

Zákon o ochraně oznamovatelů 2023

Návrh zákona o ochraně oznamovatelů, který implementuje směrnici Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1937 ze dne 23. 10. 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Evropské unie, byl podepsán prezidentem republiky a jeho účinnost je tak předpokládána již k **1. 8. 2023**.

Smyslem navrhované právní úpravy je poskytnout oznamovatelům záruku, že nebudou za oznámení protiprávního jednání souvisejícího s prací nebo obdobnou činností nijak sankcionováni.

Cílem navrhované právní úpravy je zajistit zaměstnancům a dalším osobám vykonávajícím práci či jinou obdobnou činnost podávat oznámení v rámci vnitřních oznamovacích systémů či vnějšího oznamovacího systému Ministerstva spravedlnosti a zajistit jejich ochranu před odvetnými opatřeními.

Povinnými subjekty dle návrhu zákona o ochraně oznamovatelů jsou vedle zadavatelů veřejných zakázek a vybraných orgánů veřejné moci, včetně úřadů obcí nad 10.000 obyvatel, především zaměstnavatelé, kteří k 1. lednu příslušného kalendářního roku zaměstnávají nejméně 50 zaměstnanců. Zákon zamýšlí chránit široký okruh osob v rámci soukromého i veřejného sektoru, které jsou v různých stadiích pracovního procesu, a pod jeho ochranu tak výslovně spadají zaměstnanci (jak bývalí, tak budoucí), neúspěšní uchazeči o zaměstnání, dobrovolníci, OSVČ atd.

Chráněné oznámení se může týkat jakéhokoli trestného činu či porušení právního předpisu či předpisu Evropské unie v konkrétních oblastech (např. ochrana spotřebitele, ochrana osobních údajů, finanční instituce, daně z příjmů právnických osob, bezpečnost potravin, hospodářská soutěž, zadávání veřejných zakázek atd.), sankcionovaných jako přestupek.

Oznámení lze podat ústně či písemně, na žádost oznamovatele i osobně. Oznámení lze učinit třemi způsoby:

- vnitřním oznamovacím systémem, který zřídí povinný subjekt (zaměstnavatel) a ve kterém stanoví příslušnou osobu, která se bude oznámením zabývat a vyřizovat,

- vnějším oznamovacím systémem (prostřednictvím Ministerstva spravedlnosti),
- zveřejněním (pouze za konkrétních podmínek, v urgentních případech, především v případě, že není funkční vnitřní oznamovací systém).

Oznámení musí obsahovat údaje identifikující oznamovatele. V případě, že je podáno anonymní oznámení, je potřeba, aby totožnost oznamovatele vyšla dodatečně najevo. Do doby, než nebude známa totožnost oznamovatele, jej nelze chránit a rovněž mu nehrozí odvetná opatření ve smyslu návrhu zákona.

Hlavním cílem dané právní úpravy je především **ochrana před tzv. odvetnými opatřeními**. Návrh zákona uvádí konkrétní příklady odvetných opatření, kterým oznamovatel nesmí být vystavován. Jedná se například o rozvázání pracovního poměru, snížení mzdy, uložení kárného opatření, přeložení, změna pracovní doby atd.

Zaměstnavatel musí zejména zavést vnitřní oznamovací systém pro přijímání a správu oznámení, zajistit tzv. **příslušnou osobu**, která se bude oznámením zabývat a vyhodnocovat je, informovat každého oznamovatele o přijetí a výsledcích šetření jeho oznámení, zajistit, aby žádný oznamovatel nebyl vystaven tzv. odvetným opatřením. Výše uvedené je žádoucí zakotvit samostatným vnitřním předpisem. Sankce v situaci, kdy zaměstnavatel například nezajistí posouzení důvodnosti oznámení příslušnou osobou či nezajistí, aby se s podanými oznámeními mohla seznámit pouze příslušná osoba, hrozí pokuta až do výše 400.000 Kč.

V případě, že zaměstnavatel neurčí příslušnou osobu k přijímání a vyřizování oznámení či umožní vystavení oznamovatele odvetným opatřením, hrozí mu pokuta až do výše 1.000.000 Kč. Návrh zákona však chrání i zaměstnavatele. Ochrany proto nepoživá takový oznamovatel, který vědomě činí nepravdivé oznámení, přičemž mu hrozí za takové jednání pokuta až do výše 50.000 Kč.

Vzhledem k rychlému postupu legislativního procesu, kdy byl návrh zákona podepsán prezidentem republiky dne 7.6.2023, lze očekávat jeho vyhlášení ve Sbírce zákonů již v průběhu června 2023.

V takovém případě budou muset všichni **zaměstnavatelé s 250 zaměstnanci a výše implementovat nové procesy do 1. srpna 2023**, stejně jako veřejní zadavatelé



a obce, jichž se zákon týká. U zaměstnavatelů s 50 až 249 zaměstnanci zákon počítá s odkladem do 15. prosince 2023.