

TEXT: ALENA KAZDOVÁ
FOTO: ARCHIV ADVOKÁTNÍ
KANCELÁŘE HAVEL & PARTNERS

Whistle
blowing

**může být nástrojem
k otevřené firemní
kultuře**



O firemní kultuře se mluví na každé HR akci. Firmy usilují o otevřenou, důvěryhodnou atmosféru, v níž lze řešit problémy a konflikty, nebo dávat a přijímat zpětnou vazbu. Méně se ale v té souvislosti hovoří o nástrojích, které k tomu přispívají. Nejde jen o mediaci v případě řešení konfliktů, ale také o možnost upozorňovat na negativní jevy, a tak pomáhat jejich odstranění a posilovat transparentnost firemní kultury. Tím nástrojem je tzv. whistleblowing. **Advokátka Petra Sochorová** se v advokátní kanceláři HAVEL & PARTNERS mimo jiné zabývá i interními šetřeními pro nadnárodní společnosti, když zaměstnanec upozorní na neetické jednání. Hovořili jsme s ní o jejich zkušenostech s whistleblowingem.

Co je whistleblowing a proč se jím vůbec zabývat?

Whistleblowing znamená v angličtině hvízdát na píšťalku. Někdo pískne, upozorní na nějaké nezákonné praktiky. Toto oznámení se následně prošetřuje, zjišťuje se, co za tím je tak, aby byli případní viníci potrestáni a zabráněno se dalšímu nezákonnému jednání. V organizacích – státních i soukromých – může whistleblowing přispívat k otevřené a etické kultuře založené na důvěře. Ve využívání whistleblowingu jsou nejdále anglo-americké země; je součástí právní kultury a je spojen s dodržováním etických norem.

V zahraničí se v zákonech o whistleblowingu také upravuje zvýšená ochrana zaměstnance, whistleblowera. Tento zaměstnanec totiž porušuje loajalitu ke svým přímým nadřízeným či vůbec ke svému zaměstnavateli, který je za nezákonné jednání odpovědný, a tím často riskuje ztrátu zaměstnání. Pokud tedy zaměstnanec upozorní na podezřelé

jednání, třeba korupční, je mu poskytnuta zvýšená ochrana v podobě např. zákazu ukončení pracovního poměru po dobu, po kterou se podezřelé jednání vyšetřuje, nebo dostane peněžní podporu, pokud s ním zaměstnavatel v této době pracovní poměr rozváže. Taková úprava platí dokonce i na Slovensku.

A jak je tomu u nás?

U nás se před několika lety objevily požadavky, abychom pravidla whistleblowingu v podobném rozsahu zavedli. Nakonec se prosadila jen vyhláška, která se vztahuje pouze na státní zaměstnance. Soukromý sektor není upraven vůbec. Dost často je totiž whistleblowing vnímán jen jako udávání ze strany zaměstnanců, což souvisí s naší historií a bývalým režimem. I tím lze mimochodem vysvětlit zatím nízkou podporu whistleblowingu u nás.

Před nějakým časem se ale u nás připravovaly návrhy na úpra-

JUDr.
Petra
Sochorová,
Ph.D.

Je Counsel advokátní kanceláře HAVEL & PARTNERS. Specializuje se zejména na oblasti pracovního práva, ochranu osobních údajů a na interní investigace. V oblasti pracovního práva se zaměřuje zejména na přípravu manažerských a pracovních smluv, odměňování, skončení pracovních poměrů, rovné příležitosti, diskriminaci, pracovní podmínky zaměstnanců.

Pravidelně přednáší a publikuje v České republice i zahraničí. Je členkou České advokátní komory, European Employment Lawyers Association, Czech Employment Lawyers Association a také Kolegia expertů Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. Je doporučována jako přední odborník na pracovní právo mezinárodními organizacemi Chambers Europe Guide, Who's Who Legal a Best Lawyers.

vu whistleblowingu i pro soukromý sektor. Proč to neprošlo?

