

**Whistleblowing  
v českých firmách:  
jen další byrokracie,  
nebo příležitost?**



# Whistleblowing v českých firmách: jen další byrokracie, nebo příležitost?

## Obsah

Úvod	4
Překážky pro zavádění whistleblowingu	6
Současná řešení whistleblowingu ve firmách	10
Řešení pro budoucnost: on-line schránka důvěry	15
Checklist: jak do firmy efektivně zavést oznamovací systém	17
Závěr	20

# Úvod

Více než polovina zaměstnanců, kteří jsou ve firmě svědky neetického či protiprávního jednání, o tom před svými nadřízenými mlčí. Skoro tři čtvrtiny z nich však zároveň přiznávají, že by informaci o podvodném jednání klidně svěřily někomu zvenčí – médiím, policii nebo advokátovi. Přesně to se stalo například **Škodě Auto**. V lepším případě to skončí obrovským mediálním očištěním, v tom horším až u soudu.

Za neochotou zaměstnanců oznamovat ve firmě neetické nebo podvodné jednání stojí mimo jiné absence pohodlného oznamovacího systému, který by umožnil na takové chování jednoduše a bezpečně upozorňovat. Telefonní linky, e-maily či fyzické schránky jsou přežitkem, navíc nezaručují 100% bezpečnost a anonymitu, která je v tomto případě klíčová.

Zásadní změnu do tématu ale přináší Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1937 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie. V souvislosti s implementací směrnice do českého právního řádu totiž musí **všechny soukromé firmy nad 25 zaměstnanců nejpozději 31. března 2022** zavést vnitřní oznamovací systém pro upozorňování na nevhodné chování či podvody. Pravidla jsou přitom docela přísná – oznamovatel musí mít možnost podat oznámení anonymně, je nutné zajistit jeho bezpečnost a firma musí na podněty reagovat ve stanovených lhůtách.

Taková „legalizace“ whistleblowingu je přitom v českých firmách hodně citlivé téma. Některé firmy jsou přesvědčeny, že díky otevřené kultuře žádný oznamovací systém nepotřebují, v dalších firmách naráží whistleblowing na odpor, strach nebo lhostejnost zaměstnanců. Ti, kteří oznamují nekalé aktivity nebo korupci, **bývají označeni za donašeče** a čelí hrozbě tvrdé odvety ze strany kolegů nebo nadřízených. Často také dochází k **efektu přihlížejícího**, kdy žádný pracovník nic neoznámí, protože spoléhá, že to udělá někdo jiný.

Pokud se však firmě podaří tyto potíže překonat, přináší zavedení interního systému pro whistleblowing skvělé výsledky. Například podle **průzkumu společnosti NAVEX GLOBAL** a **analýzy amerických univerzit v Utahu a Washingtonu** firmy se zavedeným a funkčním systémem pro oznamování neetického chování

- řeší **méně soudních sporů**,
- mají nižší náklady na vypořádání s nespokojenými zaměstnanci
- nebo o nich bývá téměř **o polovinu méně negativních zmínek v médiích**.

**6,9 %**

**méně soudních sporů**

**20,4 %**

**nižší náklady na vyrovnání se zaměstnanci**

**46 %**

**méně negativních zmínek v médiích**

**ZDROJ**

NAVEX GLOBAL: Strength in Numbers: The ROI of Compliance Programme Hotline Reporting  
Stephen R. Stubben, Kyle T. Welch: Evidence on the Use and Efficacy of Internal Whistleblowing Systems

K benefitům oznamovacího systému je nutné přičíst také **preventivní efekt**. Skutečnost, že ve firmě takový systém vůbec existuje, může lidi od protiprávního či nekalého jednání předem odradit.

V následujících kapitolách všechny problémy, benefity a možnosti řešení whistleblowingu ve firmách rozebíráme detailněji.

