



NEWSLETTER 20.6. 2023

Nový zákon o ochraně oznamovatelů –
zavedení tzv. whistleblowingu

ZÁKON O OCHRANĚ OZNAMOVATELŮ

- Dne 20.6. 2023 byl ve Sbírce zákonů vyhlášen zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů, kterým se do českého právního řádu zavádí tzv. whistleblowing. Účinnosti nabyde dne 1.8. 2023.
- Jedná se o transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Evropské unie.
- Transpoziční lhůta uplynula již dne 17.12. 2021.
- Whistleblowing jako **nový prvek compliance management systému** má sloužit k prevenci a odhalování možného protiprávního jednání v rámci obchodních korporací a dalších právnických osob (tzv. povinné subjekty – viz níže).
- Nový zákon povinným subjektům především ukládá povinnost zavést **vnitřní oznamovací systém** umožňující **podávání oznámení** o zákonem stanovených protiprávních jednáních a navazující komunikaci s oznamovateli. Zároveň zajišťuje **ochranu oznamovatelů** těchto protiprávních jednání a dalších osob před odvetnými opatřeními ze strany povinných subjektů.

I. PŘEDMĚT OZNÁMENÍ

- Předmětem oznámení mohou být **informace o možném protiprávním jednání**, o kterém se oznamovatel dozvěděl **v souvislosti s výkonem práce anebo jiné obdobné činnosti** a které:
 - (i) má **znaky trestného činu** nebo
 - (ii) má **znaky přestupku**, za který zákon stanoví sazbu pokuty s horní hranicí alespoň 100.000 Kč,
 - (iii) porušuje nový **zákon o ochraně oznamovatelů** nebo
 - (iv) porušuje **jiný právní předpis nebo předpis EU v určité oblasti**, a to v oblasti:
 - finančních služeb, povinného auditu a jiných ověřovacích služeb, finančních produktů a trhů,
 - daně z příjmů právnických osob,
 - AML předpisů (tj. předcházení legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu),
 - ochrany spotřebitele,
 - ochrany životního prostředí,
 - souladu s požadavky na výrobky včetně jejich bezpečnosti,
 - bezpečnosti dopravy, přepravy a provozu na pozemních komunikacích,
 - bezpečnosti potravin a krmiv a ochrany zvířat a jejich zdraví,
 - hospodářské soutěže, veřejných dražeb a zadávání veřejných zakázek,
 - radiační ochrany a jaderné bezpečnosti,
 - ochrany vnitřního pořádku a bezpečnosti, života a zdraví,
 - ochrany osobních údajů, soukromí a bezpečnosti sítí el. komunikací a informačních systémů,
 - ochrany finančních zájmů EU a fungování vnitřního trhu EU.

II. OZNAMOVATEL A DALŠÍ CHRÁNĚNÉ OSOBY

- Oznamovatelem je **fyzická osoba** vykonávající práci nebo jinou obdobnou činnost v soukromém i veřejném sektoru, která **oznámí protiprávní jednání, o kterém se dozvěděla v souvislosti s výkonem práce nebo jiné obdobné činnosti.**
- Oznamovatelem tak může být poměrně **široký okruh osob**, a to zejména:
 - zaměstnanci (v pracovním poměru i na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr),
 - uchazeči o zaměstnání,
 - osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ),
 - dobrovolníci, studenti vykonávající odbornou praxi, stážisté,
 - členové orgánů právnické osoby, společníci právnické osoby, správce svěřenského fondu,
 - obchodní partneři, dodavatelé služeb atd.
- Kromě samotných oznamovatelů nový zákon **chrání i další osoby**, a to především:
 - osoby, které pomohly oznamovateli protiprávní jednání oznámit,
 - osoby blízké ve vztahu k oznamovateli,
 - osobu, která je zaměstnancem nebo kolegou oznamovatele,
 - osobu ovládanou oznamovatelem,
 - právnickou osobu, ve která má oznamovatel účast, a další.

III. ODVETNÁ OPATŘENÍ

- Odvetným opatřením, které zákon **zakazuje**, je jednání nebo jeho opomenutí v souvislosti s prací nebo jinou obdobnou činností oznamovatele, které bylo vyvoláno podáním oznámení a které oznamovateli nebo další osobě (chráněné osoby - viz výše) může způsobit újmu, zejména:
 - **rozvázání pracovního poměru** nebo neprodloužení pracovního poměru na dobu určitou,
 - zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti,
 - **odvolání z místa vedoucího zaměstnance**,
 - uložení kárného opatření nebo kázeňského trestu,
 - **snížení mzdy nebo odměny**,
 - přeložení nebo převedení na jinou práci,
 - negativní hodnocení nebo pracovní posudek,
 - neumožnění odborného rozvoje,
 - změna pracovní doby,
 - vyžadování lékařského posudku nebo pracovně lékařské prohlídky,
 - výpověď nebo odstoupení od obchodní smlouvy, nebo
 - zásah do práva na ochranu osobnosti a další.
- Osobě, které by byla odvetným opatřením způsobena nemajetková újma, přísluší právo na **přiměřené zadostiučinění**. Naopak ochrana před odvetným opatřením **se nevztahuje na oznamovatele**, který by podal **vědomě nepravdivé oznámení** (přestupky – viz níže).

