

29. 10. 2012

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

K právní úpravě whistleblowingu v České republice

V návaznosti na Programové prohlášení Vlády České republiky ze dne 4.8.2010 a v souladu s protikorupční strategií vlády nedávno předložila místopředsedkyně vlády a předsedkyně Legislativní rady vlády věcný záměr legislativního řešení whistleblowingu a komplexní ochrany oznamovatelů. V této souvislosti přitom vzniká otázka, zda navrhovaná nová právní úprava skutečně přinese kýžené zlepšení v boji proti korupci, podvodům a dalším nekalým praktikám?

Rödl & Partner

Termín whistleblowing označuje situace, kdy stávající, nebo bývalý zaměstnanec upozorní na nekalé praktiky na pracovišti, které obvykle ohrožují veřejný či jiný obecný zájem, a dějí se často s vědomím zaměstnavatele, resp. oznamovatele nadřízených pracovníků. Tento anglosaský právní institut, který není v České republice zatím příliš známý[1], je tradičním a zavedeným nástrojem v boji proti korupci a nekalým praktikám zejména ve Spojených státech amerických, kde byl zakotven již v roce 1863 v zákoně *False Claim Act* a následně pak i v dalším federálním zákoně na ochranu whistleblowerů (*Whistleblower Protection Act*). Pozitivní efekt se zavedením ochrany oznamovatelů se projevil také ve Velké Británii [2], kde byl v tomto směru v roce 1998 přijat *Public Interest Disclosure Act*.

Naproti tomu se v České republice whistleblowing marginálně a ve velmi omezeném rozsahu objevuje prakticky jen v ustanovení § 34 odst. 2 vyhlášky č. [123/2007](#) Sb., o pravidlech obezřetného podnikání bank, spořitelních a úvěrních družstev a obchodníků s cennými papíry. Tuto zmínku však nelze vnímat jako obecnější úpravu daného právního institutu tak, jak jej předpokládá nyní předložený věcný záměr legislativního řešení whistleblowingu ve formě věcného záměru návrhu zákona o ochraně oznamovatelů (dále jen "věcný záměr").

Whistleblowing je možné vnímat ve dvou rovinách, a to jednak v rovině vnitřní (tj. uvnitř zaměstnavatele) a dále pak i v rovině vnější (legislativní). Vnitřní regulace whistleblowingu formou příslušných interních předpisů, zejména etických kodexů (*Code of Conduct*) nebo *compliance programů* má posílit firemní kulturu a předcházet rizikům, škodám a nákladům zaměstnavatele souvisejícím s protiprávním či neetickým jednáním. Přehled některých kroků, které by mohly inspirovat manažery a vedoucí pracovníky, uvádí s odkazem na zahraniční zkušenosti a literaturu například Transparency International[3].

Na tomto místě je třeba konstatovat, že v případě, kdy whistleblower (oznamovatel) upozorňuje na nekalé praktiky týkající se přímo vedení společnosti, popř. osob, které by se měly v rámci jeho zaměstnavatele oznámením přímo zabývat, nepostačí k ochraně oznamovatele pouze interní předpisy společnosti. Učiněním oznámení proti vedoucím zaměstnancům, popř. managementu se totiž oznamovatel vystavuje riziku postihu ze strany osob, které se dle vědomí oznamovatele do

protiprávního jednání zapojily. Z důvodu komplexní ochrany oznamovatele před negativními důsledky oznámení učiněného v dobré víře proto musí být vnitřní regulace doplněna o regulaci vnější (legislativní).

Věcný záměr počítá s tím, že nová právní úprava ochrany oznamovatele bude začleněna do stávajících právních předpisů, zejména pak do zákona č. [198/2009](#) Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Uvedený právní předpis by měl nově obsahovat další ustanovení týkající se diskriminace zaměstnance v návaznosti na učiněné oznámení o trestném činu, a tím umožnit zaměstnanci využít obráceného důkazního břemene.

Podle stávající úpravy se obrácené důkazní břemeno uplatní tehdy, uvede-li žalobce před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě diskriminačních důvodů vymezených v ustanovení § 133a občanského soudního řádu. Souvislost s oznámením protiprávního jednání nicméně jako diskriminační důvod uvedena není. Věcný záměr proto počítá s doplněním ustanovení § 133a občanského soudního řádu o nové písmeno d), které by zakotvilo další diskriminační důvod spočívající v porušení rovného zacházení v souvislosti s učiněným oznámením.

Pokud jde o věcnou působnost, je navrhovaná právní úprava oproti řešení, které doporučuje např. Transparency International[4], užší a vztahuje se pouze na oznamování trestných činů, přičemž oznamovatelem má být pouze zaměstnanec, příslušník bezpečnostního sboru nebo voják z povolání, který se dozví, že jeho zaměstnavatel spáchal trestný čin nebo že u tohoto zaměstnavatele spáchal trestný čin jiný zaměstnanec.

