9. 6. 2023

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

Zákon o ochraně oznamovatelů klepe na dveře

Již 17.12.2021 uplynula lhůta, během níž byla Česká republika povinna transponovat směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie („Směrnice“), upravující problematiku whistleblowingu a ochrany oznamovatelů na unijní úrovni.

Vládní návrh zákona o ochraně oznamovatelů, který Směrnici do českého právního řádu transponuje a představuje první komplexní zákonnou úpravu ochrany oznamovatelů v České republice, byl nyní postoupen Senátu. Lze očekávat, že zákon se stane účinným v řádu nižších jednotek měsíců.

Není proto lepší doba, kdy s přípravou na whistleblowing začít, než nyní.

Vládní návrh zákona stanoví pro některé subjekty (tzv. povinné subjekty) řadu nových (a významných) povinností. Jaké novinky vládní návrh zákona přináší pro zaměstnavatele, kteří budou ve smyslu vládního návrhu zákona tzv. povinnými subjekty, níže rozebíráme v našem článku.

Whistleblowing – co to vlastně je a proč je užitečný?

Whistleblowing, který, jak jsme již psali v článku Z/C/H Legal z 07.03.2022 *„Připravte se na whistleblowing již nyní“*, v doslovném překladu znamená „pískání na píšťalku“, v zásadě znamená možnost oznámit protiprávní či neetické chování v rámci firmy (případně jiného subjektu), aniž by oznamovatel byl vystaven riziku, že bude vůči němu z důvodu podání oznámení použit postih v podobě tzv. odvetného opatření.

Whistleblowing bývá vnímán různě. Konsenzus se nicméně ustáluje na tom, že se jedná o fenomén, který je spíše přínosný, jelikož přispívá k ochraně veřejného zájmu na rovném dodržování práv a povinností vyplývajících z platných právních předpisů, a tedy k zajištění toho, aby všichni „hráli podle stejných pravidel“ a nepoctivost se nevyplácela.

Dochází-li v rámci firmy k protiprávnímu jednání, které uvedená firma kryje, dochází tím ke křivení trhu a zpravidla i zvýhodnění takové firmy před jejími poctivými konkurenty. Ochrana oznamovatelů v takovém případě může přispět k tomu, aby se ti, kteří o nekalostech vědí, ze strachu z odvetného opatření nebáli na tyto nekalosti upozornit.

Dochází-li v rámci firmy k protiprávnímu jednání, o kterém nemá firma žádné povědomí a sama je takovým protiprávním jednáním poškozována, představuje ochrana oznamovatelů účinný nástroj, jak se o této skutečnosti, kterou by se firma sama pravděpodobně jinak nedozvěděla vůbec nebo jen náhodou, dozvědět a přijmout účinná opatření.

Cíl vládního návrh zákona o ochraně oznamovatelů

Výše uvedenému (tj. celospolečenskému zájmu na odhalování nepravostí) odpovídá též cíl navrhované úpravy, kterým je poskytnout oznamovatelům možnost učinit oznámení a garanci, že když oznámení učiní, nebudou čelit sankcím a současně zajistit, že přijatá oznámení budou účinně

vyšetřena.

Prostředky k dosažení cíle

Uvedeného cíle vládní návrh zákona dosahuje tím, že stanovenému okruhu zaměstnavatelů (**povinných subjektů**) ukládá povinnost zavést **vnitřní oznamovací systém**, který splňuje požadavky vládního návrhu zákona, prostřednictvím kterého budou **oznamovatelé** oprávněni činit **oznámení**, jejichž důvodnost bude posuzovat nestranná tzv. **příslušná osoba**, která bude povinnému subjektu navrhovat přijetí **opatření**, přičemž zaměstnavatel – povinný subjekt je povinen zajistit, že oznamovatel v souvislosti s učiněním oznámení nebude vystaven tzv. **odvetnému opatření**.

Oznámení a oznamovatel

Oznámení vládní návrh zákona vymezuje jako sdělení informace o možném protiprávním jednání, které má znaky (i) trestného činu, (ii) přestupku, za který zákon stanoví sazbu pokuty, jejíž horní hranice je alespoň 100.000,- Kč, (iii) jiného protiprávního jednání tak, jak jej vymezuje vládní návrh zákona a ke kterému došlo nebo má dojít u osoby,

- a. pro niž **oznamovatel** přímo či zprostředkovaně vykonával nebo vykonává práci nebo jinou obdobnou činnost, nebo
- b. se kterou **oznamovatel** byl nebo je v kontaktu v souvislosti s výkonem práce nebo jiné obdobné činnosti.

Vládní návrh zákona tak „práci nebo jinou obdobnou činnost“ vymezuje poměrně široce – vedle výkonu závislé práce zahrnuje i výkon funkce člena orgánu právnické osoby, stáž nebo i dobrovolnickou činnost.

