

Dentons Newsletter

Whistleblowing – jaké nové povinnosti společnosti čekají a od kterého data?

Březen 2021

Právní úprava whistleblowingu (z angl. „to blow the whistle“, doslova znamenající „zahvízdání na píšťalku“) je v České republice v současné době velmi okrajová, až nepřímá¹. Jedná se o pojem, který je veřejností vnímán jako povinnost k oznamování či upozorňování na porušování právních norem nebo zásad či oznamování určitého protiprávního, neetického ba dokonce zakázaného jednání na pracovišti. V praxi se často setkáváme s tím, že k osobám, které ve veřejném zájmu takové oznámení učiní, přetrvává spíše negativní postoj, který je však nežádoucí. Navíc, opatření existující podle současné platné právní úpravy nenabízejí oznamovatelům dostatečně důvěryhodné, důvěrné a přístupné kanály, prostřednictvím kterých lze činit oznámení u zaměstnavatele nebo u externí autority, a ani nezajišťují specializovanou poradenskou či právní podporu, kterou před podáním oznámení oznamovatel často potřebuje. Komplexní právní úprava formou zvláštního zákona tak tedy v českém právním systému stále chybí.

Určitý zlom nastal v roce 2019, kdy došlo k přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 o ochraně osob oznamujících porušení práva Unie (dále jen "**Směrnice**"). Směrnice stanovila členským státům EU, aby do dvou let od její účinnosti (tj. konkrétně do 17. prosince 2021) přijaly zákony ukládající společnostem povinnost zřídit určité kanály pro oznamování případů porušení právních předpisů a zároveň však i zajistit dostatečnou ochranu oznamovatelů. V této souvislosti vláda České republiky dne 1. února 2021 schválila návrh zákona o ochraně oznamovatelů (dále jen "**Zákon**"), který nyní postupuje do Poslanecké sněmovny.

S ohledem na to, že Zákon zavádí společně ve vztahu k whistleblowingu nové povinnosti, níže naleznete stručné shrnutí, čeho konkrétně se dané povinnosti týkají a do kdy jsou společnosti povinny předmětné povinnosti splnit.

Povinnost ochrany oznamovatelů

První povinností, kterou Zákon upravuje, je povinnost společností, aby zavedly osobám v pracovněprávních, jakož i jiných obdobných vztazích (jedná se mimo jiné o osoby ve statutárních, řídicích nebo dozorčích orgánech společností, osoby spolupracující na základě dodavatelských smluv či smluv o poskytování služeb, osoby samostatně výdělečně činné, dále i o stážisty, státní zaměstnance jakož i dobrovolníky), náležitou ochranu jejich práv, a to pokud jsou daná práva narušena, ať už ze strany této společnosti nebo jiné osoby, v souvislosti s tzv. *oznámením*. Za oznámení se dle Zákona považuje oznámení protiprávního jednání, které má znaky trestného činu nebo přestupku nebo porušuje právní předpisy nebo příslušné předpisy

Evropské unie (dále jen "**Oznámení**"), o němž se výše uvedené osoby dozvěděly v souvislosti s prací nebo jinou obdobnou činností (dále jen "**Oznamovatel**") vykonávanou pro společnost. Zákon však oproti Směrnici obsahuje širší výčet oblastí, v jejichž souvislosti se Oznamovatel dozvěděl o protiprávním jednání, lze zmínit např. Oznámení v souvislosti se správou svěřenského fondu.

K ochraně práv Oznamovatelů tak jistě napomůže posílení jejich procesního postavení v rámci soudního řízení. V jeho důsledku bude Oznamovatel v případě soudního sporu povinen pouze prokázat, že byl vystaven odlišnému zacházení než jiná osoba ve srovnatelné situaci, a tvrdit, že se tak stalo z důvodu Oznámení. Společnost pak bude povinna následně

¹ Jedná se např. o již zakotvenou ochranu oznamovatelů z řad státních zaměstnanců podle nařízení vlády č. 145/2015 Sb., o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu. Co se týče soukromého sektoru, český zákoník práce obecně stanovuje povinnost zaměstnanců předcházet a zabránit vzniku jakékoli újmy zaměstnavatele, ostatních zaměstnanců nebo třetích osob; v případě, že se takové riziko vyskytne, jsou zaměstnanci povinni informovat své nadřízené. Dále český trestní zákoník uvádí výčet trestných činů, u kterých existuje oznamovací povinnost, kdy neoznámení takových činů vede k trestnímu stíhání.

prokázat, že odlišné zacházení bylo objektivně odůvodněno jiným – legitimním, tj. věcně relevantním – cílem a představovalo k tomuto legitimnímu cíli přiměřený a nezbytný prostředek.

