

**Přehled národních právních úprav ochrany oznamovatelů
ve vybraných zemích**

OBSAH

ÚVOD.....	3
VELKÁ BRITÁNIE.....	5
BELGIE	6
FRANCIE	6
NORSKO	6
RUMUNSKO.....	7
HOLANDSKO.....	7
NĚMECKO	7
ŠVÝCARSKO.....	8
RAKOUSKO	8
BULHARSKO	8
CHORVATSKO.....	9
KYPR	9
ŘECKO	9
MAĎARSKO.....	9
ITÁLIE.....	10
MOLDÁVIE	10
POLSKO.....	10
SLOVENSKO.....	10
ŠVÉDSKO	12
SPOJENÉ STÁTY AMERICKÉ	12
KANADA	14
JIHOAFRICKÁ REPUBLIKA.....	15
PRAMENY	17

Celosvětově je právní úprava ochrany oznamovatelů v počátcích. Při pohledu na seznam zemí, které doposud navrhly komplexní národní úpravy této problematiky, vyplývá, že tento trend je častější v zemích s tradicí zvykového práva, tedy např. Austrálie, Kanada, Nový Zéland, Jižní Afrika a Velká Británie. V Evropě se ukazuje, že většina národních legislativ požaduje, aby byla takto problematika zpracována do detailů.

Úvod

Na úvod je zajímavé vyzdvihnout několik obecných aspektů.

- Na předním místě vyvstává **problém terminologie a definic**, neboť nejen že neexistuje žádná společná definice pojmu oznamovatel, ale v některých zemích, jako je např. Estonsko, Polsko nebo Turecko, neexistuje v jejich národním jazyce ani žádný ekvivalent tohoto pojmu. Výzkumná služba německého Bundestagu jednoduše používá anglický termín. Ani v zemích, které zavedly specifickou legislativu pro danou oblast, neexistuje *stricto sensu* definice, kromě Rumunska, kde se v legislativě objevuje následující definice: „*oznamovatel (avertizor) je osoba, která odhaluje porušování zákona ve veřejných institucích osobami s veřejnými pravomocemi*“. Problém s hledáním vhodné definice pojmu „whistleblower“ vede ve většině zemí k širšímu problému komplexní úpravy „whistleblowingu“, neboť otázku ochrany oznamovatelů řeší odkazem na subsidiární užití zákonů upravujících ochranu svědků (Bulharsko, Estonsko, Itálie, Polsko, Turecko aj.), které sice určitou část ochrany oznamovatelů pokrývají, ale nenahrazují komplexní zákon o problematice oznamovatelů. Zákony o ochraně svědků se mohou (a měly by se) vztahovat na oznamovatele, pokud se objeví u soudu v pozici svědka. Nicméně oznamovatel nutně nemusí chtít u soudu vystupovat, ani to nemusí být nutné, neboť oznamovací opatření jsou navržena především tak, aby odrazovala od nekalých praktik nebo aby byla napravena v rané fázi.
- Dále je patrné, že **otázka oznamování je úzce spojena s národní právní kulturou**. Společenské normy ve většině evropských zemí nehodnotí oznamování kladně. Například v Polsku a ve Francii je oznamování často považováno za udávání, které je v obou kulturách silně odsuzováno. V některých zemích je argument kultury předkládán jako ospravedlnění neexistence specifického zákona na ochranu oznamovatelů, přičemž výskyt ustanovení, která jsou roztržena napříč celým právním řádem, a užívají se tedy jako úprava problematiky subsidiárně, je pro zajištění právní ochrany oznamovatelů považován za dostatečný.
- **Ochrana osobních dat a respektování soukromého života** jsou dalšími elementy, které podporují neochotu zavést specifickou legislativu k této problematice. Např. ve Francii, odmítl CNIL (orgán zabývající se kontrolou ochrany osobních údajů) autorizovat zavedení interního oznamovacího mechanismu v řetězci fast food restaurací s odůvodněním, že by nerespektoval základní práva pracovníků ani legislativu na ochranu soukromého života.
- V mnoha evropských zemích, je oznamovatel často považován za zrádce nebo je zaměňován s policejním informátorem, což vyplývá z nedostatku kultury oznamování v pozitivním kontextu. **Společnost je nedostatečně informována o tom, že jednání oznamovatele může zamezit dalším nekalostem, které mohou ohrozit zdraví, bezpečnost nebo životy druhých**. Z toho plyne společenský zájem na právní ochraně

oznamovatelů proti propouštění či jiné formě odvety. Další otázkou je, zda by taková ochrana měla být zakotvena ve speciálním zákoně nebo zda by měla být ponechána na soudu, který bude aplikovat obecná ustanovení trestního a pracovního práva progresivním způsobem.

- Typické formy odvety, kromě klasického propuštění, mohou zahrnovat *odebrání pracovních povinností*, takže se zaměstnanec cítí být marginalizován, *zapsání zaměstnance na černou listinu*, takže není schopen najít uplatnění, *provádění odvetných šetření*, aby byla odvedena pozornost od plýtvání, podvodů nebo zneužívání, které chce oznamovatel odhalit, *zpochybňování mentálního zdraví oznamovatele, jeho profesionální kompetence nebo čestnosti*, případně *geografické přeložení zaměstnance*. **Oznamovatel není klasickým informátorem nebo donašečem, neboť neposkytuje informace pro svůj osobní prospěch, ani na nátlak jiných. Je proto třeba, aby se náhled na oznamovatele změnil, neboť přijímání oznamovatelů a jejich ochrana musí být v evropských zemích dále rozvedeny.**
- U problematiky ochrany oznamovatelů je možné vyzorovat, že národní zákony úzce spojují s touto problematikou pojmy, jako je **udávání, ochrana svědků nebo ochrana zdrojů**.
- **Ochrana zdrojů novinářů** je spojena s ochranou oznamovatelů v momentě, kdy jsou odhalení zveřejněna. Na jedné straně záleží *na oznamovateli*, zda poskytne spolehlivé a rozumné informace médiím, zejména pokud byla daná záležitost nedostatečně řešena po použití interních kanálů, ale na straně druhé má *novinář* právo chránit své zdroje, jakmile je věc odhalena médiím. Pokud oznamovatel nemůže odhalení provést interně, protože se odůvodněně domnívá, že bude interně postižen nebo že by toto odhalení nemělo žádoucí efekt, a rozhodne se tedy poskytnout informace médiím jako externí způsob oznamování, měl by mít možnost využít nepřímé ochrany ve formě ochrany zdrojů novináře. Tato praxe je běžná především v evropských státech. V USA tato praxe neplatí (právo novináře utajit zdroj informace Nejvyšší soud USA precedentem v případě *Branzburg v. Hayes* v roce 1972) nepřiznal.
- Většina evropských států nemá nebo neplánuje zavést specifickou legislativu upravující ochranu oznamovatelů. Ve skutečnosti je možné **rozlišovat tři kategorie zemí**:
 - ty, které již *mají* specifickou legislativu na ochranu oznamovatelů (Belgie, Francie, Norsko, Rumunsko, Holandsko a Velká Británie),
 - ty, kde je návrh této legislativy projednáván parlamentem nebo jiným způsobem *ve fázi přípravy* (Německo, Slovinsko, Švýcarsko; v Litvě byl rozsáhlý návrh zákona o této problematice zamítnut parlamentem) a
 - ty, které dosud *nemají* specifickou legislativu upravující tuto problematiku, ale je zde určitá ochrana oznamovatelů poskytována prostřednictvím zákonných ustanovení, zejména pracovněprávními a trestněprávními předpisy (Rakousko, Bosna a Hercegovina, Bulharsko, Chorvatsko, Kypr, Dánsko, Estonsko, Gruzie, Řecko, Itálie, Polsko, Srbsko, Slovensko, Švédsko, bývalá jugoslávská republika Makedonie a Turecko).

