

## Zákon o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti

<b>Účinnosť</b>	Zákon nadobudne účinnosť dňa 1.1.2015.
<b>Predmet zákona</b>	<p>Účelom zákona je ochrana zamestnancov pred neoprávneným postihom v pracovnoprávnom vzťahu v súvislosti s oznamovaním závažnej protispoločenskej činnosti, o ktorej sa zamestnanec dozvedel v súvislosti s výkonom svojho zamestnania.</p> <p>Závažnou protispoločenskou činnosťou sa rozumejú</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- trestné činy korupcie,</li><li>- trestný čin, za ktorý Trestný zákon ukladá trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby prevyšujúcou tri roky,</li><li>- správny delikt, za ktorý možno uložiť pokutu s hornou hranicou vo výške najmenej 50.000,- EUR,</li><li>- trestný čin poškodzovania finančných záujmov Európskych spoločenstiev,</li><li>- trestný čin machinácie pri verejnom obstarávaní a verejnej dražbe alebo</li><li>- trestné činy verejných činiteľov.</li></ul> <p>Oznamovanie závažnej protispoločenskej činnosti sa nepovažuje za porušenie zmluvnej povinnosti zamestnanca zachovávať mlčanlivosť.</p> <p>Zákonom však nie je dotknutá ochrana poštového, obchodného, bankového, telekomunikačného, daňového tajomstva a pod.</p>
<b>Vymedzenie pojmov</b>	<p>Oznamovateľom je zamestnanec, ktorý v dobrej viere urobí oznámenie o protispoločenskej činnosti príslušnému orgánu (prokurátor, v prípade trestného činu alebo správny orgán v prípade správneho deliktu). Za oznamovateľa sa považuje aj jemu blízka osoba, ak je v pracovnoprávnom vzťahu k tomu istému zamestnávateľovi.</p> <p>Oznámením je uvedenie skutočností, ktoré sa zamestnanec dozvedel v súvislosti s výkonom zamestnania a ktoré môžu významnou mierou prispieť k objasneniu závažnej protispoločenskej činnosti alebo k zisteniu jej páchatela. Oznámenie možno podať aj anonymne.</p>
<b>Ochrana pri oznamovaní závažnej protispoločenskej činnosti v rámci trestného a správneho konania</b>	Zamestnanec, ktorý podal oznámenie o závažnej protispoločenskej činnosti môže požiadať príslušný orgán (prokurátora, ak ide o trestný čin alebo príslušný správny orgán, ak ide o správny delikt) o poskytnutie ochrany.

Ak prokurátor alebo správny orgán pri podaní oznámenia zistí, že zamestnanec, ktorý podal oznámenie o závažnej protispoločenskej činnosti, ktorá je trestným činom alebo správnym deliktom, je oznamovateľom v zmysle zákona, bezodkladne písomne oznámi túto skutočnosť inšpektorátu práce, zamestnávateľovi a zamestnancovi. Dňom doručenia tohto oznