

Kas jāzina par jauno Trauksmes celšanas likumu

Pagājušajā gadā daudzi uzņēmumi ar bažām gaidīja maija sākumu, kad spēkā stājās Eiropas Savienības Vispārīgā datu aizsardzības regula. Šogad pavasaris atkal nāk ar jaunām juridiskām rūpēm un pienākumiem – 1. maijā spēkā stāsies Trauksmes celšanas likums, kas nosaka, ka ne vien valsts un pašvaldību iestādēm, bet arī uzņēmumiem, ja tajos ir vismaz 50 nodarbināto, būs jāizveido iekšējā trauksmes celšanas sistēma. Par trauksmes celšanas līdzšinējo regulējumu, jaunā likuma viestajām izmaiņām un to, kā pareizi jāveido iekšējā trauksmes celšanas sistēma uzņēmumā, seminārā 8. martā stāstīja zvērinātu advokātu biroja *Sorainen* speciālisti – biroja partnere, zvērināta advokāte Ieva Andersone, zvērināts advokāts Andis Burkevics un juriste Madara Meļņika.

Par trauksmes celšanas gadījumiem pierasts domāt kā par sabiedrības interešu aizsardzību, kas var palīdzēt novērst traģēdijas, apkarot korupciju un citus noziedzīgus nodarījumus, veidot atbildības kultūru publiskajās un privātajās institūcijās. Taču, kā liecina pētījumi, trauksmes celšanas sistēmas ieviešana dod arī gluži praktiskus komerciālus ieguvumus uzņēmumiem. Izpētot kompānijas *NAVEX Global* datus par 8500 uzņēmumiem 10 gadu griezumā, secināts, ka uzņēmumiem, kuros izveidota iekšējās trauksmes celšanas sistēma, bijis jāiesaistās par 6,9% mazāk tiesas procesos, kas uzsākti pret uzņēmumu; uzņēmumiem, kas

aktīvi iesaistījās problēmu izmeklēšanā, radās par 20,4% mazāk izmaksu izlīgumu slēgšanā; tāpat trauksmes cēļi uzlabojuši uzņēmumu finansiālo un korporatīvo kultūru un palīdzējuši sasniegt rentabilitātes mērķus.

Līdzšinējais regulējums trauksmes cēļju aizsardzībai

«Trauksmes celšanas likums ir drīzāk evolūcija, nevis revolūcija, jo tas apkopo iepriekš esošo regulējumu, kas ticis izkaisīts pa dažādiem tiesību aktiem, protams, vienlaikus arī pastiprinot trauksmes cēļju aizsardzību. Taču nekas radikāli jauns tajā nav — vismaz attiecībā uz valsts un pašvaldību iestādēm, valsts kapitālsabiedrībām konkrētas normas jau attiecas, šo regulējumu varēja izmantot arī uzņēmumu ietvaros,» skaidro Ieva Andersone.

Jau pastāv anonīmas ziņošanas iespējas (tā sauktie uzticības tālruni) Valsts ieņēmumu dienestam, Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojam. Tāpat iestāžu darbiniekiem pastāv ziņošanas pienākums konkrētās nozarēs — bērnu tiesību aizsardzībā, vides aizsardzībā, noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas apkarošanā. Ārstniecības personām ir pienākums ziņot par infekcijas slimībām, bet valsts amatpersonām jāziņo par interešu konfliktiem. Savukārt Iesniegumu likums nodrošina iespēju ikvienam vērsties ar iesniegumu jebkurā valsts vai pašvaldības iestādē, turklāt likums arī nosaka šāda potenciālā trauksmes cēļja aizsardzību, paredzot, ka bez iesnieguma iesniedzēja piekrišanas ir aizliegts izpaust informāciju, kas atklāj viņa identitāti, izņemot gadījumu, kad iestādei saskaņā ar likumu šāda informācija ir jāizpauž.

Savukārt Darba likums aizliedz radīt jebkādas nelabvēlīgas sekas

darbiniekam, kurš cēlis trauksmi, ziņojot par pārkāpumiem uzņēmumā (Darba likuma 9. panta 1. daļa: «Aizliegts sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības, kā arī tad, ja viņš informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darbavietā). Ja šādas sekas darbiniekam tomēr radušās, tad darba devēja pienākums ir pierādīt, ka tam nav nekādas saistības ar trauksmes celšanu (Darba likuma 9. panta 2. daļa: «Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav tieši vai netieši radītas nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības.»)