Situace se v jednotlivých zemích s konkrétní právní ochranou oznamovatelů velmi liší. V mnoha případech je tato ochrana použitelná pouze v případě korupce a netýká se jiných nesrovnalostí. Stejně tak ani neuvádí všechny tyto předpisy definici toho, *kdo je oznamovatel*,

a nevztahují se současně jak na veřejný, tak na soukromý sektor. To je dáno zejména tím, že se jedná o novou oblast právní úpravy, neboť většina těchto předpisů byla přijata v posledních patnácti letech.

Velká Británie

Velká Británie byla jedním z prvních evropských států, který zavedl legislativu na ochranu oznamovatelů, přičemž byla její právní úprava dokonce označena jako „nejrozsáhlejší zákon o oznamování na světě“. Rozhodnutí o přijetí tohoto zákona přišlo po sérii tragických nehod, kdy z následného šetření vyplynulo, že se jim dalo předejít, ale že zaměstnanci – ačkoli si byli vědomi nebezpečí – cítili, že nejsou schopni řešit záležitost interně. To dalo podnět ke vzniku zákona **Public Interest Disclosure Act (PIDA)** v roce 1998.

PIDA chrání před diskriminací nebo propouštěním oznamovatelů, zahrnuje zaměstnance ve veřejném i soukromém sektoru, zaměstnance v dobrovolnickém sektoru a další pracovníky, jako jsou agenturní pracovníci, domácí pracovníci, učni a profesionálové v Národní zdravotní službě, a poskytuje tak ochranu všem, kteří vyjádří obavu ohledně závažných podvodů nebo nekalých praktik na jejich pracovišti, pokud jednali rozumným způsobem, provádějí odhalení v dobré víře, odůvodněně se domnívají, že informace je pravdivá, a nejednají v zájmu vlastního prospěchu. PIDA přímo nedefinuje slovo oznamovatel, ale ustanovení jsou zaměřena na chráněná „odhalení pracovníky“.

PIDA definuje následující kategorie informací, které jsou kvalifikovány jako odhalení: minulé, současné a budoucí trestné činy, nedodržování zákonných povinností, justiční omyly, nebezpečí pro zdraví a život, nebezpečí pro životní prostředí a pokus tato nebezpečí zakrýt. Ochrana platí, pokud byla tato kvalifikovaná odhalení poskytnuta v dobré víře zaměstnavateli, v některých případech ministroví. Pracovník musí být odůvodněně přesvědčen, že poskytnutá informace ukazuje na nekalosti.

PIDA upravuje **tři způsoby chráněného zveřejnění informací**. Prvním z nich je *vnitřní oznámení*, kdy se zaměstnanec obrací na manažera či ředitele organizace, v níž působí, přičemž toto oznámení musí učinit v dobré víře a při důvodném podezření, že došlo, dojde nebo může dojít k pochybení. Druhým způsobem zveřejnění je *možnost obrátit se na kontrolní orgán* (úřad pro zdraví a bezpečnost, berní úřad či finanční úřad). Aby byl oznamovatel chráněn, musí splnit jednak test pro vnitřní zveřejnění a navíc se musí důvodně domnívat, že informace a tvrzení v nich obsažená jsou v zásadě pravdivá. Třetím způsobem je tzv. *širší zveřejnění*, kdy se zaměstnanec může obrátit přímo na policii, média, poslance, neziskové organizace apod., přičemž ochraně podléhá tehdy, splňuje-li test pro zveřejnění kontrolnímu orgánu a pokud je takový postup přiměřený všem okolnostem případu a nesleduje tím osobní zisk. PIDA jasně stanovuje, že širší odhalení by mělo být používáno pouze v případech, kdy byla interní odhalení neúspěšná, nebo když existují rozumné důvody domnívat se, že interní odhalení by mohlo být pro pracovníka příliš nebezpečné. Ochrana širších odhalení podléhá přísnějším podmínkám. Navíc pro to, aby tato veřejná odhalení byla chráněna, musí zaměstnanecký tribunál shledat, že konkrétní odhalení bylo přiměřené. Při posuzování přiměřenosti vezme tribunál v potaz všechny okolnosti, – včetně identity osoby, jíž byla ochrana poskytnuta – i závažnost obavy, zda riziko nebo nebezpečí stále trvá a zda odhalení porušilo závazek mlčenlivosti, kterým byl zaměstnavatel povinován třetí straně.

Co se týče kompenzací, zákon stanoví, že neexistuje žádný limit pro kompenzaci osob, které byly nespravedlivě propuštěny za to, že danou věc oznámily. Dále,

pokud je oznamovatel propuštěn, může se odvolat k zaměstnaneckému tribunálu pro příkaz, který mu zajistí setrvání v dosavadním pracovním místě do soudního přelíčení.

Belgie

Ačkoliv Belgie nemá jednotnou národní legislativu upravující ochranu oznamovatelů, implementovalo Vlámsko specifický výnos aplikovatelný na jeho veřejné zaměstnance, který je zaměřen na ochranu oznamovatelů. Tento výnos byl přijat 7. května 2004 a novelizoval výnos ze 7. července 1998, který ustanovil vlámskou mediační službu, která se zabývá ochranou veřejných zaměstnanců, kteří nahlásí nesrovnalosti. Výnos stanovuje, že jakýkoliv zaměstnanec správního orgánu může nahlásit vlámské mediační službě, písemně nebo ústně, jakékoliv zanedbání, zneužití nebo nesrovnalosti, a pokud o to požádá, spadá pod ochranu vlámského mediátora.

Jakmile je pod ochranou vlámského mediátora, jakékoliv disciplinární procesy proti oznamovateli jsou odloženy až do ukončení vyšetřování tribunálem.

Výše uvedený výnos nedefinuje termín oznamovatel a neplatí pro veřejné zaměstnance ostatních belgických komunit.

Co se týče soukromého sektoru, žádná specifická ustanovení ohledně ochrany oznamovatelů zde nejsou. U veřejných pracovníků je povinností oznamovat trestné činy, jak je uvedeno v trestním zákoníku (Code d'Instruction Criminelle).

Francie

Ve Francii byl vyhlášen zákon na ochranu oznamovatelů dne 13. listopadu 2007. Tento zákon však poskytuje ochranu pouze osobám, které oznámí korupční trestné činy na svém pracovišti, a to buď svému zaměstnavateli, nebo soudním či správním orgánům.

Podmínkou pro poskytnutí ochrany je dobrá víra a důvodné podezření. Takový zaměstnanec je pak chráněn před jakoukoliv odplatou ze strany zaměstnavatele, jako je zamezení přístupu k výběrovému řízení, školení, propuštění ze zaměstnání, přímá a nepřímá diskriminace, zejména pokud jde o výši platu, školení, reklasifikaci, jmenování, kvalifikaci, profesní ohodnocení, přemístění na jiné pracoviště nebo prodloužení smlouvy. Právní úkon, který by stvrzoval jakékoli odplatné opatření, je považován od počátku za neplatný.

Zákon neuzivá termín *oznamovatel*, ale užívá opsaného výrazu *osoba, která odhalí informace o korupci ve veřejném zájmu*.

Norsko

Norsko také přijalo specifickou legislativu na ochranu oznamovatelů (zákon o pracovním prostředí, pracovních hodinách a ochraně zaměstnance atd., naposledy upraven 23. února 2007). Tento zákon dává právo zaměstnancům soukromého i veřejného sektoru hlásit podezření z nekalých praktik v jejich organizacích pod podmínkou, že budou postupovat vhodným způsobem. Při posuzování vhodnosti postupu je relevantní dobrá víra zaměstnance s ohledem na správnost informace a, na formu a obsah sdělení a na potenciální škodu, již mohlo být zabráněno, případně která byla oznámením způsobena. Tento zákon také zakazuje odvetu, tedy jakékoliv nepříznivé jednání vůči zaměstnanci, které je důsledkem reakce na oznámení. Zlý úmysl v motivech oznamovatele nebrání zákonnému oznamování, pokud je odhalení ve veřejném zájmu. Také každý zaměstnanec, který „signalizuje“, že bude

oznamovat, např. kopírováním dokumentů nebo oznámením, že nahlásí, pokud se nekalá praktika nezmění, je také chráněn před odvetou.

Stejně jako ve Velké Británii, i zde je v případě jakékoli formy odvety proti oznamovateli kompenzace neomezená.

Ačkoliv zákon nespecifikuje termín „oznamovatel“, zaměstnanec, který odhalí informaci je v zákoně označen jako „zaměstnanec, který upozorní na vadné podmínky v podnikání“.

Rumunsko

V Rumunsku je ochrana oznamovatelů upravena v zákoně o ochraně oznamovatelů (Zákon č. 571/2004). Zákon se zabývá ochranou oznamovatelů před správními opatřeními jejich nadřízených, když podají oficiální stížnost založenou na dobré víře o podezření na zkorumpované nebo neetické praktiky a porušení zákona. Zákon respektuje důvěrnost oznamovatele.

Rumunský zákon je jedním z mála případů evropských zákonů, které nabízejí definici oznamovatele. Zákon uvádí: *„oznamovatel (avertizor) je osoba, která odhaluje porušování zákonů ve veřejných institucích osobami s veřejnými pravomocemi nebo vedoucími pracovníky těchto institucí“*. Tato definice musí být brána v úvahu spolu s definicí „oznamování ve veřejném zájmu“, které je definováno jako oznamování v dobré víře jakéhokoli činu, který porušuje zákon, profesní etické standardy nebo principy dobrého hospodaření, efektivity, hospodárnosti a transparentnosti.

Tento zákon poskytuje seznam osob a představitelů, ke kterým mohou být oznámení směřována, a tyto zahrnují média a nevládní organizace.

Ačkoliv je rumunská právní úprava celkem progresivní, týká se pouze zaměstnanců veřejného sektoru.

Holandsko

V Holandsku poskytuje určitou ochranu veřejným zaměstnancům zákon z roku 1999, který pro oznamovatele používá termín „klokkenuiders“ (zvoníci). Mezi veřejnými zaměstnanci, stejně jako mezi politiky na všech úrovních, byly vzneseny pochybnosti o efektivitě tohoto zákona, neboť pravidla stanoví, že veřejný zaměstnanec musí vždy hlásit své pochybnosti nejprve svému nadřízenému.

Německo

Německo v současné době nemá ucelenou úpravu whistleblowingu v jediném zákoně. V roce 2008 byla přijata novela občanského zákoníku, která do německého právního řádu zavedla ochranu oznamovatelů v § 612a BGB. Pokud jde o veřejný sektor, byl v roce 2008 přijat zákon o postavení veřejných zaměstnanců, který v ustanovení § 37 odst. 2 stanoví, že úředníci mohou oznámit podezření z korupce u příslušných orgánů, aniž by předtím byli povinni tak učinit u nadřízeného a aniž by tím porušili povinnost mlčenlivosti.

Ke zvýšení povědomí veřejnosti o prospěšnosti jednání oznamovatelů a nutnosti jejich ochrany je v Německu od roku 1999 každé dva roky udělována mezinárodní cena pro whistleblowera.

