



TRANSPARENCY
INTERNATIONAL
SLOVENSKO

WHISTLEBLOWERS PROTECTION IS ONLY ON PAPER

PAVEL NECHALA,

Warsaw, 6.4.2018

PROTECTION OF WHISTLEBLOWERS IN SLOVAKIA



started 1.1.2015

Basic goals of legislation

- guaranteeing protection of whistleblowers,
- but also obliging subjects from both public and private sectors to create conditions for receiving and investigating complaints filed by employees.

ANOTHER BRICK IN THE WALL OR A STONE THROWN IN WATER?



WHAT HAS CHANGED?



- labor inspectorates?
- public institutions?
- citizens?
- or the law?

ARE THE INSPECTORATES PREPARED FOR THE LAW IMPLEMENTATION AND WHAT IS THE CURRENT PRACTICE?



- FOIA request to the National Labor Inspectorate to find out about organizational changes related to the new law and the first experience with its implementation

- Mystery shopping

We also asked each of the Inspectorates and the National Labor Inspectorate for advice in the name of person who discovered some kind of malpractice in his/her workplace and has reported it or would like to report it (so called mystery shopping).

RESULTS



The small number of requests for protection:

- None of the Inspectorates responded on time
- Most Inspectorates didn't offer protection
- Inspectorates responded to anonymous questions and questions from people working under other than standard work contracts
- Inspectorates didn't inform mystery shoppers about the availability of free legal assistance

INFORMING ABOUT PROTECTION



NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE
WWW.SP.GOV.SK | WWW.SAFEWORKEVOSK

Hlavní stránka | Mapa | Vyhľadavanie English

Hlavné menu | Inšpekcie | Činnosť | Legislatíva | Kontakty

Hlavné menu > Dôležité oznamy > Inšpekcia práce a oznamovanie protispoločenskej činnosti

Hlavné menu

- O nás
- Dôležité oznamy
- Poskytovanie informácií
- Poradenstvo
- Správne poplatky
- Sťažnosti a podnety
- Neplatné preukazy a pečiatky
- Pracovné príležitosti

ODKAZY

- Vydanie/odobrané osvedčenia a oprávnenia NIP
- Preukazy a oprávnenia vydané a odobrané IP
- Centrálny register nelegálneho zamestnávania
- Elektronický formulár o registrovanom pracovnom úraze
- Register ponikaneho majetku štátu
- Zmluvy
- Faktúry
- Objednávky
- Veřejné obstarávanie
- Iné užitočné odkazy

BANNER

ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNA INKLUZIA

Európsky sociálny fond

Inšpekcia práce a oznamovanie protispoločenskej činnosti

Aktualizované: 11.08.2015 09:08

Od 1. januára 2015 vstúpil do účinnosti zákon č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon upravuje podmienky poskytovania ochrany osobám pred neoprávneným postihom v pracovnoprávnom vzťahu, štatizamestnancom pomere a služobnom pomere v súvislosti s oznamovaním kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti a práva a povinnosti fyzických osôb a právnických osôb pri oznamovaní protispoločenskej činnosti. Zákon upravuje tiež povinnosti štátu v oblasti prevencie protispoločenskej činnosti a protikorupčného vzdelávania a výchovy.

Zo zákona vyplývajú pre zamestnávateľov nové povinnosti, nad dodržiavaním ktorých vykonávajú dozor inšpekcie práce.

Podľa zákona je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov, a zamestnávateľ, ktorý je orgánom verejnej moci, povinný určiť osobitnú organizačnú zložku alebo osobu (ďalej len "zodpovedná osoba"), ktorá plní úlohy zamestnávateľa uvedené nižšie. Na základe zmluvy so zamestnávateľom môže byť zodpovednou osobou aj osoba, ktorá nie je zamestnancom. Zodpovedná osoba, ktorú určí orgán verejnej moci, plní tieto úlohy aj vo vzťahu k rozpočtovej organizácii alebo príspevkovej organizácii, ktorá sú v jeho zriaďovateľskej pôsobnosti, vo vzťahu k štátnemu podniku, ktorého je akciovým spoločníkom, a vo vzťahu k akcionej spoločnosti so 100 % majetkovou účasťou štátu, ku ktorej vykonáva akciovské práva, ak tieto právnické osoby zamestnávajú menej ako 50 zamestnancov. Orgán verejnej moci môže určiť, že bude plniť tieto úlohy plniť aj vtedy, ak táto právnická osoba zamestnáva najmenej 50 zamestnancov. Zodpovedná osoba musí byť v priamej podriaďovanej štatutárneho orgánu zamestnávateľa, a ak nie je zamestnancom, je viazaná len povinnými štatutárneho orgánu zamestnávateľa. V obci a vo vyššom územnom celku plní úlohy zodpovednej osoby hlavný kontrolór.

