

12. 5. 2021

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

Whistleblowing, aneb jaké nové povinnosti vzniknou pro zaměstnavatele?

V Poslanecké sněmovně se aktuálně projednává v prvním čtení návrh zákona o ochraně oznamovatelů, tzv. whistleblowerů. Tento zákon by měl implementovat evropskou směrnici o whistleblowingu, a měl by tak nabýt účinnosti v implementační lhůtě, tzn. nejpozději do 17. prosince 2021.

Co je předmětem navrhovaného zákona?

Předmětem připravovaného zákona je zejména úprava ochrany oznamovatelů protiprávních jednání proti tzv. odvetným opatřením, tedy de facto trestům za jimi učiněná oznámení.

Cílem je zvýšit ochranu osob v soukromém i veřejném sektoru, které upozorní na proti-právní jednání či stav, o kterém se dozvěděly v rámci výkonu své práce, a umožní tak je-ho nápravu, omezení škody, dopadení pachatelů apod. Zákon by měl podpořit oznamovatele v učinění oznámení tím, že jim poskytne ochranu proti případným trestům, zejména ze strany jejich zaměstnavatelů.

Na které oblasti bude zákon dopadat?

Ochrana oznamovatelů by měla být formálně omezena pouze na obory činností taxativně vyjmenované v návrhu zákona. Tyto obory jsou nicméně vymezeny natolik vágně a široce, že se v praxi zákon aplikuje u většiny oblastí podnikatelské činnosti. Ochrana oznamovatelů se uplatní například v oblasti ochrany spotřebitele, a to včetně bezpečnosti a souladu s požadavky na výrobky, v oblasti finančních služeb, daně z příjmů právnických osob, atd.

Koho má nová úprava chránit / kdo je oznamovatelem?

Oznamovatelem může být pouze fyzická osoba, a typicky jím bude zaměstnanec. Může se však jednat i o tzv. osoby pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, spolupracující OSVČ, či členy orgánů obchodních společností.

Chráněn je však nikoli pouze oznamovatel, ale spolu s ním i významně širší okruh osob, jako například i osoby blízké oznamovateli, tedy jeho rodina.

Chráněna naopak nebude osoba, která podala vědomě nepravdivé oznámení.

Co jsou odvetná opatření?

Odvetná opatření jsou jakákoli opatření učiněná v příčinné souvislosti s oznámením, která mohou oznamovateli či dalším chráněným osobám způsobit újmu. Typicky se bude jednat o ukončení pracovního poměru, a to ať již přímo formou výpovědi nebo prostého neprodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou. Může se ale jednat i o zásah do finanční sféry v podobě nepřiznání osobního ohodnocení, snížení mzdy stanovené mzdovým výměrem apod.

Komu nová úprava ukládá povinnosti, aneb kdo je povinnou osobou?

Nová úprava dopadá na všechny zaměstnavatele s 25 a více zaměstnanci. Její zásah je tak poměrně značný, protože se jedná i o menší a střední zaměstnavatele, kteří mnohdy dosud žádnou formu vnitřního Compliance systému neměli.

Dále dopadá na veřejné zadavatele a na speciální druhy podnikatelů, například poskytovatele spotřebitelských úvěrů, pojišťovny a zajišťovny, ale dále i na orgány veřejné moci.

Jaké povinnosti nově vzniknou zaměstnavatelům?

- Vnitřní oznamovací systém

Výše uvedené povinné osoby budou muset nejpozději do 31. března 2022 zavést vnitřní oznamovací systém, který umožní oznamovateli učinit oznámení. Tento vnitřní systém by měl umožnit jak písemné tak i ústní oznámení, a na žádost oznamovatele dokonce oznámení formou osobní schůzky (to nejspíše nebude v praxi příliš časté). Informace o vnitřním oznamovacím systému musí být zveřejněny na internetu.

- Určení příslušné osoby

Vlastní chod vnitřního oznamovacího systému bude mít na starosti tzv. příslušná osoba, tedy osoba, která přijme oznámení a bude jej dále zpracovávat. Příslušnou osobou může být pouze zletilá a bezúhonná osoba, která byla řádně poučena o oznamovacím systému (včetně povinnosti zachovávat přísnou důvěrnost). V praxi se bude typicky jednat o vedoucí/ho právního oddělení, firemní/ho ombudsmana/ku či případně personalistu/ku.

- Interní implementace

Z praktického pohledu bude vnitřní oznamovací systém typicky zaveden vnitřním předpisem. V něm zaměstnavatel podrobně popíše celý mechanismus činění oznámení, tedy jak, komu a prostřednictvím jakých prostředků je oznámení možno učinit. V rámci vnitřního předpisu je rovněž vhodné upozornit na následky vědomě nepravdivého oznámení.

Lze jednoznačně doporučit, aby před zavedením oznamovacího systému bylo jeho nastavení projednáno i se zástupci zaměstnanců. Jednak se jedná o opatření s dopadem na všechny zaměstnance, a kromě toho mohou mít zástupci zaměstnanců vhodné podněty a doporučení k oznamovacímu systému tak, aby fungoval skutečně efektivně.

Co s doložkami mlčenlivosti?

Doložky mlčenlivosti se ve vztahu k ochraně oznamovatelů neuplatní. Jinými slovy zaměstnavatel se nemůže dovolávat toho, že zaměstnanec (jednající na základě oprávněného důvodu) porušil smluvní doložku mlčenlivosti a zveřejnil utajované informace. Návrh dokonce počítá s tím, že lze takto překlenout i bankovní tajemství.