# Překážky pro zavádění whistleblowingu

Zavádění whistleblowingu ve firmách nejčastěji naráží na dvě hlavní bariéry:

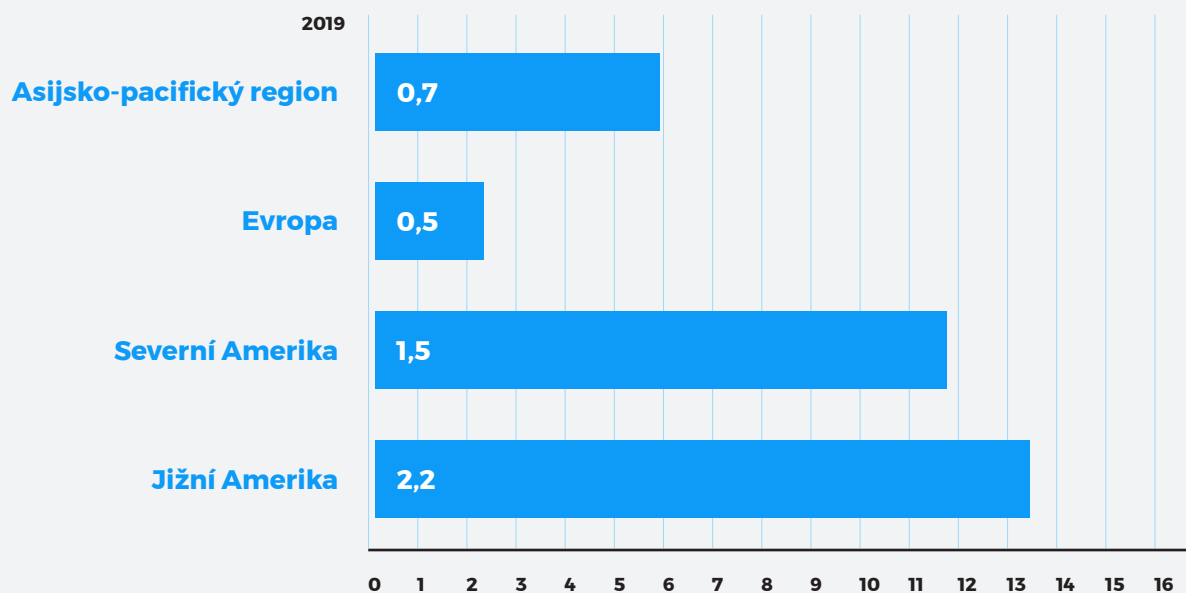
- management, který má strach oznamovací systém ve firmě zavést,
- a zaměstnance, kteří mají obavu oznamovací systém využívat.

## Bariéry na straně managementu

Jednou z klíčových překážek zavádění whistleblowingu ve firmách je **udavačské stigma**. Management firem mívá vnitřní strach zavádět systém pro podporu něčeho, co je v Česku stále vnímáno jako udavačství ze strany zaměstnanců. Pravděpodobně to souvisí s naší historií a bývalým režimem, protože naopak nejdále jsou s podporou whistleblowingu v angloamerických zemích. Například **v Americe upozorňuje na neetické jednání 3× více lidí než v Evropě** – a z Evropy si **nejlépe vede Spojené království**.

Kromě strachu z udavačství manažeři a manažerky často věří, že žádný oznamovací systém nepotřebují, protože mají otevřenou firmu, ve které si lidé mezi sebou všechny informace říkají. Data ale tuhle domněnku vyvracejí.

## Průměrný počet podaných oznámení na 100 zaměstnanců



### ZDROJ:

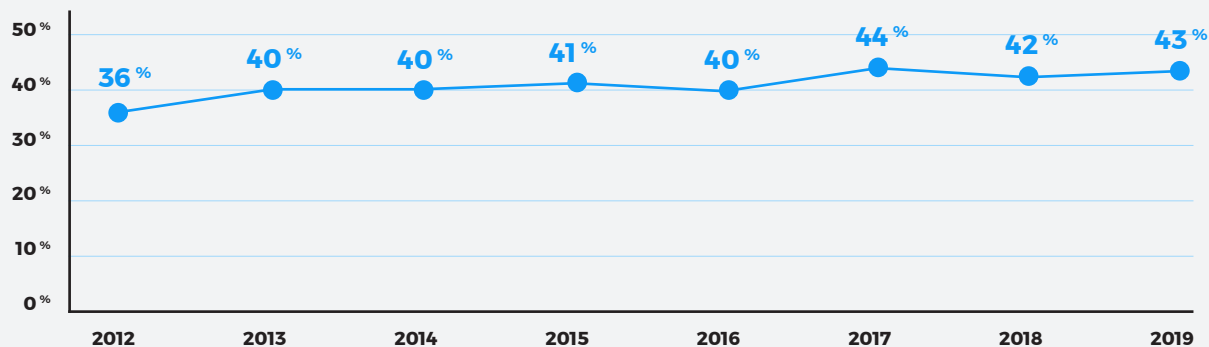
NAVEX GLOBAL: 2020 Regional Whistleblowing Hotline Benchmark Report

Například podle **průzkumu konzultantské společnosti EY 56 % z těch, kteří jsou ve firmě svědky nekalého jednání, nic neoznámí**. Jiné zdroje uvádí ještě vyšší procento. Zajímavé navíc je, že 73 % těchto lidí by zároveň zvažovalo, že informaci o nekalém jednání svěří někomu zvenčí – například správnímu orgánu nebo advokátovi.

Na situaci nic nezmění ani to, pokud je firma plná extrovertů a na první pohled otevřených lidí. **Behaviorální studie naznačují**, že ochota lidí „zapískat na píšťalku“ je přibližně stejně silná u mužů i žen a u introvertů i extrovertů. Na míru ochoty oznamovat nekalé jednání nemá vliv ani věk.

Další častou obavou managementu je, že zaměstnanci budou systém nadužívat a **zahlcovat nepodloženými stížnostmi**. Tyto obavy jsou však liché, například podle **reportů firmy NAVEX GLOBAL** se téměř polovina všech nahlášených nekalých aktivit uzavírá jako opodstatněná nebo částečně opodstatněná. I jiné průzkumy potvrzují, že u více než poloviny společností nedochází ke zneužívání oznamovacích linek buď vůbec, anebo jen zřídka. Například u našeho oznamovacího systému Nenech to být se oprávněnost podnětů pohybuje kolem 80 % a jedna firma řeší v průměru 3–4 oznámení měsíčně.

## Průměrná míra opodstatněných ohlášení



### ZDROJ:

NAVEX GLOBAL: 2020 Risk & Compliance Hotline  
Benchmark Report

Firma navíc **není povinná odpovídat na všechny podněty**. Pokud někteří zaměstnanci zahltí ohlašovací systém vulgaritami či na první pohled nepodloženými výpady, je možné tyto zprávy zcela ignorovat.

## Bariéry na straně zaměstnanců

Zaměstnanci mají při oznamování neetického či protiprávního jednání ve firmě největší strach z případné odvety ze strany zaměstnavatele nebo ostatních kolegů. Často bývají označeni za **práskače**, čelí nevybíravým útokům, jsou přeloženi a zcela izolováni na jiném oddělení, nebo dostanou **horší a podřadnější práci**.

**Americká studie** z roku 2008 na 84 whistleblowerech dokonce uvádí, že

- 82 % whistleblowerů bylo po oznámení nekalého jednání terčem obtěžování,
- 60 % přišlo o práci,
- 17 % přišlo o bydlení
- a 10 % se pokusilo o sebevraždu.

Dalším častým důvodem přehlížení neetického jednání je **efekt přihlížejícího**. Čím více lidí je v kolektivu, tím více zaměstnanci spoléhají, že incident ohlásí někdo jiný. Bariérou také bývá, že **lidé nevědí, jakým způsobem mohou oznámení na protiprávní jednání podat**.



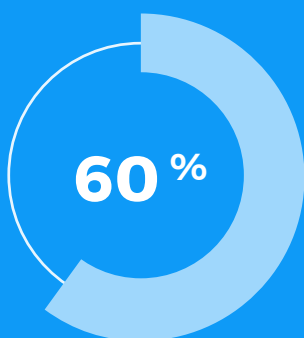
Podle **některých průzkumů** to jako důvod uvádí až 42 % zaměstnanců. Další lidé nevědí, že se od nich oznamování prohřešků vůbec očekává. Jiní jsou přesvědčení, že firma o problému dávno ví, nebo nevěří, že oznámení něčemu pomůže.

Behaviorální expertka Nuala Walsh v **článku pro Harvard Business Review** dále píše, že za nečinností zaměstnanců často stojí nevědomá potřeba sounáležitosti, preference současného stavu a úmyslná slepota.

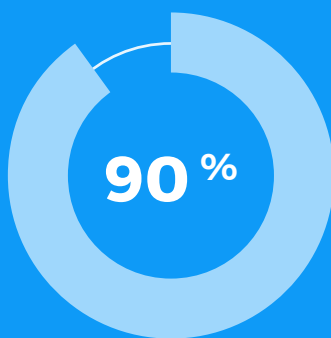
Podle již citovaného **průzkumu konzultantské společnosti EY** pak zaměstnanci často cítí tlak, aby si informace nechali pro sebe, mají strach o svou kariéru i osobní bezpečnost nebo nejednají z důvodu **loajality vůči firmě i svým kolegům**. K loajalitě vůči firmě zaměstnance dokonce nepřímou vyzývá zákoník práce, který zakotvuje povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Whistleblower tak často **balancuje na vahách věrnosti vůči firmě a morální či zákonné povinnosti** oznámit protiprávní praktiky.