Arī administratīvā procesa likums paredz aizsardzību personai, kas ziņojusi par pārkāpumiem, it īpaši, ja tas saistīts ar pārkāpumiem valsts iestādēs (Administratīvā procesa likuma 54. panta 2. daļa: «Informāciju, kas atklāj tās personas identitāti, kura ziņojusi par tiesībpārkāpumu, var sniegt tikai ar šīs personas piekrišanu, izņemot tiesību normās noteiktos gadījumus.»)

Trauksmes cēļja jēdziens jau parādījies arī Latvijas judikatūrā. «Interesanti, ka Augstākās tiesas pieņemtā spriedumā ir tiešā tekstā norādīts, ka cilvēks, kas sniedz informāciju par notikušiem pārkāpumiem valsts iestāžu un tiesu darbībā, ir uzskatāms par trauksmes cēļju,» atklāj I. Andersone. Turklāt Augstākās tiesas spriedumā arī norādīts, ka par trauksmes cēļju identificējošu infor-



Ieva
Andersone,
ZAB Sorainen
partnerē,
zvērināta advokāte

Trauksmes celšanas likums ir drīzāk evolūcija, nevis revolūcija, jo tas apkopo iepriekš esošo regulējumu, kas ticis izkaisīts pa dažādiem tiesību aktiem, protams, vienlaikus arī pastiprinot trauksmes cēlēju aizsardzību.

loks, par kuriem var ziņot trauksmes celšanas sistēmas ietvaros,» secina I. Andersone.

Uzņēmumiem, kuros jau izveidotas trauksmes celšanas sistēmas, I. Andersone iesaka padomāt par šādiem aspektiem:

- Vai aptverts pietiekami plašs ziņošanas tēmu loks?
- Vai tiek pietiekami aizsargāta trauksmes cēlēja identitāte?
- Vai personas dati tiek pseidonimizēti arī tad, ja persona to īpaši nelūdz?
- Vai novērsts risks, ka trauksmes cēlējam varētu draudēt kaitīgas sekas?
- Vai tiek paredzēta datu apstrāde trauksmes celšanas ziņojumu ietvaros: gan trauksmes cēlēja, gan personu, par kurām ziņots, un liecinieku dati?

Galvenās jaunā likuma prasības

Jaunais likums nepieciešams, jo pētījumos secināts, ka ar esošo regulējumu tomēr nepietiek, lai cilvēki nebaidītos ziņot par iespējamiem pārkāpumiem iestādēs un uzņēmumos. Daudzi (vairāk par pusi jeb 56%) baidās par turpmākajām karjeras iespējām esošajā uzņēmumā, un gandrīz puse (42%) — pat par personīgo drošību.

Jaunais Trauksmes celšanas likums, kas stāsies spēkā no 1. maija, īpaši svarīgs būs tiem uzņēmumiem, kuros ir vairāk par 50 nodarbināto — šiem uzņēmumiem būs jāizveido iekšējā trauksmes celšanas sistēma. Turklāt jāatceras, ka darbinieka jēdziens Trauksmes celšanas likuma izpratnē tiek saprasts plašāk nekā Darba likuma izpratnē — tas

mācīju uzskatāma ne tikai viņu tieši identificējoša informācija (kā vārds un uzvārds), bet arī netieša informācija, no kuras trauksmes cēlēja identitāti iespējams izsecināt.

Bieži vien trauksmes cēlēji par primāro veidu, kā ziņot par pārkāpumiem, izvēlas vērsties pie masu medijiem, un arī šajā gadījumā likums tos aizsargā. Likuma «Par presi un citiem masu informācijas līdzekļiem» 22. pants nosaka, ka masu medija redakcijai ir saistoša trauksmes cēlēja prasība nepublicēt tā vārdu. Pienākumu atklāt ziņotāju žurnālistam var uzlikt tikai tiesa (piemēram, gadījumos, kad tas var palīdzēt kāda nozieguma atklāšanā).

Arī iekšējās ziņošanas sistēmas gan valsts iestādēs, gan privātajās struktūrās nav pilnīgi jauns, iepriekš nebijis jēdziens, saka I. Andersone. Savā ziņā par šādām ziņošanas sistēmām var uzskatīt Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma finansēšanas novēršanas likuma subjektiem uzlikto pienākumu pamanīt un ziņot par dažādiem aizdomīgiem finanšu darījumiem.