Zamestnávateľ deňovými v predchádzajúcom odseku (ďalej len „zamestnávateľ“) je povinný prijať a overiť každý podnet do 90 dní od jeho prijatia. Pre účely zákona je podnetom oznámenie (t. j. uvedenie skutočností, o ktorých sa fyzická osoba dozvedela v súvislosti s výkonom svojho zamestnania, povolania, postavenia alebo funkcie a ktoré môžu významnou mierou prispieť alebo prispeli k objasneniu závažnej protispoločenskej činnosti alebo k zisteniu alebo osvedčeniu jej páchateľa) vrátane anonymného oznámenia a neanonymné podanie fyzickej osoby o inej protispoločenskej činnosti ako závažnej protispoločenskej činnosti, o ktorej sa dozvedela v súvislosti s výkonom svojho zamestnania, povolania, postavenia alebo funkcie.

Lehotu na preverenie podnetu možno predĺžiť o ďalších 30 dní s tým, že pri neanonymných podnetoch sa predĺženie oznámi osobe, ktorá podala podnet, s uvedením dôvodov predĺženia.

Označenie zodpovednej osoby a spôsoby podávania podnetov musia byť zverejnené a pre všetkých zamestnancov prístupné obvyklým a bežne dostupným spôsobom a tým, že aspoň jeden spôsob podávania podnetov musí byť prístupný 24 hodín denne.

Zamestnávateľ je povinný pri preverovaní neanonymných podnetov zachovávať mlčanlivosť o totožnosti osoby, ktorá podala podnet. Zamestnávateľ je povinný oznámiť osobe, ktorá podala podnet, výsledok jeho preverenia do desiatich dní od preverenia podnetu.

Zamestnávateľ je povinný vydať výnosný predpis, v ktorom určí podrobnosti o podávaní podnetov, o preverovaní podnetov a oprávnieniach zodpovednej osoby pri preverovaní podnetov, o zachovaní mlčanlivosti o totožnosti osoby, ktorá podala podnet, o evidovaní podnetov, o obznamenovaní osoby, ktorá podala podnet, s výsledkom jeho preverenia a o spracúvaní osobných údajov uvedených v podnete.

Zamestnávateľ je ďalej povinný po dobu troch rokov od dňa doručenia podnetu viesť evidenciu podnetov v rozsahu dátum doručenia podnetu, meno, priezvisko a adresa podnetu osoby, ktorá podala podnet, ak ide o anonymný podnet, uvedie sa iba poznamka, že ide o anonymný podnet), predmet podnetu, výsledok preverenia podnetu a dátum skončenia preverenia podnetu.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť plnenie vyššie uvedených povinností do šiestich mesiacov od nadobudnutia účinnosti zákona.

Zákon navyše rozšíril kompetencie inšpekcie práce o oblasť ochrany zamestnancov pri oznamovaní protispoločenskej činnosti.

Každý zamestnávateľ môže podľa zákona urobiť právny úkon alebo vydať rozhodnutie v pracovnoprávnom vzťahu (ďalej len "pracovnoprávny úkon") voči chránenému oznamovateľovi, na ktorý nedal súhlas, iba s predchádzajúcim súhlasom inšpektora práce. Súhlas inšpektora práce sa nevyžaduje, ak sa pracovnoprávny úkon prináša nárok alebo ak ide o pracovnoprávny úkon súvisiaci so skončením pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je dôsledkom právnej skutočnosti, ktorá nezávisí od posúdenia zamestnávateľa.