Švýcarsko

Ve Švýcarsku byl podán návrh zároveň Remo Gysinem v dolní komoře a Dickem Martinem v horní komoře, který žádal švýcarskou vládu, aby předložila návrh zákona, který by zaručoval „efektivní ochranu proti nespravedlivým propouštěním a dalším formám odplaty vůči oznamovatelům“. Tento návrh byl přijat oběma komorami v letech 2005 a 2007 a vláda začala pracovat na přípravě zákona.

Návrh zdůrazňuje, že zákon by měl zahrnovat ustanovení ohledně prevence nemístného propouštění a dalších forem diskriminace vůči oznamovatelům, kteří odhalí nesrovnalosti ve společnosti, měl by umožnit oznamovatelům odhalení širší veřejnosti pouze jako poslední možnost, měl by zkoumat, zda jsou existující sankce (výplata až šesti platů propuštěnému zaměstnanci od zaměstnavatele) proti zaměstnavatelům, kteří takto zaměstnance propustí, dostatečné, a pokud ne, aby uvažoval o zpřísnění sankcí.

Mezitím byly ve Švýcarsku zprovozněny anonymní linky, které podněcují oznamovatele, aby se dozvěděli o svých právech a aby zjistili, koho kontaktovat s podezřením na korupci nebo podvod.

Roztroušená ustanovení ohledně ochrany oznamovatelů je možno nalézt v trestních zákonících, zákonech o statutu pracovníků veřejného sektoru, svobody projevu a vyjadřování a v antikorupčních zákonech. Společným prvkem všech zemí uvedených níže je, že žádná z nich výslovně nedefinuje pojem oznamovatel.

Rakousko

V Rakousku některé zákony povolují nebo dokonce vyžadují oznamování a poskytují určitou míru ochrany, ale neexistuje žádná obecná úprava oznamování, natož pak jeho podpora. V posledních pěti letech začala akademická a politická debata ohledně oznamování v důsledku několika pobídek ze strany EU, zejména co se týče veřejných zaměstnanců.

Téma oznamování je posuzováno podle prizmatu zásad a tradic úředního tajemství. Rakousko se v současnosti snaží prozkoumat způsoby, jak učinit správu více transparentní a odpovědnou. Některé reformy zákonů, které jsou diskutovány v tomto kontextu, zahrnují také ochranu oznamovatelů, jako je např. návrh zákona na reformu trestního zákoníku, aby prosazoval boj proti korupci, předložený ministerstvem spravedlnosti v červenci 2007. Článek II, § 4 návrhu je zaměřen na podporu oznamování ve veřejných a soukromých orgánech, které čelí korupčním praktikám.

Bulharsko

V Bulharsku neexistují žádné zákony specificky ochraňující oznamovatele a zdá se, že článek 76 odst.3 zákona o podpoře zaměstnanosti je ochraně oznamovatelů nejbližší. Článek uvádí, že kontrolní orgány by měly mít povinnost zkontrolovat obdržené varování ohledně trestných činů, nezveřejňovat informace, které představují státní, úřední nebo obchodní tajemství, které se dozvěděli v souvislosti s prováděním této kontroly, nepoužívat získané informace k vlastnímu prospěchu nebo prospěchu jiných osob, zachovat v tajnosti zdroj, od kterého dostali varování ohledně trestných činů.

Chorvatsko

V Chorvatsku je jediné ustanovení ohledně ochrany někoho, kdo by mohl být považován za oznamovatele, spojeno s trestnými činy korupce. V tomto ohledu článek 115 chorvatského zákoníku práce stanoví v rámci důvodů, které nejsou oprávněnými důvody k propuštění, případ, kdy se pracovník obrátí na odpovědné osoby nebo kompetentní státní úřady nebo vyplní v dobré víře žádost u těchto osob či orgánů ohledně odůvodněného podezření z korupce, není považován za oprávněný důvod k propuštění.

Chorvatsko v současné době připravuje nový zákoník práce v souladu s legislativou EU v oblasti pracovních vztahů a plánuje v tomto zákoně ošetřit i problematiku oznamování.

Kypr

Na Kypru je možné nalézt pouze článek v zákoně o státní službě, který stanoví, že každý státní zaměstnanec, který při výkonu svého povolání zjistí nebo se domnívá, že jiný státní zaměstnanec je zapojen do úplatkářství nebo podvodného jednání, musí toto nahlásit svému nadřízenému v písemné podobě spolu se všemi relevantními důkazy, které podporují jeho případ. Toto ustanovení neobsahuje žádnou výslovnou zmínku o následné ochraně, ale pravděpodobně ji implikuje. Toto ustanovení také neřeší situaci, kdy nadřízený s informacemi dále nenaloží nebo je sám součástí problému.

Řecko

Řecko nemá žádnou specifickou právní úpravu ochrany oznamovatelů. Nicméně řecká právní praxe přijímá, že odpovědnost zaměstnance není porušena, pokud odhalí informace se záměrem chránit veřejný zájem.

V článku 371 řeckého trestního zákoníku je uvedeno ustanovení, že porušení profesního tajemství právníkem, knězem, notářem, doktorem, lékárníkem a dalšími není trestáno, pokud je záměrem ochrana veřejného zájmu.

Maďarsko

Maďarsko dosud nemá žádné ucelené zákony o ochraně oznamovatelů. Každý může získat odškodnění za své stížnosti nebo „oznámení veřejného zájmu“, podané státu nebo místním orgánům podle zákona XXIX z roku 2004, s výjimkou stížností, které spadají pod soudní a právní procesy. Podle článku 257 trestního zákoníku každý, kdo bude jednat v neprospěch osoby, která provedla oznámení veřejného zájmu, je vinen špatným chováním a může být potrestán až dvěma roky vězení. Nicméně žádná další ochrana anonymity není oznamovatelům poskytnuta, ani není vyřešen možný konflikt zveřejnění státních či úředních tajemství pro obecné blaho. Vzhledem k tomu, že systém má řadu chyb, není oznamování široce používaným nástrojem v boji proti korupci. Maďarská pobočka Transparency International doporučila přijetí efektivnějších legislativních pravidel spolu s adekvátními sektorovými a organizačními kodexy praxe.

Maďarská vláda v současné době pracuje na nové politice ochrany oznamovatelů a na odpovídajícím legislativním balíčku. Podle návrhu zákona bude vytvořen nový úřad na ochranu oznamovatelů. Bude koordinovat vládní protikorupční aktivity, poskytovat školení o etice, dostávat zprávy oznamovatelů a zakročovat při ochraně oznamovatelů. Dále bude tento úřad vyšetřovat případy, přestože jakékoliv trestní případy musí být předány policii

nebo státnímu zastupitelství. Úřad bude mít rovněž pravomoc udělovat pokuty v netrestních případech.