Na druhou stranu je nutné připomenout, že povinnost oznamování se však netýká advokátů, u nichž i nadále platí ochrana advokátního tajemství a povinnost mlčenlivosti.

Povinnost zabránit odvetnému opatření

Zákon pojem *odvetné opatření* definuje jako jednání v souvislosti s prací nebo jinou obdobnou činností Oznamovatele, které bylo vyvoláno Oznámením a které Oznamovateli může způsobit újmu. Konkrétně pak se za odvetné opatření považuje např. rozvázání pracovního poměru, neprodoužení pracovního poměru na dobu určitou, zproštění výkonu státní služby, zařazení mimo výkon státní služby nebo skončení služebního poměru, zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, neumožnění odborného rozvoje, diskriminace či snížení mzdy zaměstnanci.

Společnostem tak dle Zákona vzniká povinnost zabránění jakémukoliv odvetnému opatření v souvislosti s Oznámením, a to nejen ve vztahu k Oznamovateli, ale také i řadě dalších osob, např. osobě Oznamovateli blízké či kolegovi, který Oznamovateli poskytl pomoc. Na druhou stranu, i tato povinnost má své limity, když ochrany před odvetným opatřením se nemůže domáhat osoba, která by vědomě podala oznámení, které by bylo nepravdivé.

Povinnost zavést vnitřní oznamovací systém

Zákon dále definuje, kdo je považován za *povinný subjekt* a ukládá mu, aby zavedl tzv. *vnitřní oznamovací systém*, tedy interní systém, na jehož základě bude možné, aby Oznamovatel Oznámení učinil. Společnosti v pozici povinného subjektu budou však oprávněny pověřit vedením vnitřního oznamovacího systému i třetí osobu, např. například specializované právní poradce. Zákon rovněž počítá s tím, že některé povinné subjekty budou moci vnitřní oznamovací systém sdílet (např. zaměstnavatelé zaměstnávající v průměru maximálně 249 zaměstnanců).

Za povinný subjekt se mimo jiné považují zaměstnavatelé, kteří v uplynulém kalendářním čtvrtletí zaměstnávali v průměru nejméně 25 zaměstnanců, dále pak všichni veřejní zadavatelé podle zákona upravujícího zadávání veřejných zakázek, s výjimkou obce s méně než 5.000 obyvateli (neplatí, pokud se jedná o obec s rozšířenou působností) či orgány veřejné moci vykonávající působnost v oblasti správy daně z příjmů právnických osob nebo správy odvodu za porušení rozpočtové kázně. V neposlední řadě se bude jednat o zaměstnavatele vykonávající činnost v oblasti civilního letectví, námořní dopravy, ropy a zemního

plynu, poskytování spotřebitelských úvěrů, podnikání na kapitálovém trhu, činnosti investičních společností nebo investičních fondů a pojištění nebo zajištění.

Povinnost určit tzv. příslušnou osobu

Další povinností bude, aby společnosti určili fyzickou osobu, která je bezúhonná, zletilá a plně svéprávná, za tzv. *příslušnou osobu*, která bude mít v oblasti Oznamování určité specifické povinnosti. Konkrétně pak tato příslušná osoba bude oprávněným subjektem k přijímání a posuzování důvodnosti Oznámení podaného prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému. Dále pak se předpokládá, že příslušná osoba bude přímo zodpovědná společnosti za návrh opatření k nápravě nebo předejití protiprávnímu stavu v návaznosti na podané Oznámení. Příslušná osoba bude vázána povinností mlčenlivosti a bude povinna postupovat při výkonu této činnosti nestranně. Příslušná osoba bude dále povinna vést v elektronické podobě evidenci údajů o přijatých Oznámeních a uchovávat Oznámení podané prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému, po dobu 5 let ode dne jeho přijetí. V neposlední řadě bude třeba, aby byla příslušná osoba odborně proškolená v nakládání s osobními a jinými citlivými údaji, aby tak nedošlo k ohrožení ochrany soukromí a osobních údajů Oznamovatelů ani dalších osob uvedených v daném Oznámení.

Jak bude fungovat Oznámení prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému?

Zákon poměrně podrobně upravuje, jak bude mechanismus Oznámení fungovat. Podle Zákona bude Oznamovatel oprávněn podat Oznámení prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému zpravidla písemně nebo ústně. Není však vyloučena ani možnost osobního podání, v takovém případě bude příslušná osoba povinna Oznámení přijmout v přiměřené lhůtě, nejpozději však do 30 dnů od žádosti Oznamovatele.

Příslušná osoba bude pak povinna posoudit důvodnost Oznámení a písemně vyrozumět Oznamovatele o výsledcích daného posouzení do 30 dnů ode dne přijetí Oznámení. V určitých případech může být tato lhůta prodloužena až o 30 dnů, nejvýše však dvakrát.