Vysoké procento neetického jednání na pracovišti je přehlíženo také z důvodu **společenských norem**. Typickým příkladem je sexuální obtěžování. Podle **tohoto výzkumu** se s ním na pracovišti setkala 34 % žen, další zdroje uvádí mnohem vyšší čísla – **například až 80 %**. Přesto naprostá většina obětí obtěžování na pracovišti toto chování **vůbec nenahlásí**.

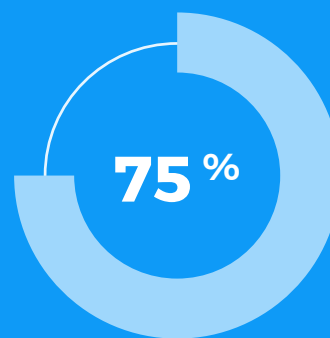
## Sexuální obtěžování na pracovišti



žen zažilo v práci sexuální obtěžování



nikdy nepodalo oficiální stížnost



se o tom nikdy nezmínilo

### ZDROJ:

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission: Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace

# Současná řešení whistleblowingu ve firmách

Kromě bariér na straně zaměstnavatelů a zaměstnanců whistleblowingu v Česku doposud nepřála ani legislativa. Právní řád České republiky upravuje problematiku **pouze okrajově nebo nepřímo** a firmy tak nemotivuje k tomu, aby oznamování korupce nebo protiprávního jednání systematicky řešily.

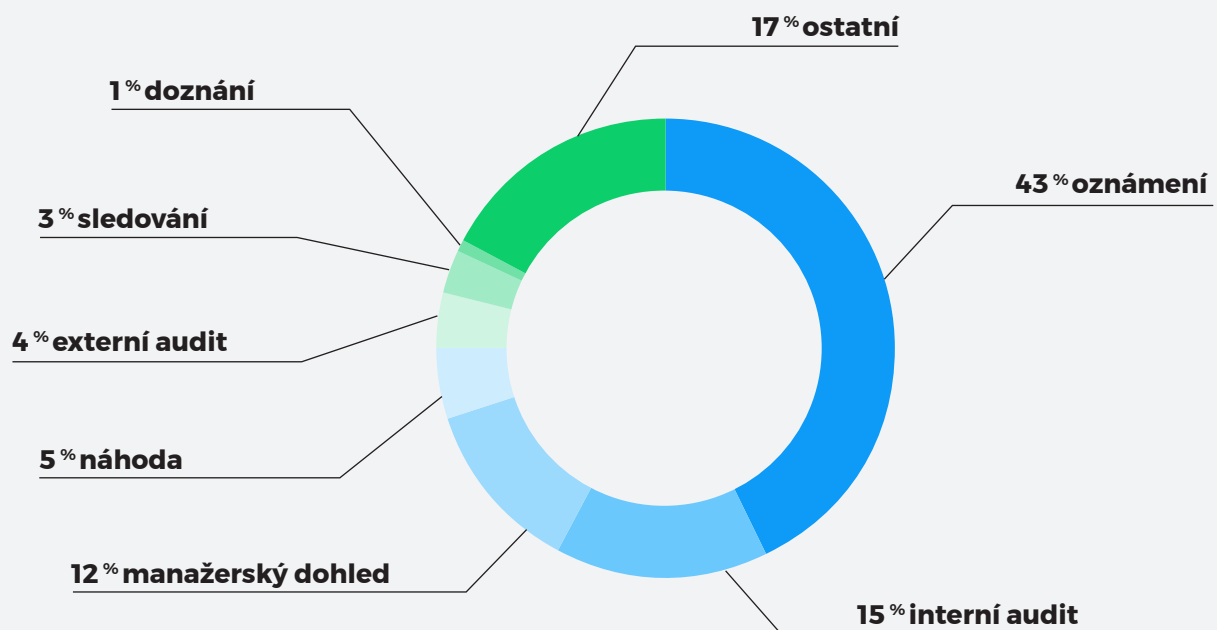
Ze současné legislativy se whistleblowingu dotýká například **zákoník práce**, podle kterého zaměstnanci musí upozornit svého nadřízeného, pokud hrozí škoda nebo nemajetková újma. **Trestní zákoník** dále stanovuje povinnost oznamovat trestné činy a podle **trestního řádu** má svědek nebo jemu blízká osoba v případě ohrožení práv nárok na utajení své totožnosti a podoby.