Inšpektorát práce udeľí súhlas s navrhovaním pracovnoprávnym úkonom zamestnávateľa voči chránenému oznamovateľovi, len ak zamestnávateľ preukáže, že navrhovaný pracovnoprávny úkon nemá žiadnu príčinnú súvislosť s oznámením. Právny úkon, na ktorý neudelil súhlas inšpektorát práce, je neplatný.

Takže, ak sa osoba, ktorá podala podnet, v rámci vnútorného systému vybavovania podnetov, domnieva, že v súvislosti s podaním podnetu bol voči nej urobený pracovnoprávny úkon, s ktorým nesúhlasí, môže požiadať inšpektorát práce do siedmich dní od dňa, keď sa dozvedela o pracovnoprávnom úkone, o pozastavenie účinnosti tohto pracovnoprávneho úkonu.

UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

OSHA

Occupational Safety & Health Administration **We Can Help**

What's New | Offices OSHA

Home | Workers | Regulations | Enforcement | Data & Statistics | Training | Publications | Newsroom | Small Business | Anti-Retaliation

Home | File a Complaint | Fact Sheets & Statistics | News & Updates | Statutes | Regulations & Directives | Advisory Committee | Contacts & Links | En español

THE WHISTLEBLOWER Protection Programs

Know Your RIGHTS

OSHA's whistleblower statutes protect you from retaliation. An employer cannot retaliate by taking "adverse action" against workers who report injuries, safety concerns, or other protected activity.

[Learn More](#)

Worker PROTECTIONS

Since passage of the OSH Act in 1970, Congress has expanded OSHA's whistleblower authority to protect workers from retaliation under twenty-two federal laws. Complaints under the OSH Act within set timeframes following the retaliatory action, as prescribed by each law.

[Learn More](#)

File a COMPLAINT

File a complaint if your employer has retaliated against you for exercising your [rights as an employee](#). In states with approved State OSHA Plans, employees may file a complaint under the OSH Act with both the [State and Federal OSHA](#). Under the other federal laws, a complaint must be filed with Federal OSHA directly. You may file a complaint by calling 1-800-321-OSHA (6742), [contacting your local OSHA office](#) or [Learn More](#)

About the Program

En español

OSHA's Whistleblower Protection Program enforces the whistleblower provisions of more than twenty whistleblower statutes protecting employees who report violations of various workplace safety and health, airline, commercial motor carrier, consumer product, environmental, financial reform, food safety, health insurance reform, motor vehicle safety, nuclear, pipeline, public transportation agency, railroad, maritime, and securities laws. Rights afforded by these whistleblower protection laws include, but are not limited to, worker participation in safety and health activities, reporting a work-related injury, illness or fatality, or reporting a violation of the statutes herein.

In the NEWS

November 10, 2015
[Notice of Meeting](#) [Whistleblower Protection Advisory Committee \(WIPAC\)](#)

October 5, 2015
[Federal Judge orders Idaho employer to pay \\$100](#)

POSITIVE SMALL IMPROVEMENTS



The National Labor Inspectorate in cooperation with TI Slovakia:

- Organised trainings for inspectors on whistleblowing
- Prepared and published guideline for potential whistleblowers
- Updated webpage, so information is available on landing page

HOW WERE PREPARED PUBLIC INSTITUTIONS FOR THE LAW?

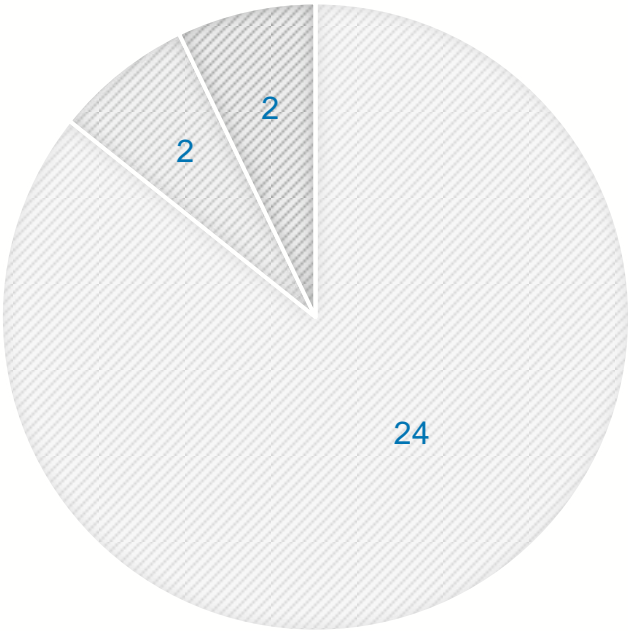


- Research – 28 public institutions (included ministries, regulators, courts),
October 2016
- Results :
 - formalistic approach, internal documentation was not altered compared to the law
 - only two organisations realised trainings for their employees (the Ministry of Health: no need to organise it)
 -



