

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

21. září 2021

Weinhold Legal

Whistleblowing – Zákon o ochraně oznamovatelů

Implementační lhůta

Česká republika je povinna do 17. prosince 2021 implementovat směrnici Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie (dále jen „**Směrnice**“).

Směrnice by měla být do českého právního řádu implementována zákonem o ochraně oznamovatelů, jehož vládní [návrh](#) (dále jen „**Návrh**“) je v Poslanecké sněmovně projednáván pod č. 1150. Tento zákon je v médiích často označován jako zákon na ochranu „whistleblowerů“ („whistleblowing - pískání na píšťalku“). Pokud se však do říjnových voleb nezvládne dovést legislativní proces alespoň v Poslanecké sněmovně, bude muset být implementační návrh či jeho obměněná verze znovu předložen a projednán v novém složení Poslanecké sněmovny.

Účel

Směrnice byla přijata za účelem stanovení minimálních norem pro zajištění účinné ochrany oznamovatelů, což má přispět k posílení prosazování politik EU, „*ve kterých je nedostatečné oznamování ze strany oznamovatelů klíčovým faktorem, který negativně ovlivňuje prosazování, a ve kterých může porušování práva Unie způsobit vážné poškození veřejného zájmu.*“

Hlavní principy

Chystaná úprava stojí na následujících principech:

- ▶ obecná právní ochrana oznamovatele (není chráněn oznamovatel uvádějící vědomě nepravdivé skutečnosti),
- ▶ zavedení povinných interních oznamovacích kanálů se

stanoveným procesem projednání oznámení a alternativní existenci externího oznamovacího kanálu provozovaného ministerstvem spravedlnosti,

- ▶ podmínky, za kterých lze zveřejnit oznámení,
- ▶ sankce, a to jak pro povinné subjekty, tak pro oznamovatele vědomě nepravdivých informací,
- ▶ zachování důvěrnosti dotčených subjektů.

Oznámení

Návrh v souladu se Směrnicí stanoví podmínky pro podávání a posuzování oznámení a poskytování ochrany osobám, jež oznámení podaly. Za oznámení se považuje sdělení „*fyzické osoby obsahující informace o protiprávním jednání*“, které nese „*znaky trestného činu nebo přestupku nebo porušuje právní předpis nebo předpis Evropské unie upravující oblast*“ výslovně uvedené, „*o jehož spáchání se oznamovatel dozvěděl v souvislosti s prací nebo jinou obdobnou činností.*“ Jedná se mimo jiné o oblast daní z příjmů právnických osob, AML legislativy, ochrany spotřebitele, a to včetně bezpečnosti výrobků, ochrany životního prostředí, zadávání veřejných zakázek a dalších oblastí.

Podání oznámení

Oznámení bude možné podat prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému (dále „**Vnitřní oznamovací systém**“), jenž bude zřizovat povinná osoba, a dále i prostřednictvím ministerstva spravedlnosti, kde budou oznámení prověřovat pověřeni zaměstnanci ministerstva. Za určitých podmínek může být oznámení též uveřejněno.

Oznamovatel

Oznamovatelem může být fyzická osoba, která se o možném porušení právních předpisů ve výše uvedených oblastech dozvěděla při výkonu svého zaměstnání, služebního poměru,

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

21. září 2021

Weinhold Legal

samostatné výdělečné činnosti, výkonu práv spojených s účastí v právnické osobě (společníci, akcionáři, členové družstva), výkonu funkce člena orgánu právnické osoby, správě svěřenského fondu, dobrovolnické činnosti, výkonu odborné praxe či stáže, výkonu práv a povinností vyplývajících ze smlouvy, jejímž předmětem je poskytování dodávek, služeb, stavebních prací nebo jiného obdobného plnění. Může se tak stát i při pracovních pohovorech.

Odvetné opatření

Odvetnému opatření nesmí být vystaven oznamovatel ani osoby, které mají určitý vztah k oznamovateli (osoba blízká, osoba, která poskytla pomoc při zjišťování informací či posouzení jeho důvostnosti, kolega oznamovatele, právnická osoba, v které působí oznamovatel aj.). Za odvetné opatření lze považovat například propuštění, odvolání, diskriminaci, neprodoužení pracovního poměru na dobu určitou či nepřiznání osobního příplatku, vyloučení z kolektivu aj.

Povinnost zavést vnitřní oznamovací systém

Povinnost zřídit vnitřní oznamovací systém mají mít podle Návrhu kromě některých veřejných zadavatelů a určených orgánů veřejné moci též:

- ▶ **zaměstnavatelé**, kteří v uplynulém kalendářním čtvrtletí zaměstnávali v **průměru nejméně 25 zaměstnanců** bez ohledu na obor své činnosti,
- ▶ osoby oprávněné poskytovat nebo zprostředkovávat spotřebitelský úvěr,
- ▶ někteří zaměstnavatelé, kteří podléhají dohledu České národní banky podle zákona o podnikání na kapitálových trzích,
- ▶ někteří zaměstnavatelé, kteří podléhají dohledu České národní banky podle zákona o investičních společnostech a investičních fondech,

- ▶ pojišťovny nebo zajišťovny,
- ▶ zaměstnavatelé, kteří jsou osobou oprávněnou ke zprostředkování pojištění nebo zajištění podle zákona upravujícího distribuci pojištění.

