznamovania protispoločenskej činnosti. Prihliadať sa tiež bude na to, či sa zodpovedná osoba vzdelávala napríklad aj v oblasti etických pravidiel, verejného obstarávania či integrity. Tiež, či ovláda interné predpisy ako služobný či pracovný poriadok, disciplinárny predpis a podobne, čo môže vyplývať z rozhovoru so zodpovednou osobou pri hodnotení VSO inštitúcie.	V rámci splnenia tohto kritéria musí inštitúcia preukázať, či poskytla zodpovednej osobe priestor a prostriedky na vzdelávanie v danej agende. Teda, či sa ZO aspoň raz zúčastnila vzdelávania v danej agende.
ZO sú pravidelne vzdelávané v oblasti podávania a preverovania oznámení a ochrany oznamovateľov	Zamestnávateľ je podľa § 10, ods. 4 zákona č. 54/2019 Z. z. povinný priebežne zabezpečovať udržiavanie odborných predpokladov zodpovednej osoby.	"Kritérium sleduje, či sú zodpovedné osoby vzdelávané v oblasti podávania a preverovania oznámení a ochrany oznamovateľov najmenej raz za tri roky, prípadne po každej zmene ZO alebo štatutára.	Kritérium bude splnené, ak inštitúcia preukáže, že sa zodpovedná osoba zúčastnila školenia vo svojej agende aspoň raz za posledné 3 roky, alebo vždy po zmene ZO alebo štatutára.

INTERNÝ PREDPIS

OCHRANA TOTOŽNOSTI

PERSONÁLNE KAPACITY

PROCESY

ANGAŽOVANOSŤ VEDENIA

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
Inštitúcia prijíma, eviduje a preveruje anonymné oznámenia	Zákon o ochrane oznamovateľov explicitne neuvádza, že zamestnávateľ je povinný preverovať aj anonymné oznámenia. No je zrejmé, že zákon s takou možnosťou počíta, napríklad na základe ustanovenia v § 11, ods. 1, písm. b) o evidencii oznámení, podľa ktorého sa eviduje meno, priezvisko a pobyt oznamovateľa, pokiaľ nejde o anonymného oznamovateľa. Tiež je v zákone ustanovenie, ktoré hovorí o tom, že oznamovateľom je aj osoba, ktorá podala oznámenie anonymne a jej totožnosť bola odhalená (§ 2, písm. a), ods. 3).	Kritérium znamená, že inštitúcia umožňuje, aby anonymné oznámenia boli preverené. V prípade, že zamestnávateľ do času hodnotenia VSO už obdržal nejaké anonymné oznámenie, bude skúmané, či bolo evidované (cez registratúrny systém, ak to umožňuje / oddelenou písomnou evidenciou) a preverované. V prípade, že anonymné oznámenia ešte zamestnávateľ neobdržal, bude kritérium posudzované na základe formálnych náležitostí vo vnútornom predpise a informácií z pohovoru so zodpovednou osobou o formálne nastavenom mechanizme prijímania, evidovania a preverovania anonymných oznámení.	Kritérium je splnené, ak zamestnávateľ preukáže, že umožňuje podávanie a preverovanie aj anonymných oznámení.
Zamestnanci majú 24/7 dostupný kanál na podanie oznámenia v inštitúcii	Podľa § 10, ods. 4 zákona č. 54/2019 Z. z. musí byť najmenej jeden spôsob podávania oznámení prístupný nepretržite. Okrem toho sa v odseku 5 uvádza, že ak sa oznámenie môže urobiť ústne, oznamovateľ môže požiadať o osobné stretnutie v primeranej lehote. Európska smernica zase spomína, že kanály majú umožniť podávanie oznámení písomne alebo ústne alebo oboma týmito spôsobmi. Pod ústnym sa pritom rozumie telefonicky alebo prostredníctvom iných systémov hlasových správ, a na požiadanie nahlasujúcej osoby prostredníctvom osobného stretnutia v primeranej lehote.	Toto kritérium sa zaoberá kanálmi, ktoré majú oznamovatelia k dispozícii u svojho zamestnávateľa na podávanie oznámení. Vyžaduje, aby mal minimálne jeden kanál na podanie oznámenia nonstop k dispozícii. Kanál musí byť dostupný v praxi, čo znamená, že oznamovatelia ho môžu využívať na podávanie oznámení a že neexistujú žiadne prekážky, ktoré by oznamovateľom bránili v jeho využívaní. V rámci tohto kritéria sa pri monitorovaní nebude vyžadovať dôkaz, že každý kanál bol skutočne použitý v praxi, ale len to, že je k dispozícii.	Kritérium je splnené, ak zamestnávateľ preukáže, že aspoň jeden kanál na podávanie oznámení je k dispozícii nepretržite.