Učiní-li oznamovatel oznámení v souladu s vládním návrhem zákona, přísluší oznamovateli ochrana před tzv. odvetným opatřením. Oznámení musí obsahovat údaje o jménu, příjmení a datu narození, nebo jiné údaje, z nichž je možné dovodit totožnost oznamovatele, ledaže vládní návrh zákona stanoví jinak. Neobsahuje-li oznámení tyto náležitosti a nevyjde-li totožnost oznamovatele najevo ani dodatečně, nelze oznamovateli ochranu před odvetnými opatřeními poskytnout.

Odvetné opatření

Za **odvetné opatření** vládní návrh zákona označuje jednání nebo jeho opomenutí v souvislosti s prací nebo jinou obdobnou činností oznamovatele, které bylo **vyvoláno učiněním oznámení a které oznamovateli může způsobit újmu**, jako např. (i) rozvázání pracovního poměru, (ii) zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, (iii) odvolání z místa vedoucího zaměstnance, (iv) snížení mzdy, platu nebo odměny nebo nepřiznání osobního příplatku, (v) přeložení nebo převedení na jinou práci.

Pozor, odvetnému opatření nesmí být vystaven jen oznamovatel! Vládní návrh zákona stanoví, že odvetnému opatření nesmí být vedle oznamovatele vystaven ani další okruh osob stanovených vládním návrhem zákona, které zpravidla nějakým způsobem oznamovateli v souvislosti s učiněním oznámení poskytovaly pomoc.

Vnitřní oznamovací systém a povinný subjekt

Oznámení lze učinit způsoby stanovenými ve vládním návrhu zákona, který mezi ně zahrnuje i možnost podání oznámení prostřednictvím tzv. **vnitřního oznamovacího systému**. Povinnost zavést vnitřní oznamovací systém mají tzv. **povinné subjekty** a z hlediska povinných subjektů

představuje v zásadě největší novinku stanovenou vládním návrhem zákona.

Vnitřní oznamovací systém má sloužit k:

- přijímání oznámení;
- nakládání s přijatým oznámením;
- ochraně totožnosti oznamovatele a dalších osob;
- ochraně informací uvedených v oznámení; a
- komunikaci s oznamovatelem.

Nezavedení vnitřního oznamovacího systému nebo jeho chybné fungování vládní návrh zákona sankcionuje (viz dále níže).

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby podání oznámení prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému bylo možné **písemně**, **ústně** nebo na žádost oznamovatele i **osobně**.

Jak již bylo uvedeno výše, povinnost zavést vnitřní oznamovací systém mají tzv. povinné subjekty vymezené dle vládního návrhu zákona. Povinnost zavést vnitřní oznamovací systém mají mimo jiné **zaměstnavatel zaměstnávající k 1. lednu příslušného kalendářního roku nejméně 50 zaměstnanců, není-li povinnou osobou podle zákona o některých opatřeních proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu (tzv. AML-zákona)**.

Vládní návrh zákona stanoví povinnost firem s více jak 250 zaměstnanci zavést vnitřní oznamovací systém **s účinností vládního návrhu zákona**. Firmy s nejméně 50 a zároveň méně než 250 zaměstnanci jsou povinny zavést vnitřní oznamovací systém **do 15. prosince 2023**.

Zaměstnavatelům, kteří již vnitřní oznamovací systém dobrovolně zavedli, lze proto doporučit prověřit, zda jimi užívaný vnitřní oznamovací systém aktuálním požadavkům vládního návrhu zákona odpovídá.

Zaměstnavatelům, kteří zatím žádný vnitřní oznamovací systém zavedený nemají, ale tuto povinnost jako povinné subjekty mít budou, doporučujeme začít s přípravou na účinnost vládního návrhu zákona nyní.

Příslušná osoba

Povinný subjekt je povinen určit tzv. příslušnou osobu. Příslušná osoba mimo jiné přijímá a posuzuje důvodnosti přijatých oznámení a navrhuje povinnému subjektu opatření k nápravě. Též je povinna vést evidenci údajů o přijatých oznámeních. Při výkonu funkce je příslušná osoba povinná zachovávat mlčenlivost, postupovat nestranně a nesmí být v souvislosti s výkonem funkce příslušné osoby ze strany povinného subjektu jakkoli sankcionována.

Příslušnou osobou může být pouze fyzická osoba, která je zletilá, svéprávná a bezúhonná ve smyslu vládního návrhu zákona.

Příslušnou osobou může být osoba „**interní**“ i „**externí**“, tj. např. zaměstnanec zaměstnavatele-povinného subjektu, ale i někdo jiný za předpokladu, že jsou dodrženy požadavky vládního návrhu zákona, které vládní návrh zákona klade na zaměstnavatele-povinné subjekty při zajištění podmínek výkonu činnosti příslušné osoby.