V případě, že dojde k vyhodnocení Oznámení jako důvodného, příslušná osoba společnosti navrhne opatření k předejití nebo nápravě protiprávního stavu. Pokud by společnost opatření navržené příslušnou osobou nepřijala, bude mít povinnost zakotvit k předejití nebo nápravě protiprávního stavu jiné vhodné opatření. O přijatém opatření společnost neprodleně vyrozumí příslušnou osobu, která o něm bez zbytečného odkladu písemně vyrozumí Oznamovatele. Za situace, pakliže by Oznámení bylo vyhodnoceno jako nedůvodné, příslušná osoba bez zbytečného odkladu písemně

vyrozumí Oznamovatele o tom, že na základě skutečností uvedených v Oznámení a všech okolností, které jí jsou známy, neshledala podezření ze spáchání protiprávního jednání, nebo shledala, že Oznámení se zakládá na nepravdivých informacích, a poučí Oznamovatele o právu podat Oznámení u orgánu veřejné moci.

Existují ještě jiné možnosti, jak činit Oznámení?

Ano, Zákon ponechává možnost využít stávající mechanismy, čili možnost podat trestní oznámení a oznámení o přestupku příslušným orgánům. V rámci externích mechanismů se navíc umožňuje učinit Oznámení ministerstvu spravedlnosti, které poté samo Oznámení předá v případě podezření ze spáchání protiprávního jednání příslušným orgánům.

Jaké budou sankce za porušování povinností dle Zákona?

Co se týče kontroly nad dodržováním povinností povinných subjektů, Zákon rozlišuje, že přestupky povinných subjektů, kteří jsou zaměstnateli, bude projednávat oblastní inspektorát práce nebo Státní úřad inspekce práce, zatímco přestupky povinných subjektů, kteří nejsou v roli zaměstnavatele, bude vykonávat ministerstvo spravedlnosti. Zjistí-li kontrolní orgán porušení povinností, uloží povinnému subjektu opatření k nápravě, jehož účelem je odstranění protiprávního stavu, a stanoví přiměřenou lhůtu nebo jiné nutné podmínky k zajištění jeho splnění.

Zákon zavádí v souvislosti s Oznámením dva nové přestupky, a sice přestupek odvetného opatření (resp. nezabránění, aby bylo odvetné opatření v souvislosti s Oznámením uloženo), kdy společnosti může být udělena pokuta až do výše 1.000.000 Kč nebo 5 % z čistého obrátu dosaženého za poslední ukončené účetní období. Dále pak pokud fyzická osoba učiní vědomě nepravdivé oznámení, dopustí se přestupku, za který jí může být uložena pokuta až do výše 50.000 Kč.

Ochranu subjektu, vůči němuž Oznámení směřuje, poskytuje rovněž trestní zákoník, který již dnes definuje trestný čin pomluvy (§ 184) a trestný čin křivého obvinění (§ 345). V případě, že by byla nepravdivým Oznámením způsobena vážná újma na právech toho,

proti němuž Oznámení směřuje, lze uvažovat i o skutkové podstatě trestného činu poškození cizích práv dle § 181 trestního zákoníku. Případně lze zásah řešit žalobou na ochranu osobnosti.

Jaké jsou lhůty ke splnění výše uvedených povinností?

Zákon předpokládá svoji účinnost ke dni 17. prosince 2021, všechny výše uvedené povinnosti by tak měly společnosti splnit k tomuto datu.

Výjimka však platí pro implementaci vnitřního oznamovacího systému, přičemž povinnost jejího zavedení je Zákonem stanovena k datu do 31. března 2022.

Závěrem

Ačkoliv Zákon zavádí společností řadu nových povinností, máme za to, že pokud dojde k řádné implementaci výše uvedených postupů a splnění daných povinností, podaří se společností maximalizovat snížení rizika, že by se Oznamovatelé obraceli přímo na orgány veřejné moci anebo Oznámení dokonce medializovali, čímž by mohli společností způsobit nemalou škodu. V konečném důsledku by tudíž mohlo dojít i k prevenci protiprávního jednání obecně.

Legislativní proces přijetí Zákona budeme i nadále podrobně sledovat a jakmile budeme mít k dispozici jakékoli další informace či praktické tipy, budeme Vás informovat.

V případě jakýchkoli dotazů Vám jsme k dispozici - neváhejte se nás, prosím, kdykoli obrátit.

Kontakty

Ladislav Smejkal
Partner / advokát
D +420 236 082 242
M +420 775 220 975
ladislav.smejkal@dentons.com



Jitka Soldado
Advokátka
D +420 236 082 233
M +420 725 408 106
jitka.soldado@dentons.com