Itálie

Itálie má vysoce rozvinutý mechanismus ochrany „informatori“, založený na článku 203 trestního zákoníku a další opatření v zákoně o „spolupracovnících s justicí“ ze 13. února 2001 a „pentiti“ („kající se“ bývalí členové organizovaných zločineckých skupin). Tato legislativa však nepokrývá další typy oznamovatelů, kteří hlásí zneužívání ve veřejném a soukromém sektoru, kromě případů, kdy figuruji jako svědci u soudu.

Moldávie

Moldávie byla subjektem precedentu Evropského soudu pro lidská práva ohledně ochrany oznamovatelů. V rozsudku velkého senátu z roku 2008 Guja vs. Moldávie soud jednohlasně shledal porušení článku 10 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv (svoboda vyjadřování), kdy byl zaměstnanec kanceláře nejvyššího státního zástupce propuštěn, protože poskytl tisku oficiální dopisy dokumentující státní vměšování v probíhajícím vyšetřování. Byla to právě absence jakékoliv legislativy, nastavující určené kanály pro takovéto případy, která umožnila oznamovateli jít rovnou za tiskem.

Polsko

Polsko v současné době nemá problematiku whistleblowingu upravenou v samostatném právním předpise. Na oznamovatele lze proto vztáhnout pouze obecné právní předpisy, z hlediska ochrany oznamovatelů zejména zákoník práce a ustanovení o zákazu diskriminace. V Polsku na rozdíl od ČR není výčet zákonem stanovených diskriminačních důvodů taxativní, proto sem lze zahrnout i diskriminační důvod na základě učiněného oznámení. Pro diskriminační spory platí princip obráceného důkazního břemene, kdy zaměstnavatel musí dokázat, že se zaměstnavatelem (oznamovatelem) nezacházel nerovně či nediskriminoval jej v pracovněprávních vztazích z důvodu učiněného oznámení. Další výhodou je i to, že v diskriminačních sporech není nijak limitována možná náhrada škody.

Slovensko

Na Slovensku v současné době rovněž nemají speciální zákon, který by problematiku ochrany oznamovatelů komplexně upravoval. Některé aspekty whistleblowingu jsou proto řešeny pouze obecnými předpisy především z oblasti pracovního, trestního a správního práva. Ministerstvo vnitra Slovenské republiky však v roce 2011 vypracovalo návrh zákona o ochraně osob při odhalování trestné činnosti související s korupcí a jinými vybranými trestnými činy (dále jen „návrh“). Tento návrh jde proti trendu západních zemí, jejichž zákony o whistleblowingu poskytují ochranu širokému okruhu oznamovatelů, neboť zaměřuje ochranu pouze na oznamovatele vybrané trestné činnosti. Podle ustanovení § 1 odst. 1 návrhu je předmětem zákona úprava podmínek a postupu při poskytování ochrany fyzické osobě podílející se významnou mírou na objasnění trestné činnosti související s korupčním nebo jiným vybraným trestným činem nebo na zjištění anebo na usvědčení pachatele takového trestného činu před možným postihem v oblasti pracovněprávních anebo obdobných pracovních vztahů. Vybraným trestným činem se přitom dle § 2 odst. 1 písm. b) návrhu rozumí některý z taxativně vypočtených trestných činů, mezi nimiž jsou uvedeny vybrané majetkové a hospodářské trestné činy a dále trestný čin zneužití pravomoci veřejného činitele, maření povinnosti veřejným činitelem, přijímání úplatku, podplácení a nepřímá korupce.

Kromě posledních tří uvedených trestných činů je vyžadováno způsobení nejméně značné škody (tj. škoda dosahující nejméně 26 600 EUR). Podmínky, za nichž se oznamovateli poskytuje ochrana, jsou uvedeny v ustanovení § 3 návrhu, podle něhož se ochrana poskytuje fyzické osobě, která v trestním řízení podala oznámení o skutečnostech, že byl spáchán vybraný trestný čin, nebo vypovídala jako svědek anebo poskytla jiný důkaz o skutečnostech souvisejících s činností jeho zaměstnavatele, které významnou mírou mohou přispět nebo přispělo k objasnění vybraného trestného činu nebo k zjištění anebo usvědčení jeho pachatele, a podala žádost o poskytnutí ochrany. Oznamovatel, resp. dle označení v návrhu chráněná osoba, může podat žádost o poskytnutí ochrany kdykoliv v průběhu trestního řízení (v přípravném řízení u příslušného prokurátora, v řízení před soudem u soudu, který bude ve věci rozhodovat). Jestliže prokurátor nebo soud zjistí, že jsou splněny podmínky stanovené v § 3 a § 4 návrhu, písemně oznámí Národnímu inspektorátu práce, zaměstnavateli a fyzické osobě, která požádala o poskytnutí ochrany, že se jí poskytuje ochrana podle § 6 návrhu. Ochrana vzniká dnem doručení takového oznámení zaměstnavateli. To znamená, že s poskytnutím ochrany není spjata právo na utajení totožnosti chráněné osoby, ale naopak s přiznáním poskytnutí ochrany je spojeno odhalení identity chráněné osoby jejímu zaměstnavateli. Poskytnutá ochrana dle § 6 návrhu spočívá v tom, že každý právní úkon v pracovněprávních vztazích nebo obdobných pracovních vztazích ze strany zaměstnavatele vůči chráněné osobě může být učiněn pouze s předchozím souhlasem Národního inspektorátu práce, jinak je tento právní úkon neplatný. Poté, kdy Národní inspektorát práce obdrží žádost zaměstnavatele o udělení souhlasu, si vyžádá stanovisko chráněné osoby k navrhovanému právnímu úkonu, přičemž souhlas s navrhovaným právním úkonem udělí pouze tehdy, prokáže-li zaměstnavatel hodnověrným způsobem, že navrhovaný právní úkon nemá žádnou příčinnou souvislost s učiněným oznámením, jinak žádost zamítne. Proti rozhodnutí mají obě strany, tedy zaměstnavatel i chráněná osoba, právo podat odvolání.