Nejblíže k zákonu o whistleblowingu má **nařízení č. 145/2015 Sb.**, o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu. Jde o **prováděcí předpis k zákonu o státní službě** a vztahuje se tak pouze na zaměstnance ve státní službě. Podle tohoto nařízení musí úřad zaměstnávat člověka, který přijímá a prošetřuje veškerá podezření, a státní zaměstnanci mohou anonymně oznámit podezření na spáchání trestného činu.

Toto nařízení je však odbornou veřejností kritizováno. **Podle advokátky Jany Jirákové z Weinhold Legal** nařízení například neumožňuje učinit oznámení osobně, ale pouze vložím do schránky na konkrétním úřadě. Navíc **obsahuje vnitřní rozpor**, když na jednu stranu umožňuje podat anonymní oznámení, na druhou stranu ale varuje, že k oznámení od někoho jiného než státního zaměstnance nebude přihlížet.

Děravá legislativa vede k tomu, že české firmy (s výjimkou českých poboček zahraničních firem, které se obvykle řídí legislativou v mateřské zemi) řeší whistleblowing dost vlažně. Některé společnosti vůbec nepoužívají vnitřní oznamovací systém a spoléhají například na velmi drahé externí či interní audity, případně na náhodu. **Globální studie ACFE z roku 2020** přitom dokazuje, že **43 % podvodů je odhaleno díky tipu ze strany zaměstnanců nebo zákazníků**, ostatní metody jako interní či externí audit mají násobně nižší účinnost.

## Způsoby odhalení podvodu



### ZDROJ:

Report to the Nations: 2020 Global study on occupational fraud and abuse

Pokud se firma rozhodne pro zavedení interního systému pro oznamování podvodů či nekalého jednání, nejčastěji ho zavede v podobě

- telefonní linky,
- e-mailu či on-line formuláře,
- fyzické schránky ve firmě,
- nebo kombinaci uvedených.

## Telefonní linka

Firma zřídí telefonní číslo, na které zaměstnanec může zavolat. Výhodou tohoto řešení jsou **relativně nízké náklady** a částečná anonymita oznamovatele v případě, že zavolá ze skrytého čísla. Toto nicméně neplatí pro menší firmy, kdy oznamovatel může být rozpoznán podle hlasu.

S telefonní linkou se však pojí i dost nevýhod. Spousta lidí neví, jak si skrýt telefonní číslo a nemají jistotu, že je linka dostatečně zabezpečená. Whistleblower dále musí zavolat během pracovní doby (linka obvykle **není dostupná 24/7**), ne vždy se dovolá napoprvé, musí se skrýt, aby jej neviděli a neslyšeli kolegové, a nemůže ke svému oznámení přiložit dokumenty a důkazy. V průběhu hovoru musí také improvizovat a reagovat na případné dotazy od řešitele, což není příjemné. Komplikaci představuje také jazyková bariéra, pokud telefonní operátor nemluví mateřským jazykem oznamovatele. Někdy navíc bývá operátor najatý externista, který nezná poměry ve firmě a oznamovatel mu musí vše zdlouhavě vysvětlovat.

Zmíněné nevýhody mohou působit banálně, je nutné si však uvědomit, že **oznamovatel je vystaven obrovskému psychickému vypětí** a i drobná nepohodlnost ho může odradit od toho, aby neetické jednání oznámil. V případě anonymního oznámení navíc nedostává průběžné informace, zda a jak se jeho oznámení řeší. Řešitel se také nemůže zpětně doptávat, což vyšetřování komplikuje a často až znemožňuje.

## E-mailová schránka / on-line formulář

Modernější a v mnohých směrech bezpečnější řešení než telefonní linka. Whistleblower si může svoje oznámení **v klidu rozmyslet**, přidat k němu důkazní materiály a odeslat jej **kdykoliv a odkudkoliv potřebuje**. Také toto řešení je levné, a pokud si oznamovatel založí anonymní e-mail, do velké míry zaručuje jeho anonymitu.