Savukārt publiskas personas institūcijām (valsts, pašvaldību iestādēm, publisko personu kapitālsabiedrībām) līdz pagājušā gada beigām bija jānosaka kārtība, kā to darbinieki var ziņot par iespējamiem korupcijas un interešu konfliktu pārkāpumiem. «Ja šāda trauksmes celšanas sistēma ir tikusi izveidota, tad jaunajam likumam nevajadzētu sagādāt problēmas, jo pamatprincipi ir ļoti līdzīgi. Galvenokārt ir jāpaplašina tematu

iekļauj arī pašnodarbinātos, cilvēkus, kas sniedz pakalpojumus, praktikantus. Valsts un pašvaldību iestādēm, kā arī publiskajām kapitālsabiedrībām trauksmes celšanas sistēma būs jāizveido neatkarīgi no nodarbināto skaita. I. Andersone iesaka padomāt par šādas sistēmas izveidi arī uzņēmumiem, kuru darbība saistīta ar paaugstinātu risku, lai gan likumā tā nav obligāta prasība. Savukārt uzņēmumiem, kuros iekšējā ziņošanas sistēma jau pastāv, atliek pārbaudīt, vai tā ir atbilstoša jaunā likuma prasībām.

Trauksmes cēlējs likuma izpratnē var būt vienīgi fiziska persona, nevis uzņēmums. Tam arī jābūt saistītam ar uzņēmumu, par ko tas ziņo, profesionālā nozīmē (esot darba ņēmējam vai citādi sniedzot pakalpojumus, kā arī — dibinot tiesiskās attiecības, kas saistītas ar darba pienākumu veikšanu). Otrkārt, trauksmes cēlējam pašam jābūt ticībai (ne obligāti pilnai pilnvarotībai, bet vismaz pamatotām aizdomām), ka informācija, par ko tas ziņo, ir patiesa. «Tas nozīmē, ka likums neaizsargā personu, kas apzināti pauž nepatiesu informāciju, proti, apmelo. Gluži pretēji, par to ir paredzēta administratīvā atbildība,» saka I. Andersone (patlaban tapšanas stadijā esot izmaiņas Administratīvo pārkāpumu kodeksā, kas paredzēs, ka par apzināti nepatiesu ziņu sniegšanu, izmantojot trauksmes celšanas ziņojumu, varēs piemērot naudas sodu līdz 700 eiro). Tāpat par trauksmes cēlēju netiek uzskatīts arī cilvēks, kurš ziņo tikai un vienīgi par personīgo interešu aizskārumu (jābūt skartām plašākām sabiedrības interesēm). Visbeidzot, ziņotājs par pārkāpumu netiks uzskatīts par trauksmes cēlēju un neiegūs likuma aizsardzību, ja tas izpaudīs informāciju, kas ir valsts noslēpums. Savukārt visu pārējo klasificēta rakstura informāciju (ierobežotas pieejamības informāciju utt.) trauksmes cēlējs drīkst



**Madara
Melņika,**
ZAB *Sorainen*
juriste

Lielākos uzņēmumos, kur ir krietni vairāk par 50 darbiniekiem, ir risks ar kādām 20–30 sūdzībām gada ietvaros. Tās visas apstrādāt, pseidonimizēt – tas ir samērā liels darbs.

izpaust un arī saņemt atbrīvojumu no likumā paredzētās atbildības par šādas informācijas izpaušanu.

Iekšējā trauksmes sistēma paredzēta kā primārais kanāls, caur kuru trauksmes cēlējs var sniegt ziņojumu. Citos gadījumos var vērsties ārējā kompetentajā iestādē vai, piemēram, ja ir aizdomas par smaga vai sevišķi smaga nozieguma gatavošanu, — policijā. Tāpat būs iespējams celt trauksmi ar kādas biedrības vai nodibinājuma palīdzību vai vērsties trauksmes cēlēju kontaktpunktā, kuru izveido Valsts kanceleja. Galējos gadījumos pieļauta vērsšanās arī masu medijos — tad, ja ar pārējiem trauksmes celšanas mehānismiem neizdodas panākt rezultātu (trauksmes cēlēja ziņojums tiek ignorēts un šai ignorēšanai nav objektīva pamata).

