

## SLOVENSKO: ZÁKON O OZNAMOVANÍ PROTISPOLOČENSKEJ ČINNOSTI

Od 1. januára 2015 je účinný zákon č. 307/2014 Z.z., o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon“), ktorým na Slovensku zaviedol právnu reguláciu whistleblowingu. Zákon prináša najmä tieto podstatné novinky:

### 1. Oznamovanie protispoločenskej činnosti

Ak sa fyzická osoba – oznamovateľ - dozvie v súvislosti s výkonom svojho zamestnania alebo funkcie skutočnosti, ktoré môžu významnou mierou prispieť k objasneniu závažnej protispoločenskej činnosti,<sup>1</sup> a tieto skutočnosti v dobrej viere oznámi príslušným orgánom, od 01.01.2015 jej zákon poskytuje ochranu pred akýmikoľvek neoprávnenými postihmi zo strany zamestnávateľa.

Forma ochrany závisí od toho, či oznamovateľ urobí oznámenie smerom navonok (t.j. podá trestné oznámenie alebo podnet na začatie konania o správnom delikte) alebo protispoločenskú činnosť oznámi zamestnávateľovi formou interného podnetu v rámci novovytvoreného systému vybavovania podnetov (compliance hot-line). Oznamovateľ sa v súvislosti s oznámením nedopúšťa porušenia povinnosti mlčanlivosti, bankového, či iného zákonom alebo zmluvou chráneného tajomstva.

#### 1.1. Ochrana oznamovateľa v rámci trestného a správneho konania

Ak oznamovateľ podá v súvislosti so závažnou protispoločenskou činnosťou trestné oznámenie alebo podnet na začatie konania o správnom delikte, môže príslušný orgán (t.j. prokurátora, súd alebo správny orgán) požiadať o poskytnutie ochrany. Pokiaľ takáto osoba spĺňa kritériá kladené zákonom na oznamovateľa, príslušný orgán

---

<sup>1</sup> Za závažnú protispoločenskú činnosť sa podľa zákona považuje niektorý z trestných činov verejných činiteľov, korupcie, poškodzovania finančných záujmov Európskych spoločností a machinácie pri verejnom obstarávaní a verejnej dražbe, trestný čin, za ktorý sa ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou prevyšujúcou tri roky a správny delikt, za ktorý možno uložiť pokutu s hornou hranicou vo výške najmenej 50.000 EUR, ako napr. kartelové dohody.

## SLOVENSKO: ZÁKON O OZNAMOVANÍ PROTISPOLOČENSKEJ ČINNOSTI

bezodkladne oznámi inšpektorátu práce, zamestnávateľovi a oznamovateľovi, že sa ochrana poskytuje. Doručením oznámenia zamestnávateľovi sa oznamovateľ stáva chráneným oznamovateľom, a teda aj chráneným zamestnancom.

**Obmedzenia pre zamestnávateľa**

Voči chránenému oznamovateľovi, môže zamestnávateľ urobiť právny úkon, ktorý negatívne ovplyvní jeho postavenie zamestnanca (napr. zrážka zo mzdy, preradenie na inú prácu, skončenie pracovného pomeru atď.) len s jeho súhlasom. Ak zamestnanec s úkonom nesúhlasí, musí zamestnávateľ písomne požiadať inšpektorát práce o súhlas s takýmto úkonom.

V prípade, že zamestnávateľ urobí právny úkon bez súhlasu inšpektorátu práce, je právny úkon neplatný. Pri neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa sa neuplatní ani obmedzenie o maximálnej výške náhrady mzdy, ktorú môže súd priznať zamestnancovi pri neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (t.j. max. za 36 mesiacov). Súd bude môcť zamestnancovi priznať náhradu mzdy za celé obdobie, počas ktorého nemohol vykonávať prácu.

**Anonymita oznamovateľa**

Ak chce zamestnanec zostať v súvislosti s oznámením pred zamestnávateľom v anonymite, môže si vyžiadať od prokurátora, súdu alebo správneho orgánu potvrdenie o tom, že je oznamovateľom. V prípade, že zamestnávateľ podnikne voči zamestnancovi negatívny pracovnoprávny úkon, môže zamestnanec predložiť potvrdenie inšpektorátu práce, čím sa pozastaví účinnosť pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa (k tomu viac v bode 1.2 nižšie).