INTERNÝ PREDPIS

OCHRANA TOTOŽNOSTI

PERSONÁLNE KAPACITY

PROCESY

ANGAŽOVANOSŤ VEDENIA

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
Zamestnanci majú minimálne tri formy na podanie oznámenia v inštitúcii	Podľa § 10, ods. 4 zákona č. 54/2019 Z. z. musí byť najmenej jeden spôsob podávania oznámení prístupný nepretržite. Okrem toho sa v odseku 5 uvádza, že ak sa oznámenie môže urobiť ústne, oznamovateľ môže požiadať o osobné stretnutie v primeranej lehote. Európska smernica zase spomína, že kanály majú umožniť podávanie oznámení písomne alebo ústne alebo oboma týmito spôsobmi. Pod ústnym sa pritom rozumie telefonicky alebo prostredníctvom iných systémov hlasových správ, a na požiadanie nahlasujúcej osoby prostredníctvom osobného stretnutia v primeranej lehote.	Toto kritérium sa zaoberá kanálmi, ktoré majú oznamovatelia k dispozícii u svojho zamestnávateľa na podávanie oznámení. Vyžaduje, aby mal aspoň tri formy podávania oznámení. V prípade, že ich bude menej, kritérium bude považované za nesplnené. Kanál musí byť dostupný v praxi, čo znamená, že oznamovatelia ho môžu využívať na podávanie oznámení a že neexistujú žiadne prekážky, ktoré by oznamovateľom bránili v jeho využívaní. V rámci tohto kritéria sa pri monitorovaní nebude vyžadovať dôkaz, že každý kanál bol skutočne použitý v praxi, ale len to, že je k dispozícii.	Kritérium bude splnené, ak sú k dispozícii aspoň tri formy podávania oznámení.

INTERNÝ PREDPIS

OCHRANA TOTOŽNOSTI

PERSONÁLNE KAPACITY

PROCESY

ANGAŽOVANOSŤ VEDENIA

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
Inštitúcia chráni oznamovateľov pred odvetnými opatreniami	Podľa § 10, ods. 5 zákona č. 54/2019 Z. z. je zamestnávateľ povinný sprístupniť informácie o postupoch urobenia oznámenia orgánu príslušnému na prijatie oznámenia, o možnostiach ochrany a o vnútornom systéme preverovania oznámení v stručnej, zrozumiteľnej, jasne formulovanej a ľahko dostupnej forme; je tiež povinný uľahčovať podávanie oznámení. Manuál úradu Vnútorný systém preverovania oznámení o nezákonnej činnosti spresňuje, že je žiaduce, aby priamo interný predpis informoval zamestnancov, aké majú možnosti ochrany. Mali by vedieť, ako majú postupovať, ak sú voči nim vykonávané odvetné opatrenia. Teda, či sa môžu napríklad obrátiť na zodpovednú osobu, ktorá to následne preverí alebo sa majú obrátiť priamo na ÚOO. Dôležité tiež je, aby zamestnanci vedeli, že majú 15 dní na to, aby požiadali ÚOO o pozastavenie pracovnoprávneho úkonu, s ktorým nesúhlasia. Úrad môže následne pozastaviť jeho účinnosť na 30 dní, ak zamestnávateľ dôveryhodne nevysvetlí, že nesúvisel s oznámením. Rovnako by zamestnanci mali vedieť, že ak podajú oznámenie o závažnej protispoločenskej činnosti orgánu činnému v trestnom konaní alebo správnomu orgánu, môžu ho požiadať o preventívnu ochranu, tzv. status chráneného oznamovateľa. V prípade, že ju dostanú, zamestnávateľ voči oznamovateľovi nemôže urobiť pracovnoprávny úkon bez súhlasu úradu.	V rámci monitorovania naplnenia kritéria bude preverované, či inštitúcia zabezpečuje oznamovateľom: → Oslobodenie od zodpovednosti spojené s oznámením; → Ochranu pred všetkými formami odvetných opatrení na pracovisku. Oslobodenie od zodpovednosti spojené s oznámením znamená, že oznamovateľ nepodlieha pracovnoprávnej, trestnoprávnej, občianskoprávnej alebo správnej zodpovednosti za podanie oznámenia, pokiaľ ho podal v dobrej viere a nedopustil sa pri získavaní informácií trestného činu. Ochrana pred všetkými formami odvetných opatrení znamená, že na pracovisku sú zakázané akékoľvek hrozby, diskriminácia či iné konanie, ktoré znevýhodňujú oznamovateľa na pracovisku, lebo podal oznámenie. Kritérium bude preverované na základe formálnych náležitostí v internom predpise. V prípade existencie oznámení aj analýzou zápisníc z preverenia či na základe informácií získaných od ZO, či sa vyskytli prípady odvetí voči oznamovateľom.	Kritérium je považované za splnené, ak zamestnávateľ nielen formálne, ale aj v praxi zabezpečuje oznamovateľom oslobodenie od zodpovednosti spojené s oznámením a ochranu pred všetkými formami odvetných opatrení na pracovisku.
Je vopred nastavený proces, ako sa postupuje, ak je ZO v konflikte záujmov	Podľa § 10, ods. 4 zákona č. 54/2019 Z. z. môže zodpovedná osoba plniť aj iné úlohy a povinnosti ako tie, ktoré vyplývajú zamestnávateľovi z tohto zákona, no zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby žiadna z týchto iných úloh alebo povinností nevedla ku konfliktu záujmov.	Týmto kritériom sa sleduje, či má inštitúcia nastavený proces menovania náhradníka na preverenie oznámenia za zodpovednú osobu, ktorá je v konflikte záujmov.	Pre splnenie kritéria je nutné, aby inštitúcia preukázala, že má vopred nastavený proces menovania náhradníka na preverenie oznámenia za zodpovednú osobu, ktorá je v konflikte záujmov.