Pokud jde o dobu trvání poskytnuté ochrany, je časově omezená. Ustanovení § 7 návrhu uvádí čtyři situace, za nichž dochází k zániku poskytnuté ochrany. Ochrana chráněné osoby tedy zaniká a) na základě její písemné žádosti, b) byla-li v souvislosti s učiněným oznámením pravomocně odsouzena za trestný čin křivého obvinění podle § 345 trestního zákona nebo křivé výpovědi a křivé přísahy podle § 346 trestního zákona, c) zánikem pracovněprávního vztahu nebo obdobného pracovního vztahu a d) odmítne-li v trestním řízení o vybraném trestném činu vypovídat nebo změnil-li zásadním způsobem svojí výpověď ve vztahu k významným skutečnostem.

Pozitivem navrhované právní úpravy je to, že chráněná osoba má dle § 8 návrhu právo na poskytnutí právní pomoci podle zvláštního zákona. Po vzoru americké úpravy návrh v ustanovení § 9 rovněž počítá s možností přiznání odměny chráněné osobě. Výše odměny může být přiznána až do výše 10 % z uchráněného nebo navráceného majetku za předpokladu, že v trestním řízení nabyt právní moci rozsudek, kterým byl pachatel uznán vinným ze spáchání vybraného trestného činu, avšak celková suma odměny nesmí přesáhnout padesátinásobek minimální mzdy. Chráněná osoba může podat žádost o přiznání odměny do šesti měsíců ode dne doručení odsuzujícího rozsudku, na jehož doručení má nárok. Tato lhůta je prekluzivní (propadná). Rozhodování o přiznání odměny by mělo spadat do působnosti buď Ministerstva spravedlnosti, nebo Ministerstva financí Slovenské republiky, které si za účelem posouzení nároku vyžádá stanovisko od příslušného prokurátora nebo soudu. Předmětem stanoviska má být vyjádření k míře účasti chráněné osoby na objasnění vybraného trestného činu, zjištění nebo usvědčení jeho pachatele a uchránění nebo navrácení majetku. Ministerstvo je poté povinno rozhodnout o žádosti o poskytnutí

odměny do šesti měsíců ode dne jejího doručení. Nicméně na přiznání odměny není právní nárok.

Švédsko

Ve Švédsku zatím nejsou žádné plány pro vytvoření specifické legislativy na ochranu oznamovatelů, koncept oznamování také není ve švédských právních textech definován. Nicméně řada ustanovení se nachází v různých částech právního řádu.

Například novinářské zdroje jsou chráněny zákonem.

Ačkoliv je urážka na cti ve Švédsku stále trestným činem, oznamovatel, který zveřejňuje správné informace o podvodných aktivitách v rámci společnosti, nebo ten, který má alespoň odůvodnění věřit v pravdivost takových informací, nemůže být shledán vinným z urážky na cti.

Podle švédského pracovního práva může být pracovní smlouva zrušena jen z objektivních důvodů. Zaměstnanec má právo kritizovat zaměstnavatele, pokud adresuje informace správnému úřadu. Faktické informace musí být dostatečně podložené a zaměstnanec musí nejprve kontaktovat zaměstnavatele a snažit se dosáhnout nápravy předtím, než svou kritiku zveřejní. Dokud se drží těchto pravidel, neriskuje zaměstnanec ztrátu zaměstnání nebo jiných privilegií v práci.

Ve Švédsku dalo několik slavných případů oznamovatelů vzniknout specifickým legislativním opatřením, jako je např. Lex Sahara, upravující zákon o sociálních službách, který stanoví, že každá osoba činná v oblasti péče o staré osoby musí ověřit, že tyto osoby dostávají dobrou péči a že mají zabezpečené životní podmínky. Kdokoliv zpozoruje nebo je obeznámen se závažným porušením péče o jakoukoliv osobu musí okamžitě záležitost hlásit výboru sociální péče.

Celkově vzato současná ustanovení v jednotlivých švédských zákonech poskytují silnější ochranu oznamovatelům ve veřejném sektoru než v sektoru soukromém.

Jak je z výše uvedeného patrné, specifická legislativa ohledně ochrany oznamovatelů stále zůstává v Evropě výjimkou a je zapotřebí větší snahy, aby existující pravidla nezůstala jen teorií. Dokud mají potenciální oznamovatelé důvod bát se, že vystoupením proti korupci a jinému zneužívání ohrozí jejich zaměstnání, kariéru nebo je vystaví nebezpečí, mnoho z nich zůstane zticha. Z toho vyplývá důležitost zlepšení zákonů a praxe v oblasti ochrany oznamovatelů v Evropě.

Spojené státy americké

Jedním z prvních zákonů, který se zabývá problematikou whistleblowingu, je americký federální zákon **False Claims Act** z roku 1863. Uvedený zákon byl přijat v době občanské války, během které bylo zjištěno, že společnosti prodávají armádě vadné dodávky zbraní, u kterých hrozila exploze a usmrcení vojáků. False Claims Act upravuje kompenzaci a omezenou ochranu osobám, které poskytují informace o vadných výrobcích a službách dodávaných americké vládě. Jedná se o civilní nápravná opatření, jejichž adresáty jsou nevládní pracovníci. Promlčecí lhůta k uplatnění nároků je stanovena na 10 let. V roce 1986 byl zákon revidován posílením práv oznamovatelů. Unikátním institutem, který False Claims Act upravuje, je původem z anglického zvykového práva tzv. žaloba *qui tam* (z latinského „*qui tam pro domino rege quam pro si ipso in hac parte sequitur*“, což znamená, „kdo se soudí za krále, soudí se i za sebe“), který umožňuje jednotlivcům disponujícím důkazy o podvodech

u veřejných zakázek a dotačních programů podat žalobu proti pachateli jménem federální vlády Spojených států. Vláda má právo se k žalobě připojit. Pokud tak neučiní, může soukromý žalobce pokračovat ve sporu sám. Cílem žaloby je získat nazpět zpronevěřené finanční prostředky. V USA převažuje zájem na získání informací o nekalých praktikách před motivem zveřejnění oznamovatele. Z tohoto důvodu umožňuje legislativa přiznat oznamovateli nárok ve výši 15 až 30 % z navrácených finančních prostředků, což má představovat kompenzaci za podstoupené riziko v profesní a osobní sféře.