E-mailová schránka nebo on-line formulář může být nicméně **komplikací pro starší generaci** a zaměstnance, kteří nemají tak kladný vztah k informačním technologiím, protože si musí založit anonymní e-mail. Rizikem je také samotná technologie, e-mail či formulář se může ztratit nebo zapadnout ve spamu a řešitel pak nestíhá v termínu reagovat. Problematická je i bezpečnost, e-maily nezajišťují 100% anonymitu a může se k nim dostat nepovolaná osoba.

On-line formulář nebo e-mail dále neumožňují zvukové podání oznámení, což bude vyžadovat nová legislativa. Pro mnohé zaměstnance navíc tento způsob signalizuje jistý nezájem ze strany firmy, e-maily často leží několik týdnů bez povšimnutí a oznamovatel neví, co se s jeho žádostí děje.

## Fyzická schránka (box)

Tradiční a zejména z pohledu mladých zaměstnanců „přežití“ řešení. Fyzická schránka je na jednu stranu **levný a jednoduchý způsob sběru podnětů** od zaměstnanců, na stranu druhou přináší mnohá úskalí.

Whistleblowera může při vhazování oznámení do schránky někdo vidět a řešitel nemůže s oznamovatelem navázat dialog. Posbírané podněty musí řešitel ručně přepisovat do firemního systému. Schránku navíc může někdo neoprávněný vybrat nebo ukrást. Ani v tomto případě anonymní oznamovatel nedostává průběžné informace, zda a jak se jeho oznámení řeší.

Ani schránka navíc nesplňuje požadavky přicházející legislativy, jelikož je použitelná pouze pro zaměstnance – a nikoliv pro dodavatele nebo uchazeče o práci.

## Kombinace uvedených

Vzhledem k limitům a nevýhodám jednotlivých kanálů některé firmy přistupují k tomu, že zaměstnancům umožňují podávat oznámení telefonem, e-mailem i do fyzické schránky. Oznamovatelům to umožňuje zvolit cestu, která je pro ně nejpříjemnější, což **zvyšuje šanci, že whistleblower incident skutečně nahlásí**. Na druhou stranu to klade vyšší nároky na řešitele, který musí sbírat a třídit oznámení z více kanálů.

V praxi také dochází k tomu, že oznamovatel oznámí neetické jednání **osobně přímo svému nadřízenému**. Tento způsob nicméně vystavuje whistleblowera obrovskému riziku.

Většina zmíněných kanálů v každém případě není zcela v souladu s výše zmíněnou evropskou směrnicí a přístup k whistleblowingu ve firmách se tak s největší pravděpodobností bude muset změnit. Ačkoliv český zákon o ochraně oznamovatelů ještě není definitivně schválený, vše nasvědčuje tomu, že **firmy od 25 zaměstnanců** budou muset **do 31. března 2022** mimo jiné

- zavést vnitřní oznamovací systém,
- určit osobu či osoby, které budou přijímat a posuzovat oznámení,
- umožnit podávání oznámení také dodavatelům nebo zájemcům o práci ve firmě,
- vyzoomět oznamovatele o přijetí oznámení písemně do 7 dní od přijetí,
- posoudit oznámení a vyzoomět oznamovatele o výsledku písemně do 30 dní od podání oznámení (lze 2× prodloužit),
- zabránit možnému odvetnému opatření vůči oznamovatelům
- nebo akceptovat také anonymní oznámení.

Při porušení kterékoliv podmínky firmě bude hrozit **pokuta do výše milionu korun nebo 5 % z čistého obratu**.

Zejména poslední bod v seznamu je přitom klíčový. Pokud podle zákona firmy musí akceptovat a řešit také anonymní oznámení, a zároveň musí oznamovatele písemně vyrozumět o přijetí nebo výsledku oznámení, jsou telefonní linka a fyzická schránka v tomto konkrétním případě nepoužitelné. E-maily této podmínce sice vyhovují, u nich nicméně není možné podat oznámení hlasem. A to, jak se zdá, bude nová legislativa také vyžadovat.

Nicméně i když pomineme legislativu, mělo by být v zájmu samotných firem umožnit oznamovateli komfort v podobě bezpečného anonymního oznámení. Pokud totiž není oznamovací kanál dobře vyladěný a vnitřně odkomunikovaný, nabádá to oznamovatele k využití jiných cest – například oznámení na policii, na ministerstvo nebo do médií. Jako se to stalo zmíněné **Škodě Auto**.