IV. ZPŮSOBY PODÁNÍ OZNÁMENÍ

- Nový zákon upravuje tři způsoby podávání oznámení, a to:
 - (i) prostřednictvím **vnitřního oznamovacího systému** (písemně, ústně, osobně), jenž budou muset zavést tzv. povinné subjekty (viz níže), které budou současně povinné určit i **příslušnou osobu**, která bude podaná oznámení přijímat, prošetřovat a navrhopat nápravná opatření,
 - (ii) prostřednictvím **Ministerstva spravedlnosti**, přičemž oznamovatel si bude moci vybrat, zda oznámení učiní způsobem uvedeným v bodě (i) výše anebo rovnou způsobem uvedeným v tomto bodě (ii), mezi těmito způsoby nebude dána žádná posloupnost. Ministerstvo spravedlnosti k plnění svých úkolů určí pověřeného zaměstnance a umožní podávání oznámení písemně, ústně a na požádání i osobně, nikoliv však anonymně.
 - (iii) prostřednictvím **zveřejnění**, avšak pouze pokud:
 - oznámení podané způsobem uvedeným v bodě (i) nebo bodě (ii) výše nevedlo k přijetí vhodného opatření, zejména příslušná osoba jej vůbec neposoudila nebo povinný subjekt nepřijal opatření k předejití nebo nápravě protiprávního stavu,
 - oznamovatel má oprávněný důvod se domnívat, že může dojít k bezprostřednímu nebo zjevnému ohrožení vnitřního pořádku a bezpečnosti, života nebo zdraví, životního prostředí nebo veřejného zájmu nebo ke vzniku nenapravitelné újmy, nebo
 - oznamovatel má oprávněný důvod se domnívat, že v případě oznámení Ministerstvu spravedlnosti existuje zvýšené riziko, že bude on nebo jiné osoby vystaveny odvetným opatřením, nebo že je ohrožen řádný postup Ministerstva spravedlnosti.

V. POVINNÉ SUBJEKTY

- Povinnými subjekty, na které se vztahuje **povinnost zavést vnitřní oznamovací systém**, jsou:
 - (i) **zaměstnavatel s nejméně 50 zaměstnanci** (tj. zaměstnavatel zaměstnávající k 1. lednu příslušného kalendářního roku nejméně 50 zaměstnanců),
 - (ii) **zaměstnavatelé** uvedení v § 8 odst. 1 písm. e) nového zákona, bez ohledu na tzv. AML zákon a počet zaměstnanců, např. **obchodníci s cennými papíry, banky, investiční společnosti a investiční fondy, pojišťovny, zajišťovny, zprostředkovatelé spotřebitelského úvěru na bydlení** a další,
 - (iii) **veřejný zadavatel**, s výjimkou obcí s méně než 10.000 obyvateli a právnických osob zaměstnávajících k 1. lednu příslušného kalendářního roku v průměru méně než 50 zaměstnanců, založených nebo zřízených za účelem uspokojování potřeb veřejného zájmu a nemajících průmyslovou nebo obchodní povahu, pokud je kraj nebo obec převážně financují, uplatňují v nich rozhodující vliv, jmenují nebo odvolávají většinu osob, které jsou členy jejich statutárních nebo kontrolních orgánů, anebo v nich mají přímo nebo nepřímo podíl větší než 25%,
 - (iv) **orgán veřejné moci** vykonávající působnost v oblasti správy daně z příjmů právnických osob nebo správy odvodu za porušení rozpočtové kázně,
 - (v) **orgán veřejné moci vykonávající působnost a osoba vykonávající činnost** v oblasti civilního letectví, námořní dopravy, ropy a zemního plynu v pobřežním moři.

VI. POVINNOSTI POVINNÝCH SUBJEKTŮ

- **Povinné subjekty** budou muset plnit zejména **tyto povinnosti**:
 - (i) **zřídit vnitřní oznamovací systém** a **zajistit tak možnost podávání oznámení**, a to **písemně** (např. emailem, doporučenou poštou), **ústně** (telefonicky), jakož i na žádost oznamovatele **osobně**. Velmi vhodné je upravit nastavení a fungování vnitřního oznamovacího systému ve **vnitřním předpise zaměstnavatele**. Zaměstnavatel může podávání oznámení vyhradit pouze svým zaměstnancům (tj. ostatní osoby, které také mohou být oznamovatelem, např. obchodní partnery, OSVČ, může zaměstnavatel vyloučit. Nicméně, takto vyloučeným osobám zůstane zachována možnost podávat oznámení prostřednictvím Ministerstva spravedlnosti). Povinný subjekt také může vyloučit přijímání a prošetřování anonymních oznámení. Vnitřní oznamovací systém je možné zavést i prostřednictvím outsourcingu, v některých případech může být sdílen (např. u menších zaměstnavatelů s max. 249 zaměstnanci),
 - (ii) **určit příslušnou osobu nebo více příslušných osob** (z důvodu jejich zastupitelnosti vzhledem k relativně krátkým lhůtám stanoveným pro vyřizování oznámení). Příslušná osoba bude odpovědná za přijímání a posuzování podaných oznámení, za navrhování nápravných opatření a za vyrozumívání oznamovatele o přijetí oznámení, jeho důvodnosti a přijatých nápravných opatřeních. Příslušnou osobou může být pouze **fyzická osoba**, která je **bezúhonná**, zletilá a plně svéprávná. Může se jednat o zaměstnance povinného subjektu nebo i o externistu. Při své činnosti musí příslušná osoba postupovat nestranně, zachovávat mlčenlivost (zejména o totožnosti oznamovatele) a za výkon této činnosti nesmí být ze strany povinného subjektu nikterak postihována.

