

16. 4. 2019

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

# Ochrana oznamovatelů (whistleblowerů) v České republice?

Ministerstvo spravedlnosti předložilo 18. 2. 2019 vládě k projednání návrh zákona o ochraně oznamovatelů[1]. Tématem oznamování protiprávních jednání, o kterých se oznamovatelé dozví v souvislosti se svým zaměstnáním (známé také pod anglickým pojmem „whistleblowing“), se zákonodárce zabýval opakovaně. Žádná komplexní úprava, která by toto téma řešila a která by podpořila oznamovatele a poskytla jim náležitou ochranu, však dosud přijata nebyla.

V současné době je ochrana oznamovatelů řešena i v rámci Evropské unie, kdy od první poloviny loňského roku je v Evropském parlamentu a Radě projednáván návrh Směrnice o ochraně osob oznamujících porušení práva Unie[2].

## Cíle návrhu

Cílem návrhu českého zákona je zajistit zaměstnancům, státním zaměstnancům ve služebním poměru, vojákům z povolání nebo členům bezpečnostních sborů (v tomto článku pro zjednodušení dále jen souhrnně jako „**zaměstnanci**“) vhodné prostředí a důvěryhodné kanály pro oznámení protiprávních jednání, o kterých se dozvěděli v souvislosti se svým zaměstnáním či službou. Protiprávním jednáním se pro účely návrhu zákona rozumí trestný čin, přestupek a jednání, které má znaky trestného činu nebo přestupku.



Jak jsme již naznačili výše, v současné chvíli není ochrana oznamovatelů v českém právním řáde souhrnně zakotvena a je tak dovozována z obecných institutů jednotlivých předpisů trestního či správního práva, a především pak z práva pracovního a dalších předpisů, na jejichž základě je založen příslušný vztah mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Výjimkou jsou oznamovatelé z řad státních zaměstnanců, kteří jsou již nyní výslovně chráněni proti negativním dopadům oznámení na základě nařízení vlády č. [145/2015](#) Sb. Momentálně se však jedná o jediný právní předpis v českém právním řádu, který výslovně oznamovatele protiprávního jednání do určité míry chrání.

## Co konkrétně by tedy přijetí nového zákona v jeho aktuálním znění přineslo?

Každý zaměstnanec má mít možnost podat oznámení o protiprávním jednání, o němž se v souvislosti se svým zaměstnáním dozvěděl, a to jak přímo u svého zaměstnavatele, tak i za využití tzv. vnějšího oznamovacího systému.

Navrhovaný zákon zakládá povinnost některých zaměstnavatelů zřídit vlastní vnitřní oznamovací systém, který je dostupný pro všechny zaměstnance a který určí pravidla pro podávání oznámení a zajistí mj. možnost podat oznámení také anonymně. Návrh zákona pak stanovuje další pravidla a

předpoklady fungování vnitřního oznamovacího systému.

Povinnost zavést vnitřní oznamovací systém návrh zákona ukládá zaměstnavateli, který:

- zaměstnává více než 50 zaměstnanců;
- má roční obrát nebo bilanční sumu roční rozvahy přesahující 10 milionů eur;
- je právnickou osobou, jež je povinnou osobou podle zákona upravující některá opatření proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu; nebo
- je veřejným zadavatelem podle zákona o zadávání veřejných zakázek, vyjma obcí s méně jak 10.000 obyvateli (pokud se nejedná o obec vykonávající rozšířenou působnost).

Návrh zákona dále předpokládá i vznik Agentury na ochranu oznamovatelů, jakožto organizačního útvaru Ministerstva spravedlnosti. Agentura by měla sloužit jako jedna ze složek vnějšího oznamovacího systému, který mohou oznamovatelé využít v případech, kdy se nerozhodnou podat oznámení přímo u svého zaměstnavatele (např. v situaci, kdy vnitřní oznamovací systém není zaveden, zaměstnavatel v souvislosti s podaným oznámením v přiměřené lhůtě nepřijal nezbytná opatření nebo by oznámení podané u zaměstnavatele zmařilo jeho prošetření). Přijímání oznámení však není jediným zamýšleným úkolem Agentury. Nad rámec toho by Agentura měla poskytovat nezbytné informace pro oznamovatele, poradenskou činnost nebo vydávat osvědčení o podání oznámení. Nadále by však oznamovatelé mohli kromě Agentury využít i příslušné orgány veřejné správy, např. Policii České republiky.

## **Odvetná opatření**

Ať je již oznámení podáno jakýmkoliv způsobem, oznamovatelé by podle návrhu zákona především měli být chráněni před tzv. odvetnými opatřeními ze strany zaměstnavatele v souvislosti s podaným oznámením. Odvetnými opatřeními mohou být např. propuštění z pracovního poměru (či odvolání nebo zproštění výkonu služby), přeložení na jinou pozici, bezdůvodné nepovýšení, snížení platu nebo mzdy či změna pracovní doby nebo pracoviště, ale i jakýkoliv jiný diskriminační či znevýhodňující postih oznamovatele ze strany zaměstnavatele.

Oznamovatel nesmí být z důvodu podání oznámení podle navrhovaného zákona vystaven odvetným opatřením. Za určitých podmínek pak může dojít k utajení totožnosti oznamovatele

Dle vyjádření předkladatele návrhu zákona je v současné době pohled na oznamování protiprávního jednání ve společnosti spíše negativní. U potenciálních oznamovatelů převažují obavy z postihu ze strany zaměstnavatele či reakcí okolí nad veřejným zájmem a včasným odhalením protiprávního jednání a potírání korupce. Navrhovaný zákon má tak za cíl posílit postavení oznamovatelů a zvýšit jejich ochranu před případnými represemi ze strany jejich zaměstnavatele.

## **Závěr**

S ohledem na povahu a citlivost tématu projednávaného návrhu zákona lze očekávat, že v průběhu připomínkového řízení či projednání návrhu zákona v obou komorách Parlamentu České republiky se jeho znění ještě může změnit. Znění zákona může případně ovlivnit i přijetí chystané Směrnice o ochraně osob oznamujících porušení práva Unie, jejíž znění se také v rámci legislativního procesu může od současného návrhu změnit.

O dalším vývoji návrhu zákona o ochraně oznamovatelů Vás budeme informovat. Nelze však nezmínit, že v rámci řádné správy obchodních společností a dalších institucí by již nyní mělo být pamatováno na interní procesy upravující hlášení nežádoucích a protiprávních jednání na pracovišti

a měly by být zavedeny postupy v rámci dané problematiky, aby byla zajištěna jak ochrana oznamovatelů takového jednání, tak i ochrana obchodních společností a dalších institucí samotných.



**Mgr. Barbora Cetková,**  
advokátní koncipientka



**Mgr. Jakub Málek,**  
partner

[PEYTON legal advokátní kancelář s.r.o.](#)

Futurama Business Park  
Sokolovská 668/136d  
186 00 Praha 8 - Karlín

Tel.: +420 227 629 700

E-mail: [info@plegal.cz](mailto:info@plegal.cz)

---

[1] Návrh zákona je k dispozici >>> [zde](#).

[2] Návrh směrnice je k dispozici >>> [zde](#).

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

## Další články:

- [Když obecní pozemky již nemusí být obecní - institut mimořádného vydržení v obecním právu](#)
- [Střet zájmů členů volených orgánů obchodních korporací: pravidla, proces a následky](#)
- [Dvě kiwi denně: EU schválila první zdravotní tvrzení pro čerstvé ovoce](#)
- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do](#)

[korporační autonomie](#)

- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)