Pēc kādiem principiem jāveido iekšējā trauksmes celšanas sistēma uzņēmumā?

Valsts kanceleja līdz 1. aprīlim apsolījusi sniegt vadlīnijas, kādai jābūt iekšējai trauksmes celšanas sistēmai uzņēmumos. Jau tagad ir skaidrs, ka sistēmai ir jānodrošina konfidencialitāte, jāaizsargā trauksmes cēlēja identitāte un tas jāpasargā no nelabvēlīgām sekām (plānošanas stadijā atrodas likumprojekts, kurā par nelabvēlīgu seku radīšanu trauksmes cēlējam fiziskajai personai paredzēts sods līdz 700 eiro, bet juridiskajai personai — pat līdz 14 000 eiro). Tāpat jāaizsargā arī personas, par kurām tiek ziņots, jo

ne vienmēr izrādīsies, ka ziņojumam ir pamats. Par trauksmes sistēmas ieviešanu darbinieki jāinformē līdz ar darba gaitu uzsākšanu, kā arī darba vietā jānodrošina informācija par ieviesto sistēmu. Kopumā trauksmes celšanas sistēmai ir mērķis palīdzēt uzlabot uzņēmuma reputāciju un darbinieku apzināšanos.

Paša uzņēmuma interesēs ir svarīgi, lai izveidotā iekšējā trauksmes celšanas sistēma būtu efektīva, atzīmē *Sorainen* juriste Madara Melņika. Pretējā gadījumā trauksmes cēlējs izvēlēsies ziņot par nebūšanām publiski, kas, protams, nenāks par labu uzņēmuma reputācijai. Tāpat neefektīvas trauksmes celšanas sistēmas uzturēšana var tikt uzskatīta par pārkāpumu (nepienācīgu likuma izpildi) no valsts puses.

Uzņēmumam ir divas iespējas, kā ieviest iekšējo trauksmes celšanas sistēmu, — darīt to pašam vai pasūtīt kā ārpalpojumu. Katram no šiem variantiem ir savas priekšrocības un trūkumi. Uzņēmumā pašā sistēmu veidotu kāds no tā darbiniekiem, un tādas sistēmas izveide varētu būt lētāka. Pluss ir arī tas, ka konfidenciāla rakstura informācija par uzņēmumu paliek tā iekšienē. Tāpat iekšējā sistēma potenciāli nodrošina ātrāku izmeklēšanu. Taču kā trūkums pašā uzņēmuma izveidotai trauksmes celšanas sistēmai uzskatāms tas, ka darbinieks — potenciālais trauksmes cēlējs — var šādai sistēmai neuzticēties, nebūt pārliecināts, ka viņa identitāte ir pietiekami aizsargāta, ja reiz ziņojumi nonāk pie kāda no pašā uzņēmuma kolēģiem. Otrkārt, uzņēmumam šādā gadījumā nepieciešams izveidot jaunu darba vietu vai palielināt slodzi esošajiem. «Lielākos uzņēmumos, kur ir krietni vairāk par 50 darbiniekiem, ir risks ar kādām 20–30 sūdzībām

gada ietvaros. Tās visas apstrādāt, pseidonimizēt — tas ir samērā liels darbs,» saka M. Melņika. Attiecīgi ārpalpojuma trauksmes celšanas sistēmai varētu būt lielāka uzticamība no uzņēmuma darbiniekiem, tāpat tā varētu būt sasniedzamā ikvienā laikā (parasti šādus servissus nodrošina 24 stundas diennaktī un 7 dienas nedēļā). Pašam uzņēmumam arī nav jārūpējas par pseidonimizāciju un datu aizsardzību — tas tikai uzzina par to, kāds pārkāpums ir noticis. Tomēr mīnusi ārpalpojuma sistēmai ir gan tās lietošanas maksa, gan tas, ka informācija par uzņēmumā notiekošo tiek nodota uz ārpusi.