INTERNÝ PREDPIS

OCHRANA TOTOŽNOSTI

PERSONÁLNE KAPACITY

PROCESY

ANGAŽOVANOSŤ VEDENIA

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
Inštitúcia zabezpečuje vzdelávanie zamestnancov v oblasti oznamovania a ochrany oznamovateľov	V svojom manuáli Vnútorný systém preverovania oznámení o nezákonnej činnosti úrad uvádza, že zamestnávateľ by mal dbať, aby bol každý pracovník pri nástupe do zamestnania informovaný o vnútornom systéme oznamovania organizácie. Vzdelávanie je príležitosťou na to, aby sa zamestnanec bližšie zoznámil s konkrétnymi procesmi a smernicami. Povedomie o internom oznamovacom systéme by malo byť pravidelne udržiavané. Je však dôležitá forma, akou sa školenie zrealizuje. Nie je cieľom, aby si zapamätali konkrétne články predpisov, ale skôr vedeli v praxi reagovať. Preto sú lepšie interaktívne workshopy ako zasielanie powerpointových prezentácií e-mailom. Užitočné tiež môžu byť jednoduché vzdelávacie materiály s praktickými príkladmi rizikových situácií, s ktorými sa zamestnanci pri práci môžu stretnúť, a návodom, ako na ne majú reagovať. Tieto materiály aj konkrétne interné predpisy majú byť zverejnené a ľahko dostupné každému zamestnancovi.	V rámci tohto kritéria sa zisťuje, či a akou formou inštitúcia zabezpečuje vzdelávanie svojich zamestnancov v danej téme. Pre splnenie kritéria bude požadované predloženie dokumentov preukazujúcich, koľko pracovníkov, kedy a ako bolo vyškolených. Pasívne "vzdelávanie" formou e-mailu s informáciami o VSO sa nebude považovať za splnenie kritéria.	Kritérium je splnené, ak zamestnanci inštitúcie aspoň raz absolvovali vzdelávanie v oblasti oznamovania a ochrany oznamovateľov.
Inštitúcia zabezpečuje pravidelné vzdelávanie zamestnancov v oblasti oznamovania a ochrany oznamovateľov	V svojom manuáli Vnútorný systém preverovania oznámení o nezákonnej činnosti úrad uvádza, že zamestnávateľ by mal dbať, aby bol každý pracovník pri nástupe do zamestnania informovaný o vnútornom systéme oznamovania organizácie. Vzdelávanie je príležitosťou na to, aby sa zamestnanec bližšie zoznámil s konkrétnymi procesmi a smernicami. Povedomie o internom oznamovacom systéme by malo byť pravidelne udržiavané. Je však dôležitá forma, akou sa školenie zrealizuje. Nie je cieľom, aby si zapamätali konkrétne články predpisov, ale skôr vedeli v praxi reagovať. Preto sú lepšie interaktívne workshopy ako zasielanie powerpointových prezentácií e-mailom. Užitočné tiež môžu byť jednoduché vzdelávacie materiály s praktickými príkladmi rizikových situácií, s ktorými sa zamestnanci pri práci môžu stretnúť, a návodom, ako na ne majú reagovať. Tieto materiály aj konkrétne interné predpisy majú byť zverejnené a ľahko dostupné každému zamestnancovi.	V rámci tohto kritéria sa zisťuje, či, ako často a akou formou inštitúcia zabezpečuje vzdelávanie svojich zamestnancov v danej téme. Pre splnenie kritéria bude požadované predloženie dokumentov preukazujúcich, koľko pracovníkov, kedy a ako bolo vyškolených za posledné tri roky. Pasívne "vzdelávanie" formou e-mailu s informáciami o VSO sa nebude považovať za splnenie kritéria.	Kritérium je splnené, ak zamestnanci inštitúcie boli aspoň raz za tri roky preškolení v oblasti oznamovania a ochrany oznamovateľov.