Ochrana federálních zaměstnanců je upravena v zákoně **The Whistleblower Protection Act** (WPA) z roku 1989. Vztahuje se na stávající a bývalé vládní zaměstnance a také na uchazeče o zaměstnání. V tomto zákoně je whistleblowing definován jako zveřejnění informace dokládající nezákonné nebo nekalé vládní aktivity. Zaměstnanec je při zveřejnění informací chráněn, pokud má důvodné podezření, že došlo k porušení zákona, pravidla nebo nařízení nebo korupce, hrubého plýtvání veřejných prostředků, zneužití pravomoci nebo zásadní a specifické ohrožení zdraví a bezpečnosti. Jestliže jsou vůči oznamovateli užita odplatná opatření, může se obrátit se stížností na nezávislý orgán, kterým je Úřad zvláštního poradce, nebo na státní agenturu, která stížnost prošetří. V případě skutečně uplatněných odvetných opatření vůči oznamovateli usiluje Úřad zvláštního poradce o nápravná opatření. Identita oznamovatele nesmí být odhalena, aniž by k tomu dal souhlas.

Aby byla ochrana podle WPA zahájena, musí případ obsahovat následující prvky: personální jednání jako následek chráněného odhalení informací krytým zaměstnancem. *Krytým zaměstnancem* se rozumí současný nebo dřívější zaměstnanec nebo žadatel o místo ve výkonné složce vlády.

Jakékoliv poskytnutí informací je chráněno, pokud se zaměstnanec odůvodněně domnívá, že došlo k porušení jakéhokoliv zákona, pravidla nebo nařízení, nebo dokáže hrubé pochybení v hospodaření, hrubé plýtvání prostředky, zneužití autority nebo závažné a specifické ohrožení zdraví a bezpečnosti. WPA však omezuje důkaz o špatném hospodaření na „hrubé“ pochybení v hospodaření. Toto omezení – vzhledem k tomu, že zákon nedefinuje, za jakých podmínek jde o porušení „hrubé“ – umožňuje určitou volnost v interpretaci.

Ve srovnání s ostatními zákony platnými v Evropě je vymáhací mechanismus zavedený ve WPA robustnější a přístupnější i ve srovnání s Velkou Británií, kde musí oznamovatelé sami přednést svůj případ zaměstnaneckému tribunálu. WPA umožňuje oznamovateli, který je cílem odvety, podat stížnost u nezávislé vyšetřovací a žalobní agentury, která případ prošetří a bude usilovat o nápravu od zaměstnavatele, pokud bude případ vyhodnocen jako relevantní.

Dle projektu odpovědnosti vlády Government Accountability Project (GAP) a dle dalších neziskových organizací, potřebuje WPA nutně úpravy, které zákonu vrátí jeho efektivitu, neboť se zdá, že se rozdrobuje, zejména od teroristických útoků z 11. září 2001. Hrozby pro ochranu oznamovatelů se odvíjí od ustanovení v zákonech Patriot Act a Homeland Security Act, vzniklých po 11. září a které odstraňují pokrytí WPA u zveřejňování informací ohledně velmi široce definovaných „kritických infrastruktur“.

Dále je velmi omezená ochrana příslušníků ozbrojených sil a výzvědných služeb, nejvýznamnější mezerou je absence nezávislých procesních práv pro zamítnutí nebo odebrání bezpečnostní prověrky zaměstnance. Prověrky jsou funkčním předpokladem pro tři miliony zaměstnanců americké vlády a jejich ztráta neznamená pouze ztrátu zaměstnání, ale také nevyhnutelně zanesení na černou listinu, neboť to znamená, že zaměstnancova loajalita vůči národu již není spolehlivá.

Zdá se, že vymáhací mechanismus WPA, Úřad zvláštního poradce, který má za úkol zakročit ve prospěch oznamovatelů a pomoci jim během procesu WPA, stále více zaostává v řešení případů a jeho efektivita je v současné době veřejností zpochybňována.

Navzdory těmto kritikám je WPA stále výborným zdrojem inspirace s ohledem na identifikaci dobré praxe, která fungovala v reálném světě bez toho, aby způsobilo nepřijatelnou škodu zákonné vládě nebo zájmům společností.

Pro soukromý sektor byl na federální úrovni v roce 2002 přijat Sarbanes-Oxley Act, a to v reakci na řadu finančních skandálů velkých společností (Enron, Peregrine Systems, Tico, Adelphia a WorldCom). Zákon upravuje činnost auditorů, procesy vnitřní kontroly a s tím související povinnosti a rovněž stanoví povinnost zavést interní oznamovací mechanismy pro obchodní společnosti kótované na některé z amerických burz.

Nutno konstatovat, že whistleblowing se zdá být kulturně lépe přijímán ve Spojených státech než ve většině evropských zemí. Americký přístup je založen na individuální smlouvě mezi občanem a státem, která motivuje občany kontrolovat a působit proti jednání, které je v rozporu s veřejným zájmem. Oznamování nešvarů je tedy považováno za společensky korektní, nepostihnutelné, dokonce i za povinnost. Oznamovatelé jsou vnímáni jako veřejní hrdinové a zákony o ochraně oznamovatelů jsou většinou přijímány jednomyslně.

Kanada

V Kanadě je v současné době ochrana oznamovatelů upravena v zákoně s **názvem Public Servants Disclosure Protection Act** (dále jen „PSDPA“), který vstoupil v platnost dne 15. dubna 2007 a nahradil předchozí zákon the Treasury Board's Policy on the Internal Disclosure of Information. Uvedený zákon byl přijat v souladu se závazkem kanadské vlády podporovat etické jednání ve veřejném sektoru. PSDPA upravuje proces, kdy federální zaměstnanci veřejného sektoru poskytují informace o zavrženíhodných praktikách na pracovišti, a prostředky ochrany těchto zaměstnanců před odplatou ze strany zaměstnavatelů a dalších osob. V PSDPA jsou pochybení, respektive zavrženíhodné praktiky, o kterých zaměstnanec informuje, rozděleny do následujících oblastí: porušení zákona (schváleného Parlamentem či jednotlivými provinciemi), zneužívání veřejných prostředků nebo veřejného majetku, korupce, aktivní/pasivní jednání, které vytváří podstatné nebezpečí pro zdraví, bezpečnost lidí a životního prostředí, závažné porušení etického kodexu dané organizace. PSDPA neposkytuje ochranu pouze oznamovatelům – zaměstnancům působícím na federálních ministerstvech a úřadech, ale také osobám vně veřejný sektor (např. externím dodavatelům). Zaměstnanci si mohou vybrat mezi třemi způsoby chráněného oznámení; svému nadřízenému, pověřenému vedoucímu úředníkovi nebo speciálnímu komisařovi (the Public Sector Integrity Commissioner). Každá instituce přitom musí mít upravený postup při oznamování ve vlastním vnitřním předpise. Instituce, které nemají pověřeného vedoucího úředníka, nemají využívat vnitřní postup při oznamování, ale mají se obrátit přímo na komisaře, který je nezávislou institucí stojící mimo veřejný sektor. Oznamovatelům je v rámci PSDPA zajištěna ochrana jejich totožnosti a důvěrnost poskytnutých informací, přičemž právo na zachování anonymity mají v průběhu vyšetřování i po jeho ukončení. Záznamy o oznamovateli a jím poskytnutých informacích musí být proto vedeny odděleně od ostatních spisů, přičemž přístup k nim má pouze omezený okruh osob podílejících se na vyšetřování.