Uzņēmuma iekšējai trauksmes celšanas sistēmai var būt ierīkoti dažādi komunikācijas kanāli, caur kuriem trauksmes cēlējs var nodot informāciju, — e-pasts, telefons, ziņošanas kastes, kurās trauksmes cēlējs ievieto izdrukātu lapu ar ziņojumu; iespējams ziņot arī tiekoties — tiešajam priekšniekam, augstākai vadībai vai īpaši šim nolūkam norīkotam darbiniekam. Ieteicamāk būtu uzņēmumā izveidot vairākus komunikācijas kanālus ziņošanai, jo katrs darbinieks ir individuāls — kādam varbūt labāk patiks izrunāties aci pret aci, cits dos priekšroku izdrukātas lapas iemešanai kastītē. Turklāt var būt gadījumi, kad, piemēram, ziņošana tiešajai priekšniecībai ir neadekvāts risinājums (ja tiešā priekšniecība pati iesaistīta pārkāpumu veikšanā). Tāpat svarīgi atcerēties, ka komunikācijas kanālam jābūt labi aizsargātam (piemēram, ziņošanas kaste neatrastos visiem labi pārrēdzamā vietā, e-pasti būtu šifrēti).

Atsevišķs jautājums — vai pieņemt un izskatīt arī anonīmus ziņojumus? No vienas puses, šādā gadījumā ziņotājs jūtas visvairāk pasargāts, taču anonīma ziņojuma gadījumā uzņēmumam ir grūti iegūt papildu informāciju, kā arī pašam trauksmes cēlējam trūkst atgriezeniskās saiknes, informācijas par to, kas tālāk notiek ar ziņojumu. Tāpat pastāv risks, ka anonīma ziņošana var tikt izmantota ļaunprātīgi, tieši apmelojot. Tieši

Pārkaupuma izmeklēšana uzņēmuma ietvaros jāveic un līdz lēmumam par turpmāko rīcību jānonāk mēneša laikā.

uz šo risku norāda arī Datu valsts inspekcija, kas anonīmo ziņošanu neatbalsta. Galu galā, **anonīmi ziņojumi Trauksmes celšanas likuma izpratnē nemaz netiek uzskatīti par trauksmes cēlēja ziņojumiem.**

Uzņēmuma iekšējās trauksmes celšanas ziņošanas politikā būtu jāiekļauj trauksmes cēlēja jēdziena skaidrojums (kur svarīgi parādīt atšķirību starp personiskiem aizskārumiem un gadījumiem, kad skartas plašākas sabiedrības intereses), skaidri jāapraksta ziņošanas iespējas (kur, kad un kā vērsties ar ziņojumu), jānorāda, kas būs ziņojuma izskatītāji. Tāpat ziņošanas politikā jāinformē par laika periodu, kādā uzņēmums reaģēs uz ziņojumu (pasaules labā prakse esot maksimāli 7 dienas līdz apstiprinājuma sniegšanai, ka ziņojums ir saņemts, un 30 dienas līdz otrajai atbildei, kurā ziņotājam jau tiek sniegta informācija par pārbaudes rezultātiem). Ziņošanas politikā nepieciešams vēlreiz uzsvert, ka ziņotājs ir aizsargāts no jebkādam nelabvēlīgām sekām, turklāt arī paredzēt nopietnu disciplinārbildību darbiniekiem, kas šādas sekas ziņotājam radītu. Tāpat ziņošanas politikā jāņem vērā apmācīt darbiniekus par ziņošanas iespējām, visus ziņojumus izskatīt vienlīdzīgi un taisnīgi, ievērot ziņotāja konfidencialitāti. Ne mazāk svarīgi arī brīdināt ziņotāju par sekām, ja tiek iesniegts apzināti nepatiess ziņojums, kā arī iekļaut aprakstu par ziņotājam pieejamo atgriezenisko saiti. Vēl ziņošanas politikā jāiekļauj informācija par datu apstrādes ilgumu un datu dzēšanas termiņiem, jāprecizē, ka ziņotājam nav darba devējam jāsniedz pierādījumi par ziņojuma pamatā esošajām aizdomām, jāatgādina, ka pastāv arī citas ziņošanas un informācijas saņemšanas iespējas (valsts institūcijās, kontaktpunktā) un jāsniedz informācija, kā rīkoties, ja ziņojuma rezultātā darbiniekam rodas negatīvas sekas. Visbeidzot, uzņēmumam trauksmes celšanas ziņojumu politikā jāapraksta arī skaidra rīcības stratēģija, ko trauksmes cēlējam darīt gadījumā, ja tas vēlas iesniegt ziņojumu par paša ziņojumu pieņēmēja vai ziņojumu izskatīšanas komisijas darbinieku rīcību (šādam nolūkam

**Andis
Burkevics,**
ZAB Sorainen
zvērināts advokāts

var izmantot ārpakalpojumu vai risināt kā citādi).