**1.2. Vnútorý systém prijímania a vybavovania podnetov u zamestnávateľa**

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov, musí najneskôr do 30.06.2015 vytvoriť vnútorý systém prijímania a vybavovania podnetov zamestnancov (compliance hot-line). Zamestnanci budú môcť prostredníctvom tohto systému oznamovať zamestnávateľovi nielen závažnú protispoločenskú činnosť, ale tiež akékoľvek iné formy protispoločenskej činnosti, vrátane neetického či nehospo-

## SLOVENSKO: ZÁKON O OZNAMOVANÍ PROTISPOLOČENSKEJ ČINNOSTI

dárneho správania. Požiadavky na vnútorný systém prijímania a vybavovania podnetov sú nasledovné:

**Zodpovedná osoba**

Najneskôr do 30.06.2015 treba ustanoviť zodpovednú osobu na prijímanie a vybavovanie podnetov a plnenie povinností zamestnávateľa na úseku ochrany oznamovateľov. Zodpovednou osobou môže byť zamestnanec, ale aj osobitná organizačná zložka, či externý subjekt (napríklad externý poradca), ktorý bude vykonávať túto činnosť na základe zmluvy. Zodpovedná osoba z radov zamestnancov musí byť v priamej podriadenosti štatutárneho orgánu zamestnávateľa, a ak nepôjde o zamestnanca, bude viazaná len pokynmi štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

**Prijímanie a preverovanie podnetov**

Zamestnávateľ bude povinný prijať prostredníctvom zodpovednej osoby každý anonymný či neanonymný podnet zamestnanca a preveriť ho v lehote 90 dní. Túto lehotu možno predĺžiť o ďalších 30 dní. Po uplynutí lehoty musí byť zamestnanec oboznamovaný s výsledkom preverenia podnetu.

**Ďalšie povinnosti zamestnávateľa**

Zamestnávateľ má povinnosť verejne informovať zamestnancov o tom, kto je zodpovednou osobou a akým spôsobom možno podávať podnety. Aspoň jeden spôsob podávania podnetov musí byť zamestnancom prístupný 24 hodín denne. Zamestnávateľ je ďalej povinný vydať vnútorný predpis, v ktorom určí podrobnosti o podávaní a preverovaní podnetov a upraví oprávnenia a povinnosti zodpovednej osoby. Okrem toho je tiež zamestnávateľ povinný viesť evidenciu o prijatých podnetoch po dobu 3 rokov odo dňa ich doručenia.

Za porušenie týchto povinností je inšpektorát práce oprávnený uložiť zamestnávateľovi pokutu až do výšky 20.000 EUR.

**Ochrana podávateľa podnetu**

Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že zamestnávateľ voči nemu v súvislosti s podaním podnetu urobil negatívny pracovnoprávny úkon, môže požiadať inšpektorát prá-

## SLOVENSKO: ZÁKON O OZNAMOVANÍ PROTISPOLOČENSKEJ ČINNOSTI

ce do 7 dní o pozastavenie jeho účinnosti. Ak existuje dôvodné podozrenie, že pracovnoprávny úkon bol urobený v súvislosti s podaním podnetu, inšpektorát práce bezodkladne pozastaví jeho účinnosť, o čom vydá potvrdenie a doručí ho zamestnávateľovi i zamestnancovi. Doručením potvrdenia zamestnancovi sa pozastavuje účinnosť pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa. Pozastavenie účinnosti skončí uplynutím 14 dní od doručenia potvrdenia inšpektorátu práce zamestnancovi. Ak chce zamestnanec odvrátiť nepriaznivé následky pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa, musí v tejto lehote podať na súd návrh na nariadenie predbežného opatrenia. V takom prípade sa pozastavenie účinnosti predĺži až do nadobudnutia vykonateľnosti rozhodnutia súdu o tomto návrhu.

Táto forma ochrany sa vzťahuje aj na anonymných oznamovateľov závažnej protispoločenskej činnosti.

## 2. Rozšírenie zákazu diskriminácie

Zamestnanec nemôže byť diskriminovaný z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Zamestnanec sa v tejto súvislosti bude môcť domáhať na súde, aby zamestnávateľ upustil od diskriminačného konania, napravil protiprávny stav a poskytol primerané zadosťučinenie. Zamestnanec sa tiež bude môcť domáhať určenia neplatnosti všetkých právnych úkonov, ktorých účinnosť bola pozastavená inšpektorátom práce.

### **bpv** BRAUN PARTNERS

Europeum Business Center,

Suché mýto 1

SK-811 03 Bratislava

Tel.: (+421) 2 33 888 880

[www.bpv-bp.com](http://www.bpv-bp.com)

[bratislava@bpv-bp.com](mailto:bratislava@bpv-bp.com)



Tento materiál je rozosielaný obchodným partnerom a zamestnancom spoločnosti. Ďalšia distribúcia alebo kopírovanie akýchkoľvek častí bez predchádzajúceho súhlasu nie je povolená. Naším úmyslom je upozorniť na témy, ktoré sú v súčasnosti zaujímavé, nie však poskytovať úplnú analýzu týchto tém.

Užívatelia by si k uvedeným informáciám mali vždy vyžiadať príslušné profesionálne služby. Spoločnosť nepreberá akúkoľvek zodpovednosť za konanie alebo zdržanie sa konania na základe informácií obsiahnutých v tomto materiáli.