

18. 10. 2022

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

# Ochrana oznamovatelů v České republice: Klíčové novinky a výhled na implementaci

Nový a aktualizovaný návrh zákona o ochraně oznamovatelů a doprovodného změnového zákona byl zveřejněn dne 29. 4. 2022, nejnovější verze materiálu pro jednání vlády byla publikována dne 26. 9. 2022 [1]. Zákon by měl vstoupit v účinnost 1. 7. 2023, s delší implementační lhůtou pro některé povinné subjekty. Autoři tohoto článku rozebírají klíčové aktualizace a aspekty návrhu zákona a představují výhled na jeho implementaci.

## Stav právní úpravy

Minimální standardy ochrany oznamovatelů stanoví směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie („**směrnice o whistleblowingu**“), kterou byly členské státy povinny transponovat do vnitrostátního práva do 17. 12. 2021.

Česká republika směrnici o whistleblowingu v implementační lhůtě neprovedla. V důsledku toho má směrnice o whistleblowingu přímý účinek od 18. 12. 2021, ačkoli ukládá povinnosti pouze veřejným subjektům (jako jsou státní a obecní orgány, veřejné vysoké školy, veřejné zdravotnické instituce a veřejně vlastněné společnosti), nikoli soukromým podnikům.

Opožděná implementace směrnice o whistleblowingu vytváří nežádoucí dvoustupňový systém, kdy zaměstnanci veřejných subjektů požívají ochrany poskytované směrnicí o whistleblowingu, zatímco zaměstnanci soukromých subjektů se musí spoléhat na stávající roztržitěnou úpravu, která je založena zejména na zákazu diskriminace a ochraně zaměstnanců podle zákoníku práce a antidiskriminačního zákona.

Nejnovější návrh zákona převážně kopíruje strukturu směrnice o whistleblowingu a předchozích verzí návrhu zákona [psali jsme >>>[zde](#)].

Upravuje tedy:

- a. podmínky pro podávání a posuzování oznámení,
- b. podmínky poskytování ochrany osobám, které oznámení podaly, a
- c. pravomoci Ministerstva spravedlnosti v souvislosti s ochranou oznamovatelů.

Povinnými subjekty, které musí zavést interní oznamovací systém a související opatření pro příjem a řešení oznámení, mají být i nadále veřejní zadavatelé s výjimkou menších obcí a menších municipálních firem a dále zaměstnavatelé s více než 50 zaměstnanci, případně zaměstnavatelé působící v některém z uvedených odvětví (zejména ve finančním sektoru).

V některých aspektech se však nejnovější návrh zákona od předlohy i od dřívějších návrhů zásadně liší. Ne všechny změny lze přitom hodnotit kladně, a některé mají dokonce potenciál ohrozit naplnění účelu právní úpravy.

**Novinky v návrhu zákona o ochraně oznamovatelů protiprávního jednání**

## *Předmět oznámení*

Předmět oznámení návrh zákona vymezuje ve dvou variantách. Obě varianty shodně stanoví, že oznámení mohou obsahovat informace o jakémkoli trestném činu a porušení práva EU ve stanovených oblastech. Dle druhé varianty lze navíc oznamovat i jednání, které má znaky přestupku, za který zákon stanoví sazbu pokuty, jejíž horní hranice je alespoň 200 000 Kč.

Ačkoliv lze chápat záměr umožnit oznamování širšího okruhu protiprávního jednání a zároveň zamezit oznamování zcela bagatelních přestupků, klade tato úprava (zejména ve druhé variantě) značné nároky nejen na osoby posuzující oznámení, ale i na samotné oznamovatele. Ti budou muset provést předběžné právní hodnocení oznamovaného jednání, aby posoudili, zda půjde o oznámení podle zákona. Příliš komplikovaná definice oznámení může potenciální whistleblowery odradit, protože si nebudou jistí, které jednání lze oznámit a zda se mohou spolehnout na zákonnou ochranu.