Trauksmes cēlēju ziņojumus vēlams izskatīt komisijai, kuras sastāvā ir cilvēki no dažādām uzņēmuma grupām — valdes pārstāvji, personāldaļas vadītājs, kvalitātes un riska nodaļas pārstāvji. Savukārt **ziņojuma pieņemšana jāveic tikai vienai personai, kura to tūlīt pseidonimizē, lai pārējie komisijas locekļi neuzzina trauksmes cēlēja identitāti** (pirms tam uzņēmumā iekšēji būtu jānoskaidro, kuram darbiniekam ir tik liela kolēģu uzticība, lai viņš varētu būt šis ziņojumu saņēmējs).

Kā rīkoties, saņemot trauksmes cēlēja ziņojumu uzņēmuma iekšējā sistēmā?

Rīcības plāns, saņemot trauksmes cēlēja ziņojumu, iedalāms četros galvenajos etapos, informē Andis Burkevics. Pirmajā etapā vispirms tiek izvērtēts, vai ziņojums vispār uzskatāms par trauksmes celšanu likuma izpratnē, un, ja atbilde ir apstiprinoša, — trauksmes cēlēja identitāte tiek pseidonimizēta (iesniedzēja vārdu un uzvārdu noņemot ar kādu kodu — ciparu vai burtu kombināciju) un trauksmes cēlēju informē par to, ka ziņojums ir saņemts. Svarīgi atcerēties, ka ziņojuma iesniedzējs ir jāinformē arī tad, ja ziņojums netiek atzīts par trauksmes celšanu.

Otrajā etapā sākas iespējamā pārkaupuma izmeklēšana, vienlaikus nodrošinot trauksmes cēlēja tiesības un intereses (konfidencialitāti, aizsardzību). Vispirms jāpārliedz, ka personām, kas izskata trauksmes cēlēja ziņojumu, nepastāv interešu konflikts (ja tāds tiek konstatēts, šīm personām jāatstādina sevi no lietas izmeklēšanas). Datus par trauksmes cēlēju, un tieši tāpat arī par personu, par kuru ziņojis trauksmes cēlējs (turklāt tā var būt ne tikai fiziska,



bet arī juridiska persona), drīkst notikt tikai tām personām (iestādēm), kurām tie nepieciešami ziņojuma vai uz tā pamata ierosinātas lietas izskatīšanai vai paša trauksmes cēlēja, kā arī viņa radnieku aizsardzībai. Pārkaupuma izmeklēšana uzņēmuma ietvaros jāveic un līdz lēmumam par turpmāko rīcību jānonāk mēneša laikā, uzsver A. Burkevics.

Trešajā etapā notiek jau citu iesaistīto personu informēšana. Interesanti, ka šajā ziņā, iespējams, redzama pretruna starp Vispārīgo datu aizsardzības regulu, kas paredz, ka persona, par kuru dati iegūti ne no šīs personas, jāinformē par datu ieguves avotiem ne vēlāk kā mēneša laikā. Dažās Eiropas valstīs, piemēram, Vācijā, to interpretē tā, ka personai, par kuru sniegta sūdzība, tiek atklāts pat trauksmes cēlēja vārds un uzvārds — taču tas, protams, sabotē trauksmes cēlēju aizsardzības mehānismu (Vācijā tas tiek risināts ar plašu anonīmās ziņošanas akceptēšanu), stāsta A. Burkevics. Latvijā, kā jau minēts, likums paredz, ka trauksmes cēlēja identitāti personai, par kuru ir trauksmes celšanas ziņojums, atklāt nedrīkst.

Ceturtajā etapā seko izšķirīgā rīcība — pārkaupuma izbeigšana un tā radīto sekas novēršana, vainīgo personu sodīšana, preventīvo pasākumu veikšana, lai nepieļautu līdzīgu situāciju atkārtošanos, trauksmes cēlēja informēšana par izmeklēšanas rezultātu un nepieciešamības gadījumā arī kompetento iestāžu informēšana. ■

Ikars Kubliņš