

Zákon o ochraně oznamovatelů dnes nabývá účinnosti. Jaký bude mít dopad?

1.8.2023 - | Transparency International ČR

Zákon číslo 171/ 2023 Sb., jehož hlavním smyslem je chránit oznamovatele protiprávního jednání - tzv. whistleblowery - na pracovišti před odvetnými opatřeními ze strany zaměstnavatelů, byl definitivně schválen v červnu 2023, tedy téměř rok a půl po uplynutí transpoziční lhůty zmíněné směrnice. ČR za meškání s transpozicí stále hrozí až sedmdesátimilionová pokuta od Evropské komise.

Jedná se však o vykročení správným směrem. Za příklad uvedeme Globální barometr korupce za rok 2021, zaměřený na EU, ze kterého vyplývá, že více než polovina (55 %) Čechů se obává právě toho, zda oznámení nekalého jednání či korupce není důvodem pro odvetná opatření proti oznamovateli.

Koho zákon chrání?

Oznamovatelem, kterému zákon poskytuje ochranu, může být každá fyzická osoba, která se na svém pracovišti setká s možným protiprávním jednáním a rozhodne se jej nahlásit. Oznamovatelem nemusí být pouze zaměstnanec, ale také osoba samostatně výdělečně činná, stážista či člen statutárního orgánu právnické osoby.

„Podstatné je, aby oznamovatel pro povinný subjekt, u něhož k protiprávnímu jednání došlo, nebo má dojít, vykonává, případně v minulosti vykonával, práci či jinou obdobnou činnost nebo s ním byl v této souvislosti v kontaktu,“ vysvětluje Tereza Příbylová z Právní poradny TI.

Co vše je možné oznámit?

Navzdory snaze protikorupčních organizací TI, Rekonstrukce státu a Oživení se nepodařilo prosadit, aby zákon poskytoval ochranu oznamovatelům veškerých protiprávních jednání.

Ochrana se tak vztahuje pouze na omezený okruh nejzávažnějších jednání, jež vykazují znaky některého z trestných činů nebo přestupku, za který zákon stanoví pokutu s horní hranicí alespoň 100 000 korun, a jakéhokoli porušení evropského práva ve vybraných oblastech (finanční služby, bezpečnost, ochrana životního prostředí, ochrana veřejného zdraví, zadávání veřejných zakázek apod.).

I přesto, že v praxi bývají některá důležitá oznámení anonymní, zákon nakonec neposkytuje ochranu anonymním oznamovatelům.

Whistleblowing, tedy termín z anglického „to blow the whistle“, což překládáme jako „zapískání na píšťalku“, přeneseně znamená upozornění na nějaké nekalé jednání. Nejčastěji se jedná o prostředí na pracovišti nebo v rámci instituce či firmy. V Českém prostředí používáme buď anglický výraz whistleblowing nebo mluvíme o oznamování.

Člověka, který na porušení zákona upozorní pak nazýváme **whistleblower** nebo oznamovatel. Žádný z těchto termínů zatím není příliš zažitý, proto se nacházíme v situaci, kdy je u nás celá problematika vnímána poměrně pokřiveně a není příliš jednoduché ji vysvětlovat, když se špatně hledají slova.

Jaké jsou povinnosti zaměstnavatele a čeho se musí vyvarovat?

Instituce, které mají více než 50 zaměstnanců a úřady obcí s více než 10 000 obyvateli, mají do 15. prosince 2023 povinnost zřídit vnitřní oznamovací systém k přijímání oznámení. V rámci něj je zaměstnavatel povinen určit tzv. příslušnou osobu, která je odpovědná za příjem a posouzení důvodnosti oznámení, a zveřejnit na ni kontakt.

„Příslušná osoba musí přijímat jak ústní, tak písemná oznámení a následně zajistit, aby byla přijata odpovídající opatření k nápravě, případně se předešlo hrozícímu protiprávnímu stavu. V případě malých podniků zákon umožňuje sdílet oznamovací systém s více zaměstnavateli, případně příjmem oznámení pověřit někoho třetího, například advokátní kancelář,” objasňuje Tereza Přibylková.

Zaměstnavatel je dále povinen vyvarovat se uplatnění jakýchkoli odvetných opatření vůči zaměstnanci, který protiprávní jednání oznámí.

Co jsou to odvetná opatření?