Právě z tohoto důvodu prozíravé firmy pomalu opouští tradiční oznamovací kanály a nasazují takzvané **on-line schránky důvěry**, které **lépe splňují požadavky nastupující legislativy** a samotným zaměstnancům výrazně usnadňují podání oznámení.

# Řešení pro budoucnost: on-line schránka důvěry

On-line schránku důvěry si lze představit jako webovou a mobilní aplikaci, do které oznamovatel sepiše svoje oznámení včetně příloh a **podobně jako například e-mail jej odešle**. Oznámení přijde řešiteli, který se obratem může doptávat na další detaily, nebo pouze odpoví, že se podnětem začíná zabývat. Stejně pak v rámci zákonné lhůty oznámí výsledek.

Oznamovatel a řešitel **mohou u oznámení vzájemně komunikovat** a vyměňovat si další zprávy. Oznámení je navíc možné zpřístupnit více řešitelům současně, například externím advokátům nebo psychologům. Oznamovatel má i přesto stále zachovanou anonymitu, pokud z ní sám dobrovolně nevystoupí.

Přístup k firemní on-line schránce důvěry (ale vždy jen k vlastním oznámením) mohou mít i zákazníci, uchazeči o práci nebo dodavatelé, čímž tento kanál naplňuje veškeré požadavky blížícího se zákona o ochraně oznamovatelů.

Vyřešená oznámení se pak **automaticky přesouvají do archivu**, kde je lze kdykoliv dohledat. V jednotlivých tiketech je přehled a minimalizuje se riziko, že by některý zapadl nebo že by jej řešitel nedopatřením vymazal.

Oproti například e-mailové schránce je on-line schránka důvěry také bezpečnější. Aplikace neukládá cookies, a pokud má správně vyřešenou bezpečnost, nelze vystopovat ani IP adresu oznamovatele. Samotná oznámení jsou šifrována, administrátoři se k nim dostanou jen po přihlášení do systému a oznamovatelé po zadání **unikátního přístupového kódu**.

Před zavedením on-line schránky důvěry je nicméně důležité, aby si firma ověřila, jak schránka zachází s osobními údaji, zda jsou jednotlivé podněty šifrovány, nebo zda dodavatel systému vlastní ISO certifikaci. Pokud ano, je v současné době schránka důvěry nejbezpečnějším a nejdůvěryhodnějším řešením pro whistleblowing. Splňuje veškeré požadavky blížící se legislativy, nabízí potřebný komfort oznamovatelům i řešitelům a minimalizuje riziko, že se oznamovatel se svým problémem obrátí na média, ministerstvo nebo policii.

## On-line schránka

- je dostupná 24/7 a dobře zabezpečená
- nevyžaduje registraci ani pokročilé IT znalosti
- umožňuje podávat anonymní oznámení
- umožňuje řešiteli písemně komunikovat s oznamovatelem
- je otevřená třetím stranám (dodavatelům, obchodním partnerům)
- bezpečně archivuje oznámení po zákonnou dobu 10 let





# Checklist: jak do firmy efektivně zavést oznamovací systém

Již výše bylo uvedeno, že **až 42 % zaměstnanců neoznamuje nekalé jednání**, protože nevědí, jakým způsobem to mají udělat. Ačkoliv to některým zaměstnancům může sloužit jako výmluva, firma by měla tuto bariéru odstranit. Další lidé podle výzkumů nevědí, že se od nich oznamování prohrěšků vůbec očekává, jsou přesvědčení, že firma už o problému dávno ví, nebo nevěří, že oznámení něčemu pomůže.

Základem zavádění oznamovacího nástroje do firmy je proto **transparentní komunikace směrem k zaměstnancům**. Management musí lidem srozumitelně vysvětlit, proč oznamovací systém do firmy zavádí, co od nich v tomto smyslu očekává a jak ho lidé mají správně používat. Důvodů k zavedení přitom může být více:

- splnění legislativních požadavků, případně požadavků investora,
- zabránění korupci, krádežím a dalším trestným činům
- nebo snaha získávat pravidelnou zpětnou vazbu jako podněty pro zlepšování firmy.

Je důležité ujistit zaměstnance, že oznámení mohou podávat zcela anonymně, že **oznámením nic neriskují**, a že se firma každým jejich podnětem bude zabývat.

Dále je vhodné, aby firma stanovila **interní pravidla pro využívání oznamovacího systému**. Je například možné stanovit, že se firma nebude zabývat vulgárními podněty, aby nedošlo ke zneužívání systému. Podobně lze v pravidlech (a v rámci legislativy) stanovit **postup při zpracování oznámení včetně lhůt**.

