

16. 4. 2019

Veźměte, 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 řádě 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 zaměstnavatelem 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

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

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

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

Další články:

- [Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení - nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25](#)
- [Kupní smlouva bez přesného určení kupní ceny](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 36.: Doložka o mlčenlivosti](#)
- [Detekce podezřelého obchodu v kontextu hazardních her](#)
- [AI omnibus](#)
- [Když model počítá správně, ale závěr je zavádějící: limity AI při oceňování podniků](#)
- [Vyčlenění rodinných nemovitostí \(i v podobě podílu v bytovém družstvu\) do svěřenského fondu](#)
- [Sport versus EU - aktuální sportovní kauzy rozhodované Soudním dvorem EU](#)
- [Dokazování negativních skutečností ve sporném řízení](#)
- [Neoprávněný odběr elektřiny - překvapení vlastníka?](#)

- Rodič u dítěte v nemocnici: právo na přítomnost neznámá bez dalšího právo na přespání na jip/jirp