## *Anonymní oznamování*

Nejnovější verze návrhu zákona se již zcela odchýlila od možnosti anonymního oznámení, se kterým počítaly původní návrhy. Nově je již v definici oznámení uvedeno, že má obsahovat údaje o jménu, příjmení a datu narození oznamovatele. Anonymní oznámení se považují za oznámení podle zákona pouze tehdy, vyjde-li totožnost oznamovatele najevo dodatečně. Anonymní oznamování musí být akceptováno pouze u povinných osob podle zákona o některých opatřeních proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu.

Tato změna nepochybně potěší řadu společností, které se anonymního oznamování obávaly. Zároveň ale vzbuzuje pochybnosti o praktické využitelnosti a o zajištění účinné ochrany totožnosti oznamovatele. Zákon stanoví domněnku pravdivosti údajů o jméně, příjmení a datu narození, pokud příslušná osoba nemá pochybnosti o pravdivosti. Není ale zřejmé, co může založit pochybnost o pravdivosti – data narození nejsou běžně známá, a ve velkých společnostech nebo při využití externisty nebude příslušná osoba ani znát jména všech zaměstnanců. Pokud by přitom stačilo uvést v zásadě libovolné datum narození, jeho uvedení zcela postrádá význam. Příslušná osoba tak typicky bude muset ověřit oznamovatele v interních HR systémech. Již tím může dojít k prozrazení totožnosti oznamovatele. Nemožnost podat anonymní oznámení může rovněž některé potenciální oznamovatele od oznámení odradit.

Dále potom platí, že vyjde-li totožnost oznamovatele najevo dodatečně, jedná se o oznámení podle zákona, a i takovému oznamovateli náleží ochrana. Není tak jasné, jak mají povinné subjekty s anonymními oznámeními nakládat do doby, než totožnost oznamovatele vyjde najevo (k čemuž nemusí dojít vůbec), a odkdy se v takovém případě počítají lhůty pro vyrozumění oznamovatele a prošetření oznámení.

## *Oznamovatelé mimo okruh vlastních zaměstnanců*

Nejnovější verze návrhu zákona umožňuje omezit možnost podat oznámení přes interní oznamovací systém pouze na vlastní zaměstnance (resp. osoby ve služebním poměru) a dobrovolníky či stážisty.

Oznamovací systém tedy nemusí být zpřístupněný dalším osobám, které pro společnost vykonávají práci nebo jinou obdobnou činnost dle definice v § 2 odst. 3 návrhu zákona (dodavatelům a jejich zaměstnancům, členům orgánů společnosti apod.). Ačkoliv i tuto změnu mohou některé společnosti vítat, je třeba vzít v úvahu i to, že právě obchodní partneři mohou mít relevantní informace o protiprávním jednání, a jejich vyloučení tak společností omezí cenné zdroje informací.

## *Rozsah výluk z povinnosti mlčenlivosti*

Nový návrh zákona opět ruší výluky pro zákonnou povinnost mlčenlivosti daňových poradců; dle změnového zákona má být v zákoně o daňovém poradenství a Komoře daňových poradců České republiky výslovně uvedeno, že porušením povinnosti mlčenlivosti dle tohoto zákona není poskytnutí informace týkající se oznámení podle zákona o ochraně oznamovatelů.

Výjimka pro daňové poradce chyběla v úplně prvních verzích návrhu zákona, a po četných výhradách byla v dalších verzích stabilně zmiňována. Opětovné vypuštění je tak krokem zpět a lze očekávat, že se výjimka pro daňové poradce opět vrátí. Výjimka pro lékařské a právnické profese nadále platí.

### *Další významné změny*

Nejnovější verze návrhu zákona však obsahuje i změny, které lze jednoznačně přivítat.

Návrh zákona vůbec poprvé stanoví jasnou **prioritu interního oznamovacího systému**, když obsahuje předpoklady pro využití externího oznamování u Ministerstva spravedlnosti (zejména nedůvěryhodnost či úplná absence interního oznamovacího systému). Tato změna by měla motivovat zaměstnavatele k tomu, aby interní oznamovací kanály skutečně zavedli a plnili další povinnosti v souvislosti s oznamováním. Zákon však nespécifikuje žádné důsledky pro případ, kdy oznamovatel podá externí oznámení, aniž by uvedené předpoklady byly splněny.