Za žádných okolností ale nelze takto porušit povinnost mlčenlivosti advokáta. Rovněž nelze učinit oznámení, které by porušilo mlčenlivost ve vztahu k některým klíčovými aspektům fungování České republiky, například utajovaným skutečností či bezpečností republiky.

Jak bude oznamovatel chráněn?

(Pokuty / Nápravná opatření / Obrácené důkazní břemeno)

Oznamovatel bude chráněn primárně zákazem odvetných opatření. Užití odvetných opatření bude

tedy porušením navrhovaného zákona a bude za ně hrozit povinným osobám sankce. Maximální výše navrhovaných sankcí je přitom enormní, může činit až 5% z čistého obrátu povinné osoby za předchozí rok.

Další ochranou bude možnost žádat o přiměřené zadostiučinění v penězích při způsobení újmy oznamovateli. Zaměstnavatel tak může být povinen zaplatit zaměstnanci finanční zadostiučinění za způsobenou nemajetkovou újmu. Další možností je uložení nápravného opatření. Kontrolu nad dodržováním povinností dle zákona má vykonávat Ministerstvo spravedlnosti, resp. oblastní inspektorát práce, přičemž tyto orgány jsou i oprávněné nápravná opatření ukládat.

Vedle toho by se měla oznamovateli poskytnout i procesní ochrana, a to v podobě obráceného důkazního břemene. Spolu s návrhem zákona o ochraně oznamovatelů je totiž navrhována i novela OSŘ, která upravuje zvláštní režim důkazního břemene. Konkrétně pokud oznamovatel uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že byl kvůli svému oznámení vystaven odvetnému opatření, je žalovaný (typicky zaměstnavatel) povinen dokázat, že přijetí tvrzeného opatření bylo objektivně odůvodněno legitimním cílem a představovalo přiměřený a nezbytný prostředek.

Jedná se o další zásadní mechanismus sloužící k ochraně oznamovatele. Nelze si ovšem neuvědomit, že tento institut může být v budoucnu i zneužit propuštěným zaměstnancem. Lze si snadno představit situaci, kdy zaměstnanec tuší, že s ním zaměstnavatel brzy rozváže pracovní poměr, učiní oznámení přes vnitřní oznamovací systém. Oznámení bude třeba i obsahovat označení některých pochybení na straně zaměstnavatele (např. nedodržování evidence přesčasové práce, což je u řady společností a vedoucích zaměstnanců celkem běžná praxe), ovšem jeho cílem nebude nic jiného než vytvořit zaměstnanci ochranu jakožto oznamovateli. Nabízí se pak otázka, nakolik by měl soud v případném řízení o neplatnost výpovědi přihlížet k obsahu takového oznámení, tedy zda bude moci posuzovat relevanci a pravdivost učiněného oznámení. Aktuální textace návrhu novely OSŘ takovou možnost nepřipouští. Vychází pouze z toho, zda oznámení bylo či nebylo učiněno zaměstnancem a zda vůči zaměstnanci bylo či nebylo učiněno odvetné opatření.

Z logiky věci by se ale soud měl zabývat příčinnou souvislostí a obrácené důkazní břemeno aplikovat pouze v případě, že se zaměstnanci podaří prokázat, že odvetné opatření nastalo právě v důsledku jeho oznámení a oznámení bylo pravdivé a relevantní.

Je ovšem třeba zmínit, že vedle obrácení důkazního břemene se v diskuzích o novém zákoně objevily i mnohem razantnější způsoby ochrany oznamovatelů. Například společné stanovisko tří neziskových organizací navrhovalo, aby některá právní jednání vůči oznamovateli bylo možno učinit pouze tehdy, pokud by k tomu dal svolení dohlížející orgán (dle nynějšího návrhu Ministerstvo spravedlnosti). Vzorem je přitom úprava na Slovensku. Je nabíledni, že by se předmětem těchto řízení staly zejména výpovědi, respektive obecně ukončení pracovních poměrů. Aktuální návrh zákona ovšem tento postup nepřevzal.

Závěr

Nová právní úprava ochrany oznamovatelů s sebou přináší řadu povinností, na které se bude muset zaměstnavatel důkladně připravit. Zejména pro menší a střední společnosti, které dosud nemají žádný vnitřní kontrolní mechanismus, může být zavedení funkčního systému obtížné. Jsme ale přesvědčeni, že vložená energie a čas se vyplatí. Pokud totiž učiněné oznámení povede k omezení způsobených škod, má smysl tato opatření zavádět, zejména pokud může jít o ohrožení života či zdraví. K nové úpravě je tak třeba přistupovat nikoli jako k dalšímu břemenu, ale něčemu, co může společnosti významně pomoci.



Helena Hangler

Attorney at Law

Tel.: +420 225 996 521

e-mail: h.hangler@schoenherr.eu



Rudolf Bicek

Attorney at Law

Tel.: +420 225 996 510

e-mail: r.bicek@schoenherr.eu

schönherr
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

[Schönherr Rechtsanwälte GmbH, organizační složka](#)

Jindřišská 937/16

110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 996 500

Fax: +420 225 996 555

e-mail: office.czechrepublic@schoenherr.eu

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)

- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)