Hlavním smyslem nové zákonné úpravy je oznamovatele chránit před odvetnými opatřeními ze strany zaměstnavatele, které by souvisely s podaným oznámením. Těmi se rozumí například rozvázání pracovního poměru, převedení na nižší pozici, snížení mzdy či platu, změna rozvržení pracovní doby, negativní hodnocení či jiné znevýhodnění nebo hrozba postihu.

„Je třeba zdůraznit, že takové jednání či opomenutí ze strany zaměstnavatele musí být vyvoláno samotným oznámením a zaměstnavatel tak nepřichází o možnost rozhodnout o některém negativním důsledku pro zaměstnance, pokud nesouvisí s oznámením, ale například s neplněním pracovních povinností,” říká k nové legislativě Jan Dupák, vedoucí právník TI.

Na koho se může zaměstnanec obrátit?

Oznamovatel si může vybrat, zda oznámení učiní prostřednictvím oznamovacího systému u zaměstnavatele, nebo zda dá přednost tzv. vnějšímu oznámení a obrátí se přímo na Ministerstvo spravedlnosti (MŠP) prostřednictvím webu oznamovatel.justice.cz, dohledový orgán veřejné moci nebo na orgán činný v trestním řízení.

V případech, kdy zaměstnavatel či příslušný orgán podané oznámení neřeší a v případech, kdy hrozí bezprostřední ohrožení vnitřního pořádku, bezpečnosti, života nebo zdraví, životního prostředí nebo veřejného zájmu či vznik nenapravitelné újmy, oznamovatel může informace zpřístupnit veřejnosti, například prostřednictvím sociálních sítí nebo médií.

Co se děje po přijetí oznámení?

Příslušná osoba má zákonem danou třicetidenní lhůtu k tomu, aby posoudila důvodnost oznámení a oznamovatele písemně vyrozuměla o výsledcích posouzení. Ve složitých případech je však možné tuto lhůtu až dvakrát prodloužit.

Oznamovatel rovněž musí být do sedmi dnů od přijetí oznámení o jeho přijetí písemně vyrozuměn. S podaným oznámením se může seznámit pouze zaměstnavatelem určená příslušná osoba, která je povinna dbát ochrany osobních údajů a zajistit, aby nebyly zpřístupněny dalším osobám.

Co když oznámení není pravdivé?

Zákon chrání zaměstnavatele před vědomě nepravdivými oznámeními. Kromě toho, že osobě, která takové nepravdivé oznámení vědomě učiní, hrozí pokuta až ve výši 50 000 korun, připadá v úvahu i spáchání přestupku či trestného činu křivého obvinění. Zaměstnavatel má rovněž možnost domáhat se u soudu náhrady škody, která mu nepravdivým oznámením vznikla.

Jaké jsou sankce a dohled?

Nad dodržováním zákona vykonává dohled MSp a inspektoráty práce. Inspektoráty dohlíží na funkčnost oznamovacích systémů u zaměstnavatelů, kteří už nyní spadají pod jeho dohled nad dodržováním pracovněprávních povinností.

Ministerstvo může pokutovat vědomě nepravdivá oznámení, porušení povinností povinných osob, uplatňování odvetných opatření a rovněž provozuje externí oznamovací systém. Za porušení zákonem stanovených povinností hrozí zaměstnavatelům statisícové pokuty.

Prevence je klíčem k ochraně oznamovatelů

Tématu ochrany oznamovatelů jsme se také detailně věnovali v posledních dvou epizodách podcastu TI Stošestka. Květnová epizoda s názvem Jak oznamovatelé pomáhají otevírat závažné kauzy? je zaměřena na ochranu oznamovatelů v praxi.

Červnový díl s titulem Jak jsme roky prosazovali ochranu oznamovatelů a proč je nakonec zákon "vykostěný" se dotýká samotného procesu přijímání zákona a jeho nedostatků.

TI ve spolupráci se společností Scholasticus dále připravila online školení zaměřené na vysvětlení tématu ochrany oznamovatelů. Školení je určené pro soukromé společnosti, samosprávy i státní správu.

Ministerstvo spravedlnosti pak informuje o novém zákoně na webu whistleblower.cz.

Poděkování za podporu

Tento text vznikl díky finanční podpoře Ministerstva spravedlnosti ČR v rámci dotačního titulu Prevence korupčního jednání II. Děkuje!

<https://www.transparency.cz/zakon-o-ochrane-oznamovatelu-dnes-nabyva-ucinnosti-jaky-bude-mit-dopad>