NUMBER OF CASES IN PUBLIC INSTITUTIONS

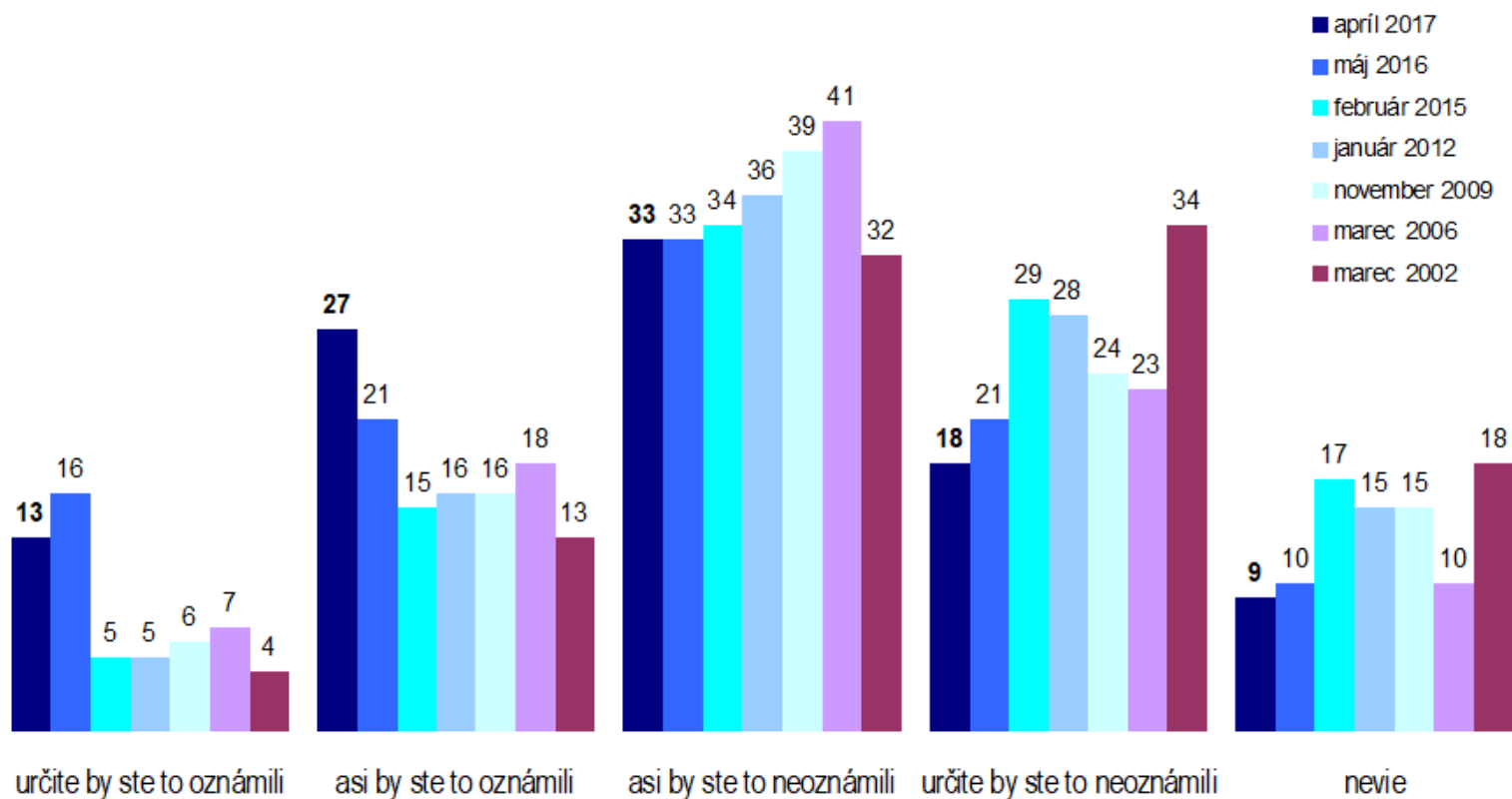
■ none ■ one ■ more than one ■ more than 10





