



NÁZEV MATERIÁLU	Stanovisko k návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s ochranou oznamovatelů podezření na protiprávní jednání
Č. J.	2016/90
DATUM ZPRACOVÁNÍ	25. 8.2016
KONTAKTNÍ OSOBA	Jitka Hlaváčková
TELEFON	225279408
E-MAIL	jhlavackova@spcr.cz

Svaz průmyslu a dopravy ČR (dále jen SP ČR) k předloženému návrhu sděluje toto:

OBECNÁ ZÁSADNÍ PŘIPOMÍNKA

SP ČR je přesvědčen, že navrhovaná právní úprava není nutná, protože současná právní úprava je postačující, v praxi fungující a osvědčená a že oznamovatelé korupce a trestných činů jsou dostatečně chráněni, jak konstatuje i nález Ústavního soudu III. ÚS 298/12. Současné znění zákoníku práce a dalších předpisů dává zaměstnancům dostatečnou legislativní oporu v tom, jak se bránit neoprávněné výpovědi. Spory plynoucí z navržené právní úpravy budou ještě více zatěžovat již dnes tak přetížené soudy. SP ČR se domnívá, že pokud by se měla rozšířit ochrana oznamovatelů, měla by se týkat zejména zaměstnanců ve veřejném sektoru. V soukromém sektoru mají firmy v souvislosti např. s právní úpravou trestní odpovědnosti právnických osob nastaveny ve svém zájmu vlastní kontrolní mechanismy. Podle rychlého šetření mezi zaměstnavateli, SP ČR nezískal žádnou informaci o tom, že by podniky tuto problematiku řešily, že by se s „udáním“ na management potkaly.

SP ČR nesouhlasí s hodnocením, že dopady návrhu zákona jsou na podnikatelské subjekty minimální. SP ČR se obává, že s novou právní úpravou budou muset zaměstnavatelé čelit dalším zbytečnému zvýšení administrativní a finanční zátěže.

Dané návrhy novel nemohou v praxi nijak pozitivně přispět k ochraně oznamovatelů podezření na protiprávní jednání, ale pokud se stanou součástí právního řádu, přispějí pouze:

- k výraznému zhoršení postavení zaměstnavatelů při ukončování pracovních poměrů,
- naproti tomu k neoprávněnému zvýhodnění zaměstnanců, se kterými je ukončován pracovní poměr, kteří mohou lehce toto při ukončování pracovních poměrů zneužít,
- ke zvýšení četnosti soudních sporů, ale současně k jejich protahování (především vidina dvojnásobku náhrady mzdy, pokud bude zvolena úprava dle varianty B),

- a ke složitosti soudních řízení a dokazování v pracovněprávních sporech o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru.

Z těchto důvodů SP ČR odmítá návrh zákona jako celek.

Tato připomínka je zásadní.

KONKRÉTNÍ ZÁSADNÍ PŘIPOMÍNKY

Z důvodu opatrnosti SP ČR uvádí, pokud by mělo dojít k přijetí navrhované legislativní úpravy, tyto konkrétní připomínky:

1. SP ČR zásadně odmítá jinou verzi než **verzi A, tj. bez legislativního řešení náhrady příjmů**

Odůvodnění:

Byť předkladatel uvádí, že jde o legislativní řešení bez náhrady příjmů, je tím míněno jen to, že nebude zasaženo do stávající právní úpravy. Logicky zaměstnanci nadále zůstává oprávnění postupovat dle ustanovení § 69 a násl. zákoníku práce a domáhat se neplatného rozvázání pracovního poměru a s tím související finanční kompenzace, dojde-li k rozvázání pracovního poměru. Nově navíc získává zaměstnanec oprávnění domáhat se další finanční kompenzace ve smyslu ustanovení § 133a odst. 2 občanského soudního řádu (škoda, jiná újma).

SP ČR se domnívá, že není vhodné činit z odvety za „whistleblowing“, případně z porušení zákazů diskriminace, „privilegované“ podstaty neoprávněného skončení pracovního poměru tím, že by zaměstnavatel musel hradit dvojnásobek mzdy. Jedna věc je obrácení důkazního břemene, bez

domáhat ochrany i ve smyslu ustanovení § 133a odst. 2 OSŘ. Tedy aby bylo zřejmé, že ustanovení § 69 ZP není dotčeno novelou ustanovení § 133a OSŘ. Aby někdo nenabyl dojmu, že ustanovení § 133a OSŘ poskytuje oznamovatelům širší ochranu a že touto cestou se budou domáhat ochrany mimo dosud zaběhlá pravidla a lhůty. Takový stav není pro zaměstnavatele žádoucí.

Tato připomínka je zásadní.

3. SP ČR navrhuje doplnit úpravu sankcí zaměstnavatele vůči zaměstnanci při neoprávněném oznámení.

Odůvodnění:

Návrh nepočítá ani neřeší situaci, kdy oznamovatel nejedná v dobrém úmyslu a v souladu s dobrými mravy, ale pouze se jimi zaštituje. Je otázkou, jak bude zaměstnavatel úspěšný s žalobou opírající se o ustanovení § 2909 OZ, že výkon práva, který není v souladu s dobrými mravy, nepožívá ochrany a škodu, kterou škůdce způsobil je povinen nahradit. Neoprávněné oznámení ovlivní vnitřní i vnější činnost společnosti a při zdlouhavém řešení ji poškodí (důvěra zaměstnanců a zákazníků).

SP ČR spatřuje značná rizika v otázce možného zneužití ze strany oznamovatelů – zaměstnanců. Jedná se o případ, kdy zaměstnanec, kterému hrozí, že s ním zaměstnavatel z relevantního důvodu bude chtít ukončit pracovní poměr, učiní byť nepravdivé a nekorektní oznámení a v případě

Vzhledem k tomu, že již nyní může dát zaměstnavatel výpověď zaměstnanci nebo s ním zrušit pracovní poměr jen z přesně definovaných důvodů, mezi něž oznámení podezření na protiprávní jednání nepatří, považuje SP ČR za dostačující nástroje k ochraně skutečných oznamovatelů podezření na protiprávní jednání stávající právní úpravu.

Tato připomínka je zásadní.

4. k části páté změna zákoníku práce čl. VI **SP ČR navrhuje zpřesnit pojem „oznámení o podezření na protiprávní jednání“** takto:

(5) Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že učinil v dobré víře oznámení o podezření na protiprávní jednání **zaměstnavatele**.

Odůvodnění:

SP ČR se domnívá, že tento pojem je příliš široký, neboť nespécifikuje o jaké protiprávní jednání má jít. SP ČR předpokládá, že záměrem zákonodárce je chránit osoby, které upozorní na protiprávnost jednání, o němž se dozvěděly v rámci výkonu závislé činnosti pro zaměstnavatele. Tak, jak je novelizace navržena, by se při doslovném výkladu vztahovala na jakékoliv oznámení bez ohledu na to, zda mělo či nemělo původ v pracovněprávním vztahu (např. osoba A z okna svého domu zpozoruje, že soused pěstuje na svém pozemku marihuanu, a podá na něj trestní oznámení, v zaměstnání má kvůli tomu osoba A problémy, protože nadřízený osoby A je sousedův příbuzný –