Kanadská úprava obsahuje i poměrně propracovaný systém ochrany oznamovatelů před odplatou ze strany zaměstnavatelů spočívající v disciplinárních opatřeních jako například

přeřazení na nižší pozici, ukončení pracovního poměru či jiná jednání a výhrůžky negativně ovlivňující pracovní podmínky. Oznamovatel se proti odplatě může bránit stížností u komisaře, kterou je třeba podat ve lhůtě 60 dnů ode dne uplatnění odplaty. Komisař je povinen rozhodnout ve lhůtě 15 dnů, zda se bude stížností zabývat. Jestliže shledá stížnost důvodnou, pověří vyšetřovatele jejím prošetřením, přičemž o rozhodnutí informuje oznamovatele. Na základě výsledku prošetření poté komisař má několik možností, jak dále postupovat – může stížnost zamítnout, jmenovat konsiliátora za účelem dosažení dohody nebo věc postoupit speciálnímu soudnímu tribunálu. Tento soudní tribunál může nařídit přijetí nápravných opatření (včetně obnovení pracovního místa), přiznat oznamovateli náhradu škody nebo přijmout disciplinární opatření proti všem, kteří proti oznamovateli uplatnili odvetu.

Jihoafrická republika

V jihoafrické republice upravuje problematiku whistleblowingu zákon **The Protected Disclosures Act** z roku 2000. V JAR se z počátku objevovalo negativní vnímání whistleblowingu, respektive oznamovatelů, což bylo dáno negativními zkušenostmi s donášectvím z dob apartheidu. Jedná se o obdobný historický kontext jako v případě postsovětských zemí. Když ovšem jihoafrický Ústav pro bezpečnostní studia prováděl průzkum o účinnosti různých antikorupčních opatření mezi odborníky, kteří se účastnili protikorupční konference v roce 1999, umístila se právní ochrana oznamovatelů na 4. místě (62,3 %) ze třiceti protikorupčních opatření a byla považována za velmi efektivní nástroj v boji proti korupci.

Jihoafrický zákon o chráněném zveřejnění upravuje postup pro zaměstnance veřejného i soukromého sektoru spojený se zveřejněním informací týkajících se nezákonných nebo nekalých aktivit jejich zaměstnavatelů nebo kolegů a rovněž ochranu těchto zaměstnanců před jakoukoli profesní újmou. Zaměstnancem se ve smyslu tohoto zákona rozumí každá osoba, která pracuje pro jinou osobu nebo pro stát a která obdrží nebo má nárok na odměnu, a dále jakákoli jiná osoba, která se jakýmkoliv způsobem podílí na výkonu činnosti nebo podnikání zaměstnavatele. Definice zveřejnění je obdobná jako v britské úpravě, neboť se vztahuje na nekalé praktiky již proběhlé, probíhající nebo plánované, a to týkající se trestné činnosti, nesplnění zákonné povinnosti, justičního omylu, zdraví a bezpečnosti osob, životního prostředí, porušení zákazu diskriminace a nerovného zacházení a záměrného zakrytí těchto jednání. Aby se jednalo o chráněné zveřejnění, zaměstnanec tak musí učinit v dobré víře a musí mít důvodné podezření, že informace a tvrzení v nich obsažená jsou v zásadě pravdivá, a nesmí tak učinit za účelem osobního zisku.

Zákon upravuje 5 různých způsobů zveřejnění – u právního zástupce, zaměstnavatele, ministra nebo člena provinční výkonné rady, u určené fyzické nebo právnické osoby (zatím stanoven pouze veřejný ochránce práv a generální auditor) a obecné chráněné zveřejnění (např. v médiích). Pro každou z možností jsou stanoveny určité podmínky, které musí zaměstnanec splnit, aby se jednalo o chráněné zveřejnění, přičemž se požadavky stupňují, kdy nejvíce jich je stanoveno pro obecné chráněné zveřejnění. Stanovení vyšších požadavků pro externí komunikační kanály je opodstatněno tím, že v případě upřednostnění interního oznámení, je umožněno zaměstnavateli převzít odpovědnost za pochybení a přijmout odpovídající nápravná opatření. Zákon rovněž stanoví neplatnost právního úkonu, který vylučuje jakékoliv ustanovení tohoto zákona nebo má odradit zaměstnance v učinění oznámení. Pokud zaměstnavatel vůči zaměstnanci užije odplatné opatření, rozhoduje, není-li možná dohoda, o sporu pracovní soud. V případě, že zaměstnanci v souvislosti s učiněným zveřejněním hrozí užití odplatných opatření a požádali o to a je-li to rozumně možné,

musí být převeden na jiné místo u téhož zaměstnavatele, státní zaměstnanec případně do jiného správního orgánu, přičemž takovým převedením nesmí dojít k zhoršení jeho pracovních podmínek, ledaže by k tomu dal písemný souhlas.

Prameny

- Parliamentary Assembly, Council of Europe, Doc. 12006, 14 September 2009, The protection of "whistle-blowers", Report, Committee on Legal Affairs and Human Rights, Rapporteur: Mr Pieter OMTZIGT, The Netherlands, Group of the European People's Party
(<http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/workingdocs/doc09/edoc12006.htm>)
- Transparency International (2009). Alternative to Silence. (http://www.transparency.it/new/images/alternative_to_silence_whistleblower_protection.pdf)
- Kolektiv autorů Oživení, o. s.: Analýza zpracovaná pro účely vzniku nové právní úpravy v ČR: Ochrana oznamovatelů (whistleblowing)