PUBLIC OPINION

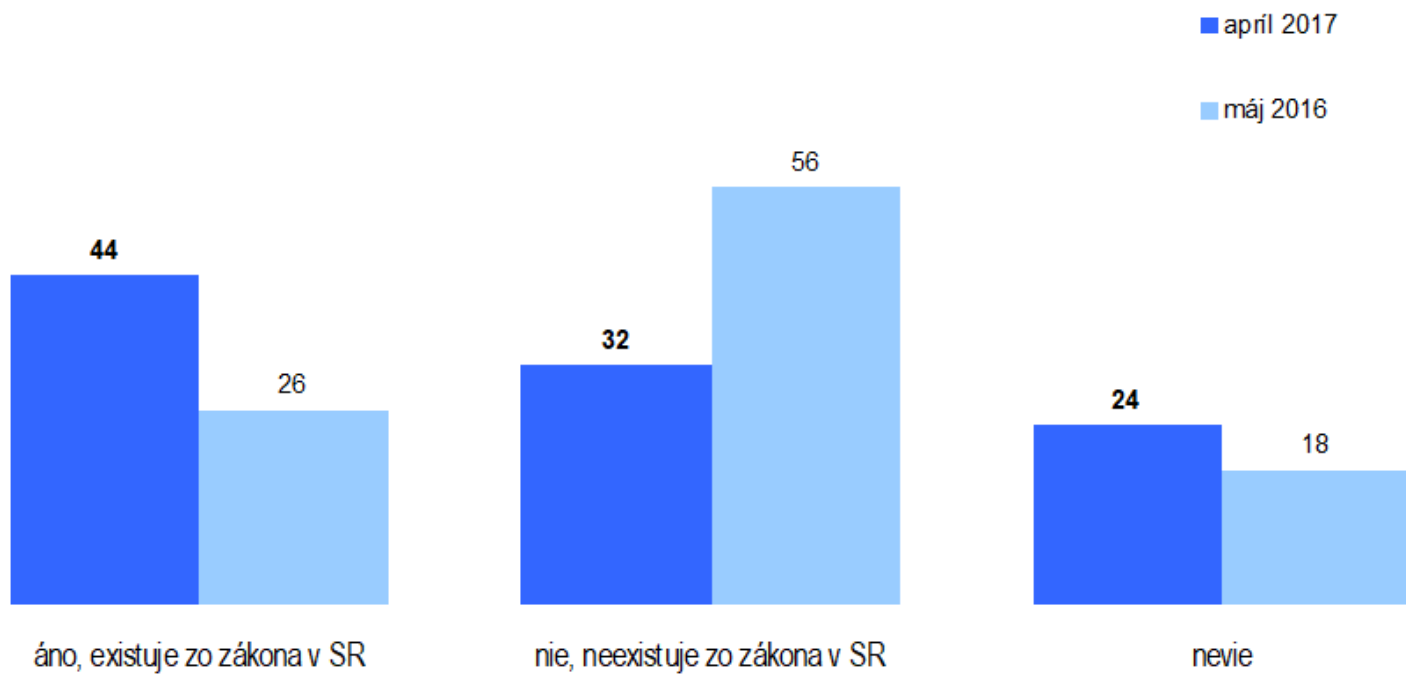
- Willingness to report corruption





PUBLIC OPINION

- Knowledge about WB legislation



NEW LEGISLATION



- 1. Establishing the special office for whistleblowers protection**
- 2. New rights in the criminal and civil proceedings**
- 3. In the definition of the report - no need to prove the substantial impact of provided information**
- 4. Support for organizations in their implementation**



<http://www.transparency.sk/>

<https://www.facebook.com/transparencysk/>
<http://transparency.blog.sme.sk/>

© 2016 Transparency International Slovensko