Postup po a při přijetí oznámení

Jak jsme již uvedli výše, vládní návrh zákona stanoví povinnost povinného subjektu oznámení dle

vládního návrhu zákona přijmout. Uvedené oznámení přijímá příslušná osoba, která je povinna oznamovatele do 7 dnů ode dne přijetí oznámení o přijetí oznámení vyrozumět, ledaže vládní návrh zákona stanoví jinak.

Příslušná osoba je povinna důvodnost přijatého oznámení posoudit, a to do 30 dnů ode dne přijetí oznámení.

Vyhodnotí-li příslušná osoba oznámení jako **důvodné**, navrhne povinnému subjektu opatření k předejití nebo nápravě protiprávního stavu.

Nepřijme-li povinný subjekt opatření navržené příslušnou osobou, přijme k předejití nebo nápravě protiprávního stavu jiné vhodné opatření.

Povinný subjekt je povinen příslušnou osobu o přijatém opatření neprodleně vyrozumět. Ta o něm zase písemně vyrozumí oznamovatele.

Vyhodnotí-li příslušná osoba oznámení jako **nedůvodné**, vyrozumí písemně oznamovatele o tom, že (i) neshledala podezření ze spáchání protiprávního jednání, nebo (ii) shledala, že oznámení se zakládá na nepravdivých informacích. Současně poučí oznamovatele o právu podat oznámení u orgánu veřejné moci.

V praxi je častá obava zaměstnavatelů-povinných subjektů, že zaměstnanci budou vnitřní oznamovací systém zneužívat a podávat do něj vymyšlená či šikanózní oznámení či podanými oznámeními zaměstnavatele-povinný subjekt zahltí.

Dle informací, které máme k dispozici z naší činnosti, bývají tyto obavy zpravidla zbytečné, byť samozřejmě nelze generalizovat. Naopak zavedení vnitřních oznamovacích systémů mívá v praxi pro zaměstnavatele nečekaný přínos. V praxi dochází k tomu, že zaměstnanci sice nenotifikují např. protiprávní jednání, ke kterému dochází ve firmě (např. protože ve firmě k žádnému protiprávnímu jednání nedochází nebo o něm zaměstnanci nevědí), ale v oznámeních tématizují, co jim například ve firmě chybí nebo co by si přáli změnit a jedná se o skutečnosti, které například firemní interní průzkumy spokojenosti neodhalí.

V případě, že se zaměstnavatel-povinný subjekt těmito podněty zabývá, bývá to ze strany zaměstnanců-oznamovatelů vnímáno jako pozitivní signál a zájem o spokojenost zaměstnanců, tedy tak, že „jim firma naslouchá“. To ve výsledku přispívá ke snižování fluktuace zaměstnanců a s tím spojených (značných) vícenákladů.

Sankce

Upozorňujeme, že za řadu porušení povinností uložených vládním návrhem zákona vládní návrh zákona současně stanoví citelné sankce – peněžité pokuty v rozmezí horní hranice od 20.000,- Kč až 1.000.000,- Kč podle toho, která povinnost uložená vládním návrhem zákona byla porušena - a to jako povinným subjektům, tak příslušným osobám. Příslušným ke kontrole dodržování povinností dle vládního návrhu zákona budou orgány inspekce práce.

Závěr

Úpravu ochrany oznamovatelů na zákonné úrovni lze bezesporu přivítat. Vládní návrh zákona však zaměstnavatelům – povinným subjektům stanoví celou řadu nových povinností, jejichž splnění budou v souvislosti se zavedením vnitřního oznamovacího systému povinni zajistit (přijetí vnitřních předpisů, stanovení interních postupů, školení zaměstnanců atd.), nelze proto než doporučit věnovat přípravě na whistleblowing náležitou pozornost právě teď.

Mgr. Lenka Gomez Tomčalová,
advokátka, zapsaná mediátorka

Mgr. Sylva Slezáková,
advokátka

Z/C/H Legal v.o.s., advokátní kancelář

Národní 973/41
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 020 500
Fax: +420 225 020 555
e-mail: office@zchlegal.cz

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

Další články:

- K výpovědní době
- Organizační důvody jako univerzální způsob pro ukončení pracovního poměru
- Kritika zaměstnavatele jako obrana důstojnosti: Kdy je reakce na jednání zaměstnavatele přípustná?
- K výkladu rozhodnutí o organizační změně
- Rizika využívání algoritmického managementu na pracovišti
- Má i dlouhodobě nepřítomný zaměstnanec nárok na zaměstnanecké benefity?
- Co přinese jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele?
- K otázce stupně intenzity porušení povinnosti zaměstnance
- Flexinovela a změny v oblasti jiných důležitých osobních překážek v práci
- Nárok na pobídkovou složku mzdy podmíněný dodržováním pracovních povinností a její krácení za jejich nedodržování
- Vyhoření. Z jiné perspektivy