Návrh zákona dále sjednocuje **lhůty pro posouzení oznámení** pro interní i externí oznamovací systémy. Původně mělo mít Ministerstvo spravedlnosti na posouzení oznámení 3 měsíce oproti 30 dnům pro zaměstnavatele, režim se nyní sjednotí na 30 dnech s možností prodloužení pro interní i externí oznámení. Zrušení neodůvodněné výhody Ministerstva spravedlnosti je pozitivní, nadále však platí, že relativně krátká základní třicetidenní lhůta pro šetření představuje značnou zátěž zejména pro menší subjekty, které nemají specializované právní oddělení nebo oddělení compliance. Směrnice o whistleblowingu přitom umožňuje lhůtu pro šetření až 3 měsíce.

Návrh zákona upouští od původní striktní **povinnosti zabránit odvetným opatřením** ze strany třetích osob a nově obsahuje zákaz umožnit, aby byl oznamovatel vystaven odvetnému opatření. Tuto změnu je třeba hodnotit kladně, protože původní striktní povinnost zabránit odvetným opatřením by se jen obtížně dodržovala a vymáhala.

Konečně jednu z nejvýraznějších změn lze pozorovat u sankcí, kde byly **zrušeny obrátové pokuty**. Nově jsou tedy maximální pokuty pro zaměstnavatele podle typu přestupku buď 400 tisíc Kč, nebo 1 mil. Kč. I to lze hodnotit kladně, protože většina přestupků je spíše administrativní povahy a pokuty počítané dle výše obrátu by tak byly neúměrně přísné. Lze ale uvažovat i o navýšení horní sazby pokuty za nejzávažnější materiální přestupky, zejména za uplatnění odvetných opatření vůči oznamovateli.

### **Výhled na implementaci**

Zákon má nabýt účinnosti dne 1. 7. 2023. Povinnost zavést interní oznamovací systém by malým a středním podnikům s 50 až 249 zaměstnanci dle přechodného ustanovení vznikla až od 1. 1. 2024.

Přestože většina subjektů má ještě rok času, než nové povinnosti nabydou účinnosti, lze jen doporučit, aby si interní postupy pro příjem a řešení oznámení vytvořily co nejdříve, a to z několika důvodů; prvním z nich je skutečnost, že veřejné subjekty a ministerstvo spravedlnosti již zřídily kanály pro podávání oznámení podle směrnice o whistleblowingu a někteří zaměstnanci soukromého sektoru mohou tyto kanály využívat k podávání oznámení, která se týkají jejich zaměstnavatelů (i když bez plné právní ochrany).

Důležitější je, že interní systémy oznamování jsou stále více považovány za normu a mohou být

vyžadovány zákazníky a mateřskými společnostmi (zejména v případě nadnárodních skupin) bez ohledu na platné právní předpisy. Interní systémy oznamování také umožňují společnosti řešit problémy zevnitř a předcházet tak poškození pověsti a škodám vyplývajícím z pokračujících nezákonných praktik. Dává také společnosti možnost udržet si kontrolu nad rozhodováním a zabránit vnějším zásahům.



**Mgr. Michal Nulíček, LL.M.**  
Partner



**Mgr. Anna Cervanová, LL.M.**  
Advokát / Associate



ROWAN LEGAL, advokátní kancelář s.r.o.

GEMINI Center  
Na Pankráci 1683/127  
140 00 Praha 4

Tel.: +420 224 216 212  
Fax: +420 224 215 823  
e-mail: [paha@rowan.legal](mailto:paha@rowan.legal)

---

[1] Viz.: [zákon o ochraně oznamovatelů](#); [změnový zákon](#)

SmartWhistle.cz

ROWAN | LEGAL

## Whistleblowing chytře a jednoduše

CHCI VĚDĚT VÍC



© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

### Další články:

- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnické osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)
- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [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](#)
- [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?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)