

Bird & Bird

Co přináší nová regulace whistleblowingu?

Právní novinky

červen 2023



Ochrana oznamovatelů

V uplynulém týdnu byl odeslán k publikaci ve Sbírce zákonů **nový zákon o ochraně oznamovatelů**, který do českého právního řádu opožděně transponuje unijní směrnici č. 2019/1937 ze dne 23. října 2019, o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie.

Cílem zákona je poskytnout ochranu oznamovatelům, tedy osobám, které oznámí skutečnosti o možném protiprávním jednání, o kterém se dozví v souvislosti s výkonem práce nebo jiné obdobné činnosti.

Oznamovatelé budou přímo ze zákona chráněni před jakýmkoli odvetnými opatřeními v důsledku svého oznámení, např. před rozvázáním pracovního poměru nebo jiným ukončením spolupráce či smlouvy, snížením mzdy, převedením na jinou práci nebo odvoláním z pozice vedoucího zaměstnance.

Co nová legislativa znamená pro zaměstnavatele a další povinné subjekty?

- Nová regulace whistleblowingu v českém právním prostředí se významně dotkne zaměstnavatelů, kteří k 1. lednu příslušného kalendářního roku budou zaměstnávat **nejméně 50 zaměstnanců**, a dalších osob, které zákon označuje za povinné subjekty („**Společnost**“).
- Tyto Společnosti budou zejména **povinny zavést vnitřní oznamovací systém („VOS“)**, prostřednictvím kterého bude možné rozhodné skutečnosti oznámit. S cílem zefektivnit oznamovací systémy a minimalizovat náklady povinných subjektů zákon rovněž umožní **pověřit vedením VOS třetí osobu**.
- Mezi Společnostmi **s nejvýše 249 zaměstnanci** bude dále přípustné sdílení VOS, příp. využití systémů zavedených jiným subjektem.

Společnosti budou dále povinny **určit příslušnou osobu**, která bude přijímat oznámení, posuzovat jejich důvodnost a navrhnout opatření k nápravě.

Příslušné osoby budou vázány **mlčenlivostí**. Třetím osobám tedy neposkytnou žádné informace, které by mohly zmařit nebo ohrozit účel podávání oznámení. Totožnost oznamovatele bude možné sdělit jen s jeho písemným souhlasem a bez souhlasu výlučně orgánům veřejné moci.

Příslušná osoba rovněž povede **elektronickou evidenci údajů o přijatých oznámeních**.

V evidenci označí údaje o datu přijetí oznámení, identifikaci oznamovatele a osoby, proti které oznámení směřuje, stručný obsah oznámení a datum a výsledek posouzení důvodnosti oznámení. Doba uchování je **5 let** ode dne přijetí oznámení.

Informace o způsobech oznamování, o osobách, jejichž oznámení budou přijímána, označení příslušné osoby a její kontaktní údaje Společnosti **zveřejní způsobem umožňující dalkový přístup** (např. na svých internetových stránkách).

Jaký bude proces podání?

Prostřednictvím VOS bude možné podat oznámení **ústně nebo písemně** a na žádost oznamovatele také **osobně** (max. do 14 dnů ode dne podání žádosti).



Příslušná osoba potvrdí přijetí oznámení **ve lhůtě 7 dnů**.



Do 30 dnů od přijetí oznámení následně příslušná osoba posoudí důvodnost oznámení a písemně vyrozumí oznamovatele o výsledcích posouzení.



Lhůtu k posouzení oznámení bude možné **prodloužit až o 30 dnů**, nejvýše dvakrát.

... a proces vyhodnocení oznámení?

Příslušná osoba oznámení vyhodnotí buď jako důvodné, nebo jako nedůvodné. Bude-li oznámení vyhodnoceno jako nedůvodné, příslušná osoba o tom bezodkladně písemně vyrozumí oznamovatele a poučí jej o právu podat oznámení prostřednictvím systému Ministerstva spravedlnosti.

Shledá-li příslušná osoba oznámení důvodným, navrhne Společnosti opatření k předejití nebo nápravě protiprávního stavu.



Společnost pak bude povinna přijmout opatření navržená příslušnou osobou, příp. přijme k nápravě protiprávního stavu jiné vhodné opatření.



O přijatém opatření Společnost neprodleně vyrozumí příslušnou osobu, která bezodkladně písemně vyrozumí oznamovatele.

Chrání nová právní úprava i anonymního oznamovatele?

Ochrany mají dle zákona požívat **všechna neanonymní oznámení** učiněná prostřednictvím externího oznamovacího systému Ministerstva spravedlnosti či soukromých VOS.

