

# OCHRANA OZNAMOVATELŮ

## Otázky a odpovědi

### › Co pro firmy znamená nová povinnost o ochraně oznamovatelů?

Do 31. 3. 2022 musí podniky s více než 25 zaměstnanci povinně vytvořit vnitřní oznamovací systém, do kterého budou moci osoby hlásit porušení práva Evropské unie nebo ČR.

### › Proč se povinnost zavádí a před čím oznamovatele chrání?

Povinnost se zavádí, aby oznamovatelé přestupků či trestných činů neměli strach z odvetných činů ze strany nadřízených nebo firmy jako celku. Ochrana spočívá v tom, že oznamovatel nesmí být např. propuštěn z pracovního poměru, přeložen nebo převeden na jiné místo, vyslán na mimořádnou pracovní lékařskou prohlídku, zastrašován, nesmí mu být snížena mzda, změněna pracovní doba či být jinak diskriminován.

### › Na koho se ochrana vztahuje?

Na všechny oznamovatele, tedy nejen na zaměstnance včetně státních úředníků na celostátní a místní úrovni, ale i na akcionáře, členy statutárních orgánů, členy dozorčích rad, dobrovolníky a stážisty, uchazeče, současné a bývalé zaměstnance, zhotovitele a subdodavatele. Ochránění před diskriminací musí být také kolegové oznamovatelů a jejich příbuzní, pokud pracují ve stejné společnosti nebo jsou zákazníci či příjemci služeb dané firmy.

### › Jaké skutečnosti mohou oznamovat?

Oznamovat se může protiprávní jednání, které má znaky trestného činu nebo přestupku a které porušuje právní předpis nebo předpis Evropské unie upravující oblasti uvedené v zákoně. Konkrétně jde o zadávání veřejných zakázek, hospodářskou soutěž, finanční služby, daně z příjmu právnických osob, předcházení legalizace výnosů trestné činnosti, veřejné zdraví, bezpečnost výrobků a dopravy, ochranu životního prostředí, bezpečnost potravin, ochranu spotřebitele, ochranu soukromí a osobních údajů, bezpečnost sítí a informačních systémů atd.

### › Jak se má podnik na ochranu oznamovatelů připravit, co je k tomu potřeba?

Firmy musí určit pověřenou osobu, která má agendu ochrany oznamovatelů na starosti a vytvořit systém, který umožní oznámení ústně, písemně i osobně.

### › Jak má vypadat oznamovací systém? Musí se jednat o specializovaný software? Může to být telefonní číslo, mail, schránka důvěry, adresa apod.?

Zákon neříká konkrétně, jak musí oznamovací systém vypadat. Je nutné, aby zaměstnancům umožňoval případná oznámení předávat ústně, písemně či osobně – musí tedy kromě specializovaného pracovníka obsahovat více kanálů například telefonní linku, e-mail či schránku na dveřích kanceláře apod.

### › Mohou podniky využít stávající systémy, které využívají např. v rámci corporate governance?

Mnoho větších firem již má zavedená svá vnitřní pravidla, která umožňují zaměstnancům poukázat na nevhodné či přímo nelegální jednání firmy. Zpravidla se jedná o etické kodexy, které jsou v praktické

rovině realizovány různými mailovými/telefonickými linkami, na něž se mohou zaměstnanci (i anonymně) obracet se svými podněty. Tyto systémy mohou být využity, ale pro účely zákona nemohou být sdíleny v rámci holdingu, protože sdílení systémů je umožněno jen zaměstnavatelům do 249 zaměstnanců.

› **Potřebuje podnik na agendu pověřené osoby specializovaného pracovníka?**

Ano. Zaměstnanec, který se bude starat o tuto problematiku, musí být nezávislý, protože navrhuje opatření k nápravě. Podnik ho musí v této problematice proškolit. Zároveň je potřeba, aby nedocházelo k výpadkům v době dovolené, tj. je nutné zajistit i zástup.

› **Jaké termíny musí firma v procesu oznamování dodržet?**

O přijetí oznámení musí pověřená osoba informovat oznamovatele do 7 dnů. Důvodnost oznámení pak musí posoudit a vyrozumět o výsledku oznamovatele do 30 dnů ode dne přijetí oznámení. Zaměstnavatel je povinen vést a uchovávat 5 let v elektronické podobě evidenci o přijatých oznámeních – datum přijetí oznámení, jméno, datum narození a adresa oznamovatele, obsah oznámení, identifikace osoby, proti které oznámení směřovalo, datum ukončení posouzení a výsledek.

› **Může pověřená osoba odhalit identitu oznamovatele ostatním zaměstnancům při řešení oznámené skutečnosti, nebo musí zachovat jeho anonymitu?**

Musí zachovat anonymitu oznamovatele.

› **Musí firma o problematice oznamování a právech informovat zaměstnance i veřejnost?**

Ano, podnik musí ochranu oznamovatelů zohlednit ve svých stanovách, etickém kodexu či jiném interním předpisu. S pravidly musí společnost seznámit všechny zaměstnance. Informaci o ochraně oznamovatelů musí firmy uvádět i na svých webových stránkách.

› **Jaké hrozí firmám postihy?**

Zaměstnavatel se dopustí přestupku, např. pokud neochrání oznamovatele před odvetným opatřením, nevytvoří vnitřní oznamovací systém, neuveřejní požadované informace aj. Za přestupky hrozí pokuta ve výši až 1.000.000 Kč nebo 5 % z čistého obrátu za poslední ukončené účetní období.

› **Jsou firmy nějak chráněny proti nepravdivým udáním?**

V případě nepravdivého oznámení není zaměstnavatel nijak chráněn, neboť oznamovateli hrozí pokuta max. 50.000 Kč. I když bude mít poškozená firma nárok na náhradu škody, bude nutné oznamovateli v řízení prokázat, že oznamovatel oznamoval na základě vědomě nepravdivých informací.

› **Proč je povinnost pro podniky nebezpečná?**

Oznamování může být snadno zneužitelné k úmyslnému poškození např. dobrého jména firmy v rámci konkurenčního boje/prostředí. Zaměstnanci mohou tento institut zneužít např. k bránění v případných personálních změnách.