- (iii) **uveřejnit určité informace způsobem umožňujícím dálkový přístup** (např. na webových stránkách). Konkrétně se jedná o informace o způsobech oznamování prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému u povinného subjektu a též o možnosti podat oznámení Ministerstvu spravedlnosti, dále informaci o tom, kdo u povinného subjektu vykonává činnost příslušné osoby a její kontaktní údaje (telefonní číslo, emailovou adresu nebo jiná adresu pro doručování),
- (iv) zajistit **poučení příslušné osoby** o jejích právech a povinnostech a vyhotovit o tom písemný záznam,
- (v) zajistit, aby **se s podanými oznámeními mohla seznamovat pouze příslušná osoba**,
- (vi) zabezpečit, aby příslušná osoba **chránila totožnost oznamovatele** a jiných informací, které by mohly zmařit nebo ohrozit účel podávání oznámení,
- (vii) zajistit **posouzení důvodnosti oznámení** příslušnou osobou,
- (viii) zajistit **vyrozumění oznamovatele o přijetí oznámení** příslušnou osobou (do 7 dnů) a následně **o výsledcích posouzení jeho důvodnosti** (do 30 dnů, přičemž ve složitých případech lze tuto lhůtu prodloužit o 30 dnů, max. však 2x),
- (ix) **zajistit přijetí vhodných opatření k nápravě**,
- (x) zavést **evidenci oznámení** a bezpečnou likvidaci údajů (příslušná osoba je povinna vést v elektronické podobě evidenci údajů o přijatých oznámeních a podaná oznámení uchovávat dobu 5 let ode dne jejich přijetí).

VII. KONTROLA NAD DODRŽOVÁNÍM POVINNOSTÍ POVINNÝCH OSOB A PŘESTUPKY

- Nový zákon pověřuje kontrolou dodržování povinností ze strany zaměstnavatelů **oblastní inspekto-ráty práce**, v ostatních případech pak **Ministerstvo spravedlnosti**. Rovněž stanoví přestupky a sankce za jejich spáchání, přičemž přestupku se může dopustit jak povinný subjekt, příslušná osoba, tak i oznamovatel.
- **Povinný subjekt** se dopustí přestupku zejména tím, že umožní vystavení oznamovatele odvetnému opatření, neurčí pověřenou osobu, nezajistí uveřejnění stanovených informací online, anebo nepřijme vhodná opatření k nápravě. Za nejzávažnější porušení povinností hrozí povinnému subjektu **pokuta až do výše do 1.000.000 Kč** (v ostatních případech pokuta až do 400.000 Kč).
- **Příslušná osoba** spáchá přestupek, pokud například odepře přijetí oznámení nebo neposoudí jeho důvodnost, poskytne informaci, která by mohla zmařit nebo ohrozit účel podávání oznámení nebo poskytne informaci o totožnosti oznamovatele bez jeho písemného souhlasu. Příslušné osobě může být uložena pokuta až do výše 20.000 Kč nebo až do 50.000 Kč a v případě úmyslného porušení povinnosti mlčenlivosti **až do 100.000 Kč**.
- **Oznamovateli**, který podal vědomě nepravdivé oznámení, pak hrozí pokuta **až do výše 50 000 Kč**.

VIII. LHŮTY PRO ZAVEDENÍ VNITŘNÍHO OZNAMOVACÍHO SYSTÉMU

- **Zaměstnavatelé s 250 a více zaměstnanci**, jakož i veřejní zadavatelé, jsou povinni zavést vnitřní oznamovací systém již s účinností zákona, tj. k **1.8. 2023!**
- Lhůta pro menší **zaměstnavatele s 50 až 250 zaměstnanci** je stanovena k **15.12. 2023.**

Věříme, že výše uvedené shrnutí usnadní Vaši orientaci v nové právní úpravě. V případě potřeby jsme Vám plně k dispozici pro poskytnutí doplňujících informací nebo právní asistenci v dané oblasti.

Editor: JUDr. Magda Stárková, advokát, e-mail: starkova@akvk.cz

Hlavním cílem Newsletterů je poskytnout základní informace k danému tématu a nelze je považovat za vyčerpávající odborný návod. Obsah této publikace slouží pouze k základní orientaci a nevychází ze specifických okolností jednotlivého případu či individuálních potřeb klienta. Před každým právním jednáním v konkrétním případě doporučujeme si vyžádat odbornou právní pomoc, kterou Vám rádi na základě Vaší žádosti poskytneme.