Anonymní oznámení zákon nereguluje, tj. na nakládání s nimi, zejména pokud jde o posuzování jejich důvodnosti, poučovací povinnost či navrhování nápravných opatření, se výše uvedený proces nebude vztahovat, dokud nedojde k odhalení oznamovatele. Jakmile však bude totožnost oznamovatele známa, výše uvedená pravidla se budou aplikovat ve stejném rozsahu.

I u anonymních oznámení lze proto doporučit jejich řádnou evidenci a uchovávání.

Lze se nějak bránit proti odvetným opatřením?

Bude-li i přes výše uvedené oznamovatel vystaven odvetným opatřením, v jejichž důsledku mu vznikne nemajetková újma, bude oprávněn domáhat se náhrady této újmy přiměřeným zadostiučiněním.

Nová právní úprava v této souvislosti počítá s **přenesením důkazního břemene**.

Pro případ soudního řízení, ve kterém oznamovatel jako žalobce odkáže na odvetná opatření vůči jeho osobě, to bude právě Společnost jako žalovaná, kdo bude dokazovat, že přijetí tvrzeného opatření bylo objektivně odůvodněno legitimním cílem a představovalo k tomuto cíli přiměřený a nezbytný prostředek.

Skutečnosti a důkazy k prokázání legitimního cíle doporučujeme řádně uchovávat.

Jak se whistleblowing dotkne pravidel zpracování osobních údajů?

V rámci procesu podávání oznámení a jejich prošetřování bude rovněž docházet ke **zpracování osobních údajů**. Zpracovávány budou jak osobní údaje oznamovatele, tak osoby, vůči které oznámení bude směřovat, příp. i další osob. Společnost, která bude zpravidla správcem těchto osobních údajů, tedy bude povinna zajistit plnění souvisejících povinností, jako například uchovávání údajů, poskytnutí přístupu k údajům, zajištění důvěrnosti údajů nebo realizace práv subjektů údajů.

Specifická pravidla se mohou uplatnit v případě sdílení VOS nebo jejich outsourcingu.

V závislosti na povaze spolupráce jednotlivých subjektů, může být zpracovatelem osobních údajů i osoba odlišná od Společnosti. V takovém případě bude nezbytné se zpracovatelem uzavřít smlouvu o zpracování osobních údajů a blíže upravit například otázky týkající se zabezpečení nebo vedení evidence oznámení.

Jak se na whistleblowing připravit?

Společnostem s více než 50 a méně než 250 zaměstnanci bude poskytnut dostatečný čas na zavedení VOS, a to **do 15. prosince 2023.**



Na ostatní Společnosti se povinnost bude vztahovat již k okamžiku nabytí účinnosti nového zákona, tedy zhruba **do dvou měsíců** od jeho vyhlášení.



Pokud Společnosti v těchto lhůtách VOS nezavedou a neumožní svým pracovníkům takto podávat oznámení, dopustí se přestupku, za který bude možné uložit pokutu ve výši **až 1.000.000 Kč.**

Již nyní proto doporučujeme se na novou legislativu připravit, nastavit efektivní fungování vlastních nebo sdílených VOS a zajistit řádné zpracování osobních údajů.

S těmito i dalšími kroky k implementaci whistleblowing systémů ve Vaší společnosti Vám samozřejmě rádi pomůžeme.



Andrea Zátková

Seniorní advokátka

andrea.zatkova@twobirds.com



Roman Norek

Advokát

roman.norek@twobirds.com



Karolína Mládková

Advokátní koncipientka

karolina.mladvkova@twobirds.com

twobirds.com

Technicko-právní nebo odborné informace uvedené v tomto dokumentu mají pouze orientační hodnotu a nelze je považovat za odbornou radu. Konkrétní právní případy vždy konzultujte s odborným právním poradcem. Bird & Bird nenese za uvedené informace žádnou právní odpovědnost

Tento dokument je důvěrný. Autorská práva vztahující se k tomuto dokumentu a jeho obsahu náleží společnosti Bird & Bird, pokud není uvedeno jinak. Žádná část tohoto dokumentu nesmí být publikována, distribuována, vyřata, znovu použita nebo reprodukována v jakékoliv materiální podobě.

Bird & Bird je mezinárodní advokátní kancelář zahrnující Bird & Bird LLP, její pobočky a přidružená zastoupení.

Bird & Bird LLP je komanditní společnost, registrovaná v Anglii a Walesu pod registračním číslem OC340318 a je regulovaná SRA (Solicitor Regulation Authority of England and Wales). Jejím sídlem a místem podnikání je 12 New Fetter Lane, Londýn, EC4A1JP. Seznam členů skupiny Bird & Bird LLP a nečlenů, kteří jsou jmenovanými partnery a údaje o jejich příslušné odborné kvalifikaci, jsou k dispozici k nahlédnutí na této adrese.