Povinnost zavést vnitřní oznamovací systém je podle Návrhu nutné splnit **do 31. března 2022**.

Při vedení vnitřního oznamovacího systému je třeba:

- ▶ určit tzv. příslušnou osobu, která přijímá a posuzuje důvodnost oznámení, navrhuje povinnému subjektu opatření k nápravě nebo k předejití protiprávního stavu (ledaže by mohlo dojít k prozrazení oznamovatele), je vázána ze zákona mlčenlivostí, a to i po ukončení výkonu činnosti, má postupovat nestranně a plnit pokyny povinného subjektu, ledaže ohrožují nebo maří výkon její činnosti, a která nesmí být postihována za řádný výkon své činnosti,
- ▶ uveřejnit na internetu informace o způsobech oznamování prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému a ministerstva, o příslušné osobě, jejím telefonním čísle a e-mailové nebo jiné adrese pro doručování,
- ▶ řádně poučit příslušnou osobu a zajistit jí materiální podmínky k výkonu její činnosti,
- ▶ umožnit oznamovateli podávat oznámení prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému písemně, ústně a na jeho žádost i osobně,
- ▶ zajistit, aby se s oznámeními měla možnost seznamovat jen příslušná osoba a byl dodržen zákaz poskytovat údaje,
- ▶ řádně posoudit důvodnost oznámení příslušnou osobou a informovat oznamovatele o přijetí oznámení a o výsledcích posouzení důvodnosti oznámení,
- ▶ přijmout vhodné opatření k nápravě.

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

21. září 2021

Weinhold Legal

Přestupky

Povinnému subjektu, tedy podle Návrhu i zaměstnavateli s více jak 25 zaměstnanci, může být uložena pokuta až **400.000, - Kč nebo 3 % z čistého obrátu** dosaženého povinným subjektem za poslední ukončené účetní období, jestliže nezajistí dálkový přístup k informacím o způsobu oznamování prostřednictvím Vnitřního oznamovacího systému a ministerstva spravedlnosti, včetně příslušných kontaktů, a/nebo neprovede nápravné opatření nařízené ministerstvem spravedlnosti. Pokuta až do výše **1.000.000, - Kč nebo 5 % z čistého obrátu** dosaženého povinným subjektem za poslední ukončené účetní období může být udělena především, pokud povinná osoba nezabrání, aby oznamovatel nebo „spřízněná či nápomocná osoba“ byli vystaveni odvetnému opatření nebo vůbec neurčí příslušnou osobu, jakož i nezajistí materiální podmínky pro výkon její činnosti podle zákona či dokonce postihne příslušnou osobu za řádný výkon činnosti. Obdobně lze sankcionovat nedostatky ve fungování vnitřního oznamovacího systému (dostupnost způsobu podávání oznámení – písemně i ústně, důvěrnost podaného oznámení, řádnost posouzení, informační povinnost vůči oznamovateli).

Většinu přestupků budou zjišťovat a případně sankcionovat povinné osoby – zaměstnavatele oblastní inspektoráty práce, nebo Státní úřad inspekce práce. Některé skutkové podstaty přestupků i u zaměstnavatelů však zůstanou v gesci ministerstva spravedlnosti (zejména sankce za nezabránění odvetných opatření).

Přestupkem je i podání vědomě nepravdivého oznámení, za které lze uložit pokutu do 50.000 Kč, jakož i určitá jednání či opomenutí příslušných osob (ne státních zaměstnanců).

Dále si Vás dovoluujeme pozvat na webinář s názvem

„Whistleblowing – povinnosti zaměstnavatele k ochraně oznamovatelů“, který se uskuteční 5. října 2021 od 10. hodin. Pozvánku naleznete [zde](#).

© 2021 Weinhold Legal
Všechna práva vyhrazena

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v době, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto bulletinu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno jakékoliv rozhodnutí. Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí, a nemělo by na ně být plně spoléháno v jakýchkoliv rozhodovacích procesech ani by neměly být považovány za náhražku specifické právní rady, které by byla relevantní pro konkrétní okolnosti. Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář ani kterýkoliv právník uvedený jako autor těchto informací neodpovídají za jakoukoliv újmu, která by mohla vzniknout ze spoléhání se na zde uveřejněné informace. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení, a v budoucnu může převážit jiný než námi uváděný výklad.

Za účelem získání dalších informací kontaktujte, prosím, partnera / manažera, s nímž jste obvykle ve spojení.