K vyhodnocování přínosů oznamovacího systému je vhodné zavést **metriky**, pomocí kterých bude firma přínosy kvantifikovat. Takovými metrikami mohou být

- počet podaných oznámení za měsíc,
- procentuální míra oznámení, která lze vyhodnotit jako opodstatněná,
- průměrná rychlost reakce nebo vyřízení oznámení,
- potenciální finanční úspora díky odhalení oznámených problémů,
- nebo výsledky dotazníku spokojenosti, který firma pravidelně zašle svým zaměstnancům.

**Při zavádění oznamovacího systému do firmy si vždy ověřte, že máte splněné následující požadavky.**

- Máte stanovený cíl, proč vaše firma oznamovací systém zavádí.**
- Vybrali jste oznamovací systém, který splňuje legislativní a bezpečnostní požadavky a umožňuje podávat (anonymní) oznámení všem zaměstnancům i zainteresovaným stranám zvenčí (dodavatelům, obchodním partnerům).**
- Vybrali jste řešitele nebo více řešitelů, ať už interní (HR manažer, compliance manažer) nebo externí (advokát, psycholog).**
- Máte s řešiteli podepsané smlouvy kvůli zachování mlčenlivosti a diskrétnosti.**
- Stanovili jste pravidla pro podávání oznámení (způsob podání, zákaz vulgarit).**
- Stanovili jste pravidla pro řešení oznámení (reakce, lhůty, oznámení výsledku).**
- Poučili jste zaměstnance, jak a kdy mají systém využívat, a zároveň jste je ujistili, že jim za podání oznámení nehrozí žádný postih.**
- Stanovili jste metriky pro vyhodnocování úspěšnosti zavedení oznamovacího systému.**

# Závěr

Whistleblowing má v České republice jen krátkou historii, je stále velmi často označován za bonzáctví nebo udavačství a až doteď chyběla legislativa, která by problém v celé šíři pokrývala.

Blížící se implementace Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU do českého právního řádu sice napraví dluh v rámci legislativy, ale bylo by chybou, kdyby firmy zaváděly oznamovací nástroje pouze jako nutné zlo vyplývající ze zákona.

Je důležité si uvědomit, že podvody, korupce, obtěžování a další protiprávní či neetické aktivity na pracovišti **stojí firmu peníze, demotivují poctivé zaměstnance a poškozují image společnosti**. V extrémních případech může situace vyústit až v soudní řízení nebo negativní mediální kampaň, jejíž následky jsou pro firmu nedozírné.

Jestliže se české společnosti postupně podaří otočit narativ, že není špatný ten, kdo na podvodné jednání upozorňuje, ale ten, kdo jej páchá, může se celá země přiblížit vyspělým západním zemím, z čehož budou profitovat všichni firmy i zaměstnanci.

Berme proto přicházející legislativu nikoliv jako další otravné nařízení z Evropské unie, ale jako jedinečnou příležitost k posunu společnosti správným směrem. Je jen na vás, managementu firem, zda k tomuto sami svým dílem přispějete.

Pokud jako firma zavedení oznamovacího systému zvažujete, kontaktujte nás na [tomto e-mailu](#). Na nezávazné schůzce nebo telefonátu s vámi rádi probereme požadavky nové legislativy nebo možnosti nasazení on-line schránky důvěry ve vaší firmě.

# Autoři



## Jan Sláma

**CEO a co-founder FaceUp Technology**

Honza spoluvytvořil platformu Nenech to být (NNTB), která pomáhá tisícům škol a firem po celém světě. Jeho snem je, aby se skrze NNTB mohl kdokoliv svěřit s čímkoliv, co ho trápí. Pravidelně přednáší o whistleblowingu na panelových diskuzích a jeho články najdete i v odborných českých médiích.



## Lenka Stawarczyk

**CMO FaceUp Technology**

Lenka se stará o to, aby platforma NNTB byla vidět a slyšet. Věří, že bez ohledu na svou velikost, budou jednou firmy, školy i veřejný prostor bezpečnými místy pro všechny bez rozdílu.



## David Špunar

**COO a co-founder FaceUp Technology**

David je spoluzakladatelem FaceUp Technology a stará se o to, abychom s pomocí firmám a školám nezůstali jen na českém rybníčku. Pracuje na tom, aby whistleblowing bylo téma ve firmách po celém světě.