INTERNÝ PREDPIS

OCHRANA TOTOŽNOSTI

PERSONÁLNE KAPACITY

PROCESY

ANGAŽOVANOSŤ VEDENIA

V celom procese prijímania a preverovania oznámení sú dodržiavané lehoty podľa zákona č. 54/2019 Z. z. a to:

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
Notifikácia prijatia oznámenia do 7 dní	Podľa § 10, ods. 6 zákona č. 54/2019 Z. z. je zamestnávateľ povinný potvrdiť oznamovateľovi prijatie jeho oznámenia do 7 dní od prijatia. Aj v Metodickom usmernení ÚOO č. 2/2022 sa uvádza, že zodpovedná osoba má bezodkladne po doručení oznámenia, najneskôr do 7 dní informovať oznamovateľa o prijatí oznámenia.	V prípadoch, kedy zamestnávateľ do času hodnotenia kvality VSO neobdržal žiadne oznámenie o nekalej praktike, toto kritérium nebude posudzované. V prípadoch, kedy inštitúcia už v praxi mala nejaké oznámenia o protispoločenskej činnosti, bude v zápisniciach o preverení oznámení sledované, či bola dodržaná lehota na notifikáciu oznamovateľa podľa zákona č. 54/2019 Z. z.. V situáciách, kedy sa vyskytol aspoň jeden prípad porušenia tejto povinnosti, pričom zamestnávateľ následne neprijal opatrenia, ktoré by mohli zabrániť, že sa situácia zopakuje, kritérium bude považované za nesplnené.	Kritérium sa považuje za splnené, ak oznamovateľ dostal do 7 dní potvrdenie o prijatí oznámenia od jeho prijatia.
Prešetrenie oznámenia do 90 dní	Zamestnávateľ je podľa § 10, ods. 8 zákona č. 54/2019 Z. z. povinný prijať a preveriť každé oznámenie do 90 dní od potvrdenia prijatia oznámenia. Ak sa oznámenie nepotvrdilo, oznámenie je nutné preveriť do 90 dní od uplynutia 7 dňovej lehoty na potvrdenie prijatia oznámenia. Za preverenie oznámenia sa považuje aj postúpenie veci na vybavenie podľa Trestného poriadku alebo osobitných predpisov.	V prípadoch, kedy zamestnávateľ do času hodnotenia kvality VSO neobdržal žiadne oznámenie o nekalej praktike, toto kritérium nebude posudzované. V prípadoch, kedy inštitúcia už v praxi mala nejaké oznámenia o protispoločenskej činnosti, bude v zápisniciach o preverení oznámení sledované, či bola dodržaná lehota na preverenie oznámenia podľa zákona č. 54/2019 Z. z.. V situáciách, kedy sa vyskytol aspoň jeden prípad porušenia tejto povinnosti, pričom zamestnávateľ následne neprijal opatrenia, ktoré by mohli zabrániť, že sa situácia zopakuje, kritérium bude považované za nesplnené.	Kritérium sa považuje za splnené, ak sú oznámenie preverené max. do 90 dní od notifikácie o prijatí oznámenia.

V celom procese prijímania a preverovania oznámení sú dodržiavané lehoty podľa zákona č. 54/2019 Z. z. a to:

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
Infomovanie oznamovateľa o výsledku preverenia oznámenia	Podľa § 10, ods. 8 zákona č. 54/2019 Z. z. je zamestnávateľ povinný oznámiť oznamovateľovi výsledok preverenia oznámenia a opatrenia, ak sa prijali na základe preverenia oznámenia, a to najneskôr do 90 dní od potvrdenia prijatia oznámenia. Ak bolo preverenie oznámenia skončené postúpením veci na vybavenie podľa Trestného poriadku alebo osobitných predpisov, zodpovedná osoba si vyžiada výsledok vybavenia v rozsahu, ako to umožňuje osobitný predpis a do desiatich dní od doručenia tohto výsledku s ním oboznámi aj oznamovateľa.	V prípadoch, kedy zamestnávateľ do času hodnotenia kvality VSO neobdržal žiadne oznámenie o nekalej praktike, toto kritérium nebude posudzované. V prípadoch, kedy inštitúcia už v praxi mala nejaké oznámenia o protispoločenskej činnosti, bude v zápisniciach o preverení oznámení sledované, či bola dodržaná lehota na informovanie oznamovateľa o výsledku preverenia jeho oznámenia podľa zákona č. 54/2019 Z. z.. V situáciách, kedy sa vyskytol aspoň jeden prípad porušenia tejto povinnosti, pričom zamestnávateľ následne neprijal opatrenia, ktoré by mohli zabrániť, že sa situácia zopakuje, kritérium bude považované za nesplnené.	Kritérium sa považuje za splnené, ak sú oznamovatelia informovaní o výsledku preverenia oznámenia najneskôr do 90 dní od potvrdenia prijatia oznámenia. V prípade, že bolo preverenie oznámenia skončené postúpením veci na vybavenie podľa Trestného poriadku alebo osobitných predpisov, ak je splnená lehota desať dní od doručenia výsledku vybavenia veci.
Infomovanie oznamovateľa o prijatých nápravných opatreniach v súvislosti s preverením oznámenia	Podľa § 10, ods. 8 zákona č. 54/2019 Z. z. je zamestnávateľ povinný oznámiť oznamovateľovi výsledok preverenia oznámenia a opatrenia, ak sa prijali na základe preverenia oznámenia, do 90 dní od preverenia oznámenia.	V prípadoch, kedy zamestnávateľ do času hodnotenia kvality VSO neobdržal žiadne oznámenie o nekalej praktike, toto kritérium nebude posudzované. V prípadoch, kedy už inštitúcia nejaké oznámenia obdržala, kritérium bude posudzované na základe informácií zo zápisnice o preverení oznámenia. Monitorované pri tom bude, či v prípade, ak zodpovedná osoba v rámci preverenia oznámenia aj prijala opatrenia, ktorými sa má v budúcnosti zabrániť podobným protiprávnym konaniam, v informácii o výsledku preverenia oznámenia uviedla prijaté opatrenia. V prípade, ak v rámci preverenia oznámenia takéto opatrenia nemala možnosť alebo kompetenciu prijať zodpovedná osoba, ale iba ich navrhla v zápisnici o výsledku preverenia oznámenia, či do 10 dní od ich prijatia zo strany zamestnávateľa informovala oznamovateľa o prijatí opatrení. V situácii, kedy sa vyskytol aspoň jeden prípad porušenia tejto povinnosti, pričom zamestnávateľ následne neprijal opatrenia, ktoré by mohli zabrániť, že sa situácia zopakuje, kritérium bude považované za nesplnené.	Kritérium je splnené, ak sú oznamovatelia informovaní o prijatých nápravných opatreniach, ktoré boli prijaté v súvislosti s preverením ich oznámení.

INTERNÝ PREDPIS

OCHRANA TOTOŽNOSTI

PERSONÁLNE KAPACITY

PROCESY

ANGAŽOVANOSŤ VEDENIA

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
V celom procese prijímania a preverovania oznámení je zachovávaná povinnosť mlčanlivosti	Zamestnávateľ je podľa § 10, ods. 7 zákona č. 54/2019 Z. z. povinný pri prijímaní, preverovaní a evidencii oznámení zachovávať mlčanlivosť o totožnosti oznamovateľa a totožnosti dotknutej osoby; na poskytnutie informácie o totožnosti oznamovateľa je potrebný jeho písomný súhlas. Ten, kto poruší túto povinnosť, dopustí sa priestupku, za čo mu môže úrad uložiť pokutu do 6 000 EUR. Zodpovedná osoba má zároveň povinnosť chrániť evidenciu oznámení pred stratou, zničením, poškodením alebo akýmkoľvek neoprávneným nakladaním a dbať na to, aby neoprávnené osoby nemali prístup k tejto evidencii a informáciám, ktoré obsahuje. Okrem toho sa v Metodickom usmernení ÚOO Ako evidovať oznámenia tiež uvádza, že oznámenia je potrebné uchovávať tak, aby nebola ohrozená totožnosť oznamovateľov a dôvernosc informácií, ktoré sú uvedené v oznámení. Zodpovedná osoba je povinná po celý čas preverovania oznámenia so zvýšeným dôrazom dbať na ochranu anonymity oznamovateľa ako aj preverovanej osoby a ich totožnosť sa snažiť ochrániť pri akejkoľvek komunikácii s tretími osobami. O informáciách, z ktorých je možné akýmkoľvek spôsobom vyvodit' totožnosť oznamovateľa, dotknuté osoby ani preverované osoby neoboznamuje a vyzýva na predloženie písomností a vyjadrení nevyhnutných na spoľahlivé preverenie oznámenia. V Smernici Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1937 o ochrane osôb, ktoré nahlásujú porušenia práva Únie, sa tiež v Článku 9 uvádza, že kanály na prijímanie oznámení majú byť navrhnuté, zriadené a prevádzkované bezpečným spôsobom, ktorý zabezpečuje ochranu dôvernosti informácií o totožnosti nahlásujúcej osoby a akejkoľvek tretej strany spomenutej v nahlásení a zabraňuje prístupu k nim zo strany neoprávnených zamestnancov. V Článku 6, odsek 3 sa zase spomína, že osoby, ktoré nahlásili alebo zverejnili informácie o porušeniach anonymne, ale ktoré boli následne identifikované a sú postihnuté odvetnými opatreniami, majú napriek tomu nárok na ochranu stanovenú v smernici. Toto ustanovenie bolo transponované aj do slovenskej legistatívy, § 2, písmena a) bodu 3.	V prípadoch, kedy zamestnávateľ do času hodnotenia kvality VSO neobdržal žiadne oznámenie o nekalej praktike, toto kritérium nebude posudzované. V prípadoch, kedy inštitúcia už v praxi dostala nejaké podnety o nekalej praktike na pracovisku, bude v zápisniciach o preverení oznámení sledované, ako bolo v celom procese nakladané s informáciami o identite oznamovateľa. To znamená, či zodpovedná osoba pristupovala k prevereniu oznámení takticky s cieľom zabezpečiť povinnosť mlčanlivosti o osobe oznamovateľa. Zároveň bude monitorované, či oznamovateľ môže žiadať pseudoanonymizáciu údajov o jeho identite. Tiež, či oznamovateľ, ktorý podal anonymné oznámenie, má nárok na ochranu pred odvetnými opatreniami, ak je jeho identita odhalená a či bol prakticky oboznámený o ochrane. V prípadoch, ak sa vyskytol aspoň jeden prípad porušenia dôvernosti identity oznamovateľa, pričom zamestnávateľ následne neprijal opatrenia, ktoré by mohli zabrániť, že sa situácia zopakuje, kritérium bude považované za nesplnené.	Kritérium je splnené, ak sa nepreukáže žiaden prípad, kedy nebola zabezpečená povinnosť mlčanlivosti o oznamovateľovi, dotknutých osobách a obsahu oznámení v priebehu celého procesu preverovania a po ňom.

INTERNÝ PREDPIS

OCHRANA TOTOŽNOSTI

PERSONÁLNE KAPACITY

PROCESY

ANGAŽOVANOSŤ VEDENIA

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
Na základe preverenia oznámenia sú v inštitúcii prijaté nápravné opatrenia, ak si to situácia vyžaduje	Jednou zo základných povinností vyplývajúcich z § 10 zákona č. 54/2019 Z. z. aj Metodického usmernenia ÚOO č. 3/2022 je, aby boli navrhnuté opatrenia, ktoré zamedzia opakovaniu nezákonných aktivít, ktoré sa preukázali na základe preverenia interného oznámenia, prípadne postupovať pri návrhu nápravných opatrení v zmysle osobitnej úpravy v internej smernici zamestnávateľa. V európskej smernici sa uvádza, že vhodnosť nápravných opatrení závisí od okolností jednotlivého prípadu a povahy pravidiel, ktoré boli porušené. Vhodnými následnými opatreniami podľa tejto smernice by mohlo byť aj rozhodnutie orgánov o tom, že porušenie bolo jednoznačne menej závažné a prijatie ďalších opatrení iných ako ukončenie konania nebolo potrebné.	V prípadoch, kedy zamestnávateľ do času hodnotenia kvality VSO neobdržal žiadne oznámenie o nekalej praktike, toto kritérium nebude posudzované. V prípadoch, kedy inštitúcia už v praxi mala nejaké oznámenie o protispoločenskej činnosti, bude v zápisniciach o preverení oznámení sledované, či boli navrhnuté nejaké nápravné opatrenia alebo aspoň formulované odporúčanie, že by ich mal navrhnuť konkrétny organizačný útvar inštitúcie. Zároveň, či bolo zodpovednou osobou dosledované, či sa reálne nejaké nápravné opatrenia v praxi zaviedli. V praxi by malo dôjsť k úprave či zmene procesov alebo postupov tak, aby opakovane nedochádzalo k nekalým praktikám. Prípadne by mali byť vyhovené personálne dôsledky.	Kritérium je splnené, ak sú v inštitúcii po preverení oznámenia prijaté nápravné opatrenia, ak si to situácia vyžaduje.
Inštitúcia zahŕňa do VSO aj podriadené organizácie s menej ako 50 zamestnancami	Podľa § 10, ods. 3 zákona č. 54/2019 Z. z. plní zamestnávateľ úlohy vyplývajúce mu z tohto zákona aj vo vzťahu k rozpočtovej organizácii a príspevkovej organizácii, ktoré sú v jeho zriaďovateľskej pôsobnosti; štátnemu podniku, ktorého je zakladateľom; fondu, ktorý je v jeho správe, a akciovej spoločnosti so 100 % majetkovou účasťou štátu, ku ktorej vykonáva akcionárske práva, ak táto právnická osoba zamestnáva menej ako 50 zamestnancov.	Kritérium bude posudzované len ak má inštitúcia podriadené organizácie s menej ako 50 zamestnancami.	Pre splnenie kritéria je nutné, aby inštitúcia preukázala, že sa VSO vzťahuje aj na podriadené organizácie s menej ako 50 zamestnancami a prípadne ich aj explicitne vymenovala (napr. na webe, intranete podriadenej organizácie, hromadný email, proaktívne informovanie).

INTERNÝ PREDPIS

OCHRANA TOTOŽNOSTI

PERSONÁLNE KAPACITY

PROCESY

ANGAŽOVANOSŤ VEDENIA

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
Inštitúcia zabezpečuje informovanosť podriadených organizácií o VSO nadriadenej organizácie	Podľa § 10, ods. 3 zákona č. 54/2019 Z. z. zamestnávateľ, ktorý je orgánom verejnej moci, plní úlohu zodpovednej osoby aj vo vzťahu k rozpočtovej organizácii a príspevkovej organizácii, ktoré sú v jeho zriaďovateľskej pôsobnosti, vo vzťahu k štátnemu podniku, ktorého je zakladateľom, vo vzťahu k fondu, ktorý je v jeho správe, a vo vzťahu k akciovej spoločnosti so 100 % majetkovou účasťou štátu, ku ktorej vykonáva akcionárske práva, ak táto právnická osoba zamestnáva menej ako 50 zamestnancov.	Kritérium bude posudzované len vtedy, ak má inštitúcia podriadené organizácie s menej ako 50 zamestnancami. Kritérium bude splnené, ak nadriadená organizácia zabezpečila informovanie zamestnanca podriadenej organizácie o existencii VSO.	Pre splnenie kritériá je nutné, aby inštitúcia preukázala, akým spôsobom informovala zamestnancov podriadených organizácií inštitúcie o existencii VSO. Takými spôsobmi môže byť napríklad: → adaptačné vzdelávanie, → pravidelné preškolenia o VSO, → zverejnenie na intranete podriadenej organizácie, → inštrukcia nadriadenej organizácie podriadenej, aby zabezpečila najvhodnejšiu formu informovania.
Inštitúcia zabezpečuje pravidelné vzdelávanie zamestnancov podriadených organizácií v oblasti oznamovania a ochrany oznamovateľov	Podľa § 10, ods. 1 zákona č. 54/2019 Z. z. zamestnávateľ, ktorý je orgánom verejnej moci, plní úlohu zodpovednej osoby aj vo vzťahu k rozpočtovej organizácii a príspevkovej organizácii, ktoré sú v jeho zriaďovateľskej pôsobnosti, vo vzťahu k štátnemu podniku, ktorého je zakladateľom, vo vzťahu k fondu, ktorý je v jeho správe, a vo vzťahu k akciovej spoločnosti so 100 % majetkovou účasťou štátu, ku ktorej vykonáva akcionárske práva, ak táto právnická osoba zamestnáva menej ako 50 zamestnancov.	Kritérium bude posudzované len vtedy, ak má inštitúcia podriadené organizácie s menej ako 50 zamestnancami. V rámci tohto kritériá sa zisťuje, či, ako často a akou formou inštitúcia zabezpečuje vzdelávanie zamestnancov podriadených organizácií v danej téme. Pre splnenie kritériá bude požadované predloženie dokumentov preukazujúcich, koľko pracovníkov, kedy a ako bolo vyškolených za posledné tri roky. Pasívne "vzdelávanie" formou e-mailu s informáciami o VSO sa nebude považovať za splnenie kritériá.	Kritérium je splnené, ak zamestnanci podriadených organizácií boli aspoň raz za tri roky preškolení v oblasti oznamovania a ochrany oznamovateľov.

Inštitúcia zvyšuje dôveru vo VSO a to:

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
Či a ako informuje zamestnancov o POČTOCH prijatých a preverených oznámeniach v anonymizovanej podobe	Vo svojich manuáloch, ako nastaviť efektívne vnútorné systémy oznamovania, úrad uvádza, že ani dobre nastavená politika vnútorného systému preverovania oznámení neplní svoju funkciu, ak o nej zamestnanci nevedia, poprípade ju berú ako formalitu. Je preto dôležité im túto agendu efektívne komunikovať s ohľadom na rôzne skupiny zamestnancov či kultúrne a sociálne rozdiely. V tomto kontexte je dôležitá: Transparentnosť → vnútorné predpisy týkajúce sa oznamovania nekalých praktík sú dostupné všetkým zamestnancom, → všetci zamestnanci poznajú procesy, ktorými sa riešia oznámenia, → každoročne sú okrem manažmentu organizácie informovaní o počte prijatých a vybavených oznámení aj zamestnanci.	Pre splnenie kritéria je nutné, aby zamestnávateľ transparentne a proaktívne komunikoval zamestnancom, koľko oznámení o protispoločenskej činnosti dostal za kalendárny rok, v anonymizovanej podobe priblížil ich obsah a prípadné ponaučenia z toho. Buď v newsletteri inštitúcie, vo výročnej správe, v koncoročnom / novoročnom príhovore štatutára k zamestnancom a pod.	Kritérium je splnené, ak inštitúcia komunikuje zamestnancom štatistiky a anonymizovaný obsah prijatých oznámení za určité obdobie.
Či a ako komunikuje nápravné opatrenia prijaté na základe oznámenia	Vo svojich manuáloch, ako nastaviť efektívne vnútorné systémy oznamovania, úrad uvádza, že dôvera je nevyhnutným predpokladom pre dobré fungovanie vnútorného systému oznamovania. Dôvera v manažment, zodpovednú osobu, resp. organizačnú zložku, vo férové prešetre nie oznámenia, vyvodenie následkov a zavedenie nápravných opatrení. Ako ďalej vysvetľuje, pre zamestnávateľa musí byť dôležité prijať opatrenia, ktoré zastavia nezákonné činnosti v organizácii, a primerane sankcionovať osobu, ktorá ich spáchala. Vyšle tak jasný signál nielen oznamovateľovi a tomu, kto pochybil, ale aj ostatným svojim zamestnancom a verejnosti, že oznamovanie podnetov nie je zbytočné a že neetické a neprofesionálne správanie nebude tolerované.	Kritérium bude posudzované len vtedy, ak inštitúcia v minulosti obdržala nejaké oznámenia. Pre splnenie kritéria je nutné, aby zamestnávateľ transparentne a proaktívne komunikoval zamestnancom, aké nápravné opatrenia boli v organizácii zavedené vďaka oznámeniu zamestnanca, ktoré sa po preverení preukázalo ako relevantné. Buď v newsletteri inštitúcie, vo výročnej správe, v koncoročnom / novoročnom príhovore štatutára k zamestnancom a pod."	Kritérium je splnené, ak inštitúcia komunikuje zamestnancom, aké zmeny, resp. nápravné opatrenia boli zavedené vďaka interným oznámeniam.
Či a ako podporujú VSO štatutári a vedúci pracovníci	Vo svojich manuáloch, ako nastaviť efektívne vnútorné systémy oznamovania, úrad uvádza, že ani dobre nastavená politika vnútorného systému preverovania oznámení neplní svoju funkciu, ak o nej zamestnanci nevedia, poprípade ju berú ako formalitu. Je preto dôležité im túto agendu efektívne komunikovať s ohľadom na rôzne skupiny zamestnancov či kultúrne a sociálne rozdiely. V tomto kontexte je dôležitý: Tón zhora → najvyšší predstavitelia inštitúcie deklarujú záujem o využívanie interného systému oznamovania nezákonných činností, → o funkčnosti interného systému sú pravidelne informovaní a pravidelne sa na túto tému zamestnancom prihovávajú.	Pre splnenie kritéria je nutné, aby inštitúcia preukázala, že jej štatutári sa osobne zasadzovali za VSO a vyzývali (rôznou formou) zamestnancov k ich využívaniu. Napríklad formou: → brífingov, na ktorých vedúci zamestnanci povzbudzujú svoje tímy k oznamovaniu podnetov, → vrcholní predstavitelia inštitúcie nejakým spôsobom povzbudzujú zamestnancov k využívaniu VSO (napr. formou blogu, videopríhovoru, spoločného stretnutia so zamestnancami, e-mailu či účasti na školeniach zamestnancov).	Kritérium je splnené, ak inštitúcia preukáže, že jej štatutári sa osobne zasadzovali za využívanie VSO.

INTERNÝ PREDPIS

OCHRANA TOTOŽNOSTI

PERSONÁLNE KAPACITY

PROCESY

ANGAŽOVANOSŤ VEDENIA

Náležitosť	Odkaz na zákon/usmernenie	Popis	Podmienky naplnenia kritéria
Či a ako si inštitúcia zisťuje / meria dôveru v interný systém oznamovania	Vo svojich manuáloch, ako nastaviť efektívne vnútorné systémy oznamovania, úrad uvádza, že ani dobre nastavená politika vnútorného systému preverovania oznámení neplní svoju funkciu, ak o nej zamestnanci nevedia, poprípade ju berú ako formalitu. Je preto dôležité im túto agendu efektívne komunikovať s ohľadom na rôzne skupiny zamestnancov či kultúrne a sociálne rozdiely. V tomto kontexte je dôležitá: Dôvernosť → vnútorný systém oznamovania protispoločenskej činnosti musí byť nastavený tak, aby bol funkčný a spoľahlivý a mohli mu zamestnanci dôverovať, → je dôležité, aby bola určená zodpovedná osoba, ktorej budú zamestnanci dôverovať ako nestrannému, odbornému a dôvernému človeku, → zodpovedná osoba musí urobiť všetko preto, aby sa zabránilo úniku informácií o oznamovateľovi či oznámení, zároveň zodpovedná osoba musí byť chránená pred negatívnymi vplyvmi zo strany nadriadených.	Pre splnenie kritéria je nutné, aby zamestnávateľ preukázal, že v pravidelných intervaloch (najmenej každé tri roky, prípadne po každej výmene zodpovednej osoby či štatutára) zisťoval dôveru zamestnancov vo VSO a ich ochotu ho využívať.	Kritérium je splnené, ak si inštitúcia overuje dôveru zamestnancov vo VSO.