Ochrana se nemá vztahovat na oznamování jednání, která nedosahují intenzity trestného činu. V tomto směru se věcný záměr jeví jako příliš úzce směřovaný na korupci, která je ostatně hlavním tématem předkladatelky a další, resp. související negativní společenské jevy zůstávají poněkud upozaděny. Pokud by přitom měla mít nová právní úprava skutečný význam, měla by nabídnout "něco jiného a víc", než již obsahuje současná právní úprava v trestněprávní oblasti a ochrana informačního zdroje v oblasti médií[5].

Pro dokreslení vztahu právní úpravy whistleblowingu ke stávajícím právním institutům lze například zmínit ustanovení § 368 trestního zákoníku, podle kterého je neoznámení trestných činů vymezených v tomto ustanovení samo trestným činem. Ve svém důsledku je zakotvení skutkové podstaty neoznámení trestného činu jakousi "motivací" pro osoby, které se hodnověrným způsobem dozví o spáchání trestného činu, aby tento trestný čin oznámily. Obdobně se riziku trestního stíhání vystavuje osoba, která nepřekazila trestný čin vymezený v ustanovení § 367 trestního zákoníku.

Nelze pominout ani skutečnost, že oznámení, popř. jiný podnět, na jehož podkladě lze učinit závěr o podezření ze spáchání trestného činu, lze učinit anonymně. V případě, že by zaměstnanec měl značné obavy z důsledků oznámení trestné činnosti, může bez ohledu na zakotvení ochrany oznamovatele využít také tuto variantu.

Pokud jde o spolupráci oznamovatelů s médii, je dle zjištění Transparency International[6] právě možnost anonymity jedním z důvodů, proč se oznamovatelé obražejí na sdělovací prostředky.

Jaký přínos tedy může mít navrhovaná právní úprava? Z hlediska legislativně právního by jí mohlo být rozšíření shora zmíněné úpravy obráceného důkazního břemene, ze širšího společenského hlediska bude přínos spočívat zejména v diskuzi k dané problematice a zvýšení obecného povědomí o ochraně oznamovatelů. Celkové působení právní úpravy v praxi však bude z velké části záviset na samotné prezentaci právní úpravy ve vztahu k veřejnosti. Jak se ukazuje, není

whistleblowing přijímán jednoznačně pozitivně. To dokazuje průzkum Transparency International, ze kterého vyplynulo, že čtvrtina respondentů vnímá oznamovatele jako informátora, udavače či minimálně potíživu[7].

Předložení paragrafového znění návrhu zákona se chystá na březen 2013, nabytí účinnosti pak nejdříve na leden 2014. Jaký efekt nová právní úprava přinese, ukáže až delší časový odstup od nabytí účinnosti. Lze jen doufat, že navrhovaná právní úprava nezůstane jen prázdným plněním programového prohlášení a že stejně jako v některých jiných státech najde uplatnění a povede ve svém důsledku ke zlepšení firemní kultury v České republice.



JUDr. Pavel Koukal,
advokát/Associate Partner

Mgr. Eva Zahořová, LL.M.,
advokátní koncipientka

[Rödl & Partner, v.o.s.](#)

Platněřská 2
110 00 Praha 1

Tel.: + 420 236 163 111
Fax: + 420 236 163 799
e-mail: prag@roedl.cz

[1] Eliška Císařová, Zuzana Navrátilová, Nikola Hořejš, Pavel Beňo. Whistleblowing a ochrana oznamovatelů v České republice, Transparency International - Česká republika, o.p.s., Praha 2009, ISBN: 978-80-87123-11-9.

[2] Tamtéž.

[3] Tamtéž.

[4] Transparency International doporučuje pro právní úpravu široké vymezení působnosti ochrany na zaměstnance, uchazeče o zaměstnání a bývalé zaměstnance, a to v oblastech počínaje trestnými činy, přes přestupky, nekalé jednání a jednání ohrožující veřejný zájem - in Eliška Císařová, Zuzana Navrátilová, Nikola Hořejš, Pavel Beňo. Whistleblowing a ochrana oznamovatelů v České republice, Transparency International - Česká republika, o.p.s., Praha 2009, ISBN: 978-80-87123-11-9.

[5] K tomu blíže Jiří Herczeg. K právu novinářů nezveřejňovat své informační zdroje, Právní rozhledy 10/2011, s. 343.

[6] Nikola Hořejš. Česká Média a whistleblowing: hlavně anonymně. In Eliška Císařová, Zuzana Navrátilová, Nikola Hořejš, Pavel Beňo. Whistleblowing a ochrana oznamovatelů v České republice, Transparency International - Česká republika, o.p.s., Praha 2009, ISBN: 978-80-87123-11-9.

[7] Eliška Císařová, Zuzana Navrátilová, Nikola Hořejš, Pavel Beňo. Whistleblowing a ochrana oznamovatelů v České republice, Transparency International - Česká republika, o.p.s., Praha 2009, ISBN: 978-80-87123-11-9.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Prekluze důvodu neplatnosti VH](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Odpovědnost členů statutárního orgánu za nepodání insolvenčního návrhu včas](#)
- [Vybrané otázky poskytování zdravotních služeb na dálku](#)
- [TOP 5 judikátů z korporátního práva za rok 2025](#)
- [Nový daňový režim ESOP v České republice od roku 2026. Posun k ekonomické realitě a mezinárodním standardům?](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)