Jedním z důvodů může být i mínění legislativců, že zaměstnanec díky současnému znění zákoníku práce vlastně již ochranu má, protože jeho pracovní poměr může být skončen jen z několika zákonných důvodů, a to, že zaměstnanec na něco upozorní, není zákonným důvodem. Takže by za to neměl být propuštěn. Ovšem z praxe víme, že když zaměstnavatel chce někoho vyhodit, tak si důvod najde – ať je to pro porušování pracovních povinností, nebo kvůli organizačním změnám. Osobně se domnívám, že ochrana zaměstnance v případě, že upozorní na neetické jednání, dostatečná není. Ale uvidíme, mělo by se začít pracovat na novém návrhu zákona.

Nicméně v soukromé sféře u nás whistleblowing přece jen funguje. A to zejména u nadnárodních společností, které u nás mají své pobočky. Zahraniční společnosti mají pravidla pro whistleblowing upravena na velmi dobré úrovni většinou podle právní úpravy země, kde sídlí centrála dané společnosti. Tato pravidla se pak vztahují i na všechny ostatní zaměstnance bez ohledu na to, v jaké zemi pobočka působí (samozřejmě s ohledem na specifika vyžadovaná národní právní úpravou).

Zřejmě dobře chápou, že v konkurenčním prostředí je ochrana značky a reputace firmy velmi důležitá.

Měli jsme klienta, který zdůrazňoval, že kdyby se mateřská společnost dozvěděla, že se na některé z jejích poboček dějí nezákonné či neetické praktiky, je ochotná tuto pobočku raději

obětovat. To mi přijde jako naprosto výstižné poselství zaměstnancům, že etika je pro zaměstnavatele tak důležitá, že jí obětuje i zisk z pobočky, aby pověst a jméno celé skupiny zůstalo čisté.

Jak úprava whistleblowingu v soukromých společnostech souvisí s jejich compliance politikou?

Compliance politika shrnuje konkrétní opatření ve firmách, v nichž se deklaruje, jaké jednání je neslučitelné s hodnotami firmy. Zahraniční firmy mají stanovenou proceduru, jakým způsobem se oznámení na negativní jev spouští. Často k tomu firma založí tzv. hot line – horkou linku nebo e-mailovou adresu, kam může zaměstnanec svou stížnost (complaint) napsat. Když stížnost dorazí, zahájí se proces interního vyšetřování.

Jaké případy se v ČR ze zahraniční úrovně nadnárodních firem řeší?

Nejčastěji korupční aktivity. Paradoxně se stává, že upozornění na korupci se spustí v úplně jiném regionu – Afrika, Jižní Amerika a najednou se s tím „sveze“ i střední Evropa, včetně České republiky. Nebo může jít i o případy zpronevěry. Často se na to přijde tak, že neseďí finanční výkazy nebo se falšují dokumenty. Poté se šetří, z jakého důvodu, zda proto, že se někdo obohacuje nebo se peníze z firmy vytahují kvůli korupci. Dále se šetří i případy diskriminace, včetně sexuálního obtěžování.

Kdo to pak vyšetřuje?

Firmy mívají oddělení interního auditu, nebo vyšetřovatele, který působí v rámci celé skupiny a u něhož se vše schází. Na pobočkách se tím zabývá například právní oddělení ve spolupráci s HR, a velmi často dochází i k zapojení externí advokátní kancelář.

Jakou mají zaměstnanci motivaci na něco vůbec upozorňovat?

Čím je společnost větší a čím více lidí je do nezákonného jednání zapojeno, tím se to samozřejmě oznamuje hůře. Záleží také na tom, jaké hodnoty a normy v dané společnosti platí, jak zaměstnanec formuje firemní prostředí a vzory chování. Pokud se bere jako standard na nic neupozorňovat, nebudete se asi v ničem angažovat. Záleží i na tom, jak má člověk nastavené své vnitřní hodnoty. Znam příklady,

kdy do firmy nastoupí noví lidé, a když vidí, že se tam dějí nezákonné aktivity, ale že na to nelze reagovat, tak se raději seberou a odejdou jinam. Přiznejme si, že je velmi obtížné upozorňovat na podezřelá jednání vlastního šéfa.

Proto mají firmy zavedená pravidla, jak stížnosti interně ošetřit, aby ukázaly, že požadují etické chování od svých zaměstnanců?

Ve Velké Británii a USA platí tato pravidla desítky let a firmy si na to dávají velký pozor. Ne-



Měli jsme klienta, který zdůrazňoval, že kdyby se mateřská společnost dozvěděla, že se na některé z jejich poboček dějí nezákonné či neetické praktiky, je ochotná tuto pobočku raději obětovat.

chtějí si pošpinit pověst tím, že u nich dochází k nezákonnému či neetickému jednání. Je to zároveň prevence vůči finančním postihům. V obou zemích platí zákony, podle kterých mohou být společnosti, které mají sídlo v Británii nebo v USA a působí i v jiných zemích, samy trestány za korupční jednání na těchto zahraničních pobočkách. V Británii jsou dokonce finanční postihy v neomezené výši. Společnosti musí své compliance programy, etické kodexy vydat ve všech svých zahraničních pobočkách. Zkoumá se také, zda zaměstnanci poboček byli pravidelně v compliance proškolení.

Zažila jsem i případy, kdy si zaměstnanec podezřelého z nezákonného jednání povolala centrála, na letišti byl zatčen a skončil v americké vězení. Nehraje roli, že čin byl spáchán v ČR.

Jak funguje v zahraničních firmách prevence vůči neetickému jednání?

Jsou to zmíněná školení, nastavení pravidel v compliance policy a jsou to i vzory chování nadřízených. Pokud jako šéf nad něčím přivírám oči, tak důvěra zaměstnance, že se něco bude řešit, klesá. Zaměstnavatel by si měl v prvé řadě vybírat kvalitní manažery, kteří se řídí etickými hodnotami.

Jaká pravidla obsahují compliance programy?

Jde zejména o obecná pravidla podporující otevřenou komunikaci ve společnosti, podporující zaměstnance v tom, aby oznámili svá podezření na nezákonná či neetická jednání, požadující vysoký standard chování a nepřipouštějící žádné podezřelé jednání. Také nastavují konkrétní hodnoty – například, že když jdete se státním úředníkem na oběd, tak finanční částka za oběd nesmí přesáhnout určitou hranici.

Vy se v advokátní kanceláři HAVEL & PARTNERS zabýváte interním vyšetřováním oznámení na podezřelé jednání. Jak to probíhá?

Podobně, jako když vás začne vyšetřovat policie. Začnou se sbírat důkazy, a to jak v listinné, tak i ústní podobě. Zažili jsme velká šetření, kdy se shromáždilo statisíce dokumentů, které se musely zanalyzovat. Kromě toho samozřejmě hovoříte se všemi zaměstnanci, kteří se k dané věci mohou nějakým způsobem vyjádřit, necháte si popsat běžnou praxi konkrétního jednání ve společnosti a snažíte se rozkrýt, co se dělo.

A když objevíte důkazy, že k nekalému jednání došlo?

Problémem českého zákona jsou promlčecí doby. Když zjistíte, že vás zaměstnanec okrádal, tak pokud to neoznámíte policii, máte pouze 2 měsíce na to, abyste s ním rozvázali pracovní poměr okamžitým zrušením nebo výpovědí. Maximálně však 1 rok ode dne, kdy důvod pro ukončení vznikl. Ovšem mnohdy mu dokážete jeho aktivity později, a nemáte tedy šanci pracovní poměr ukončit. Dostáváte se paradoxně do pozice, že člověku, o němž víte, že vás okrádal, musíte nabízet dohodu, často s finanční kompenzací, nebo provádět organizační změny. Tedy mu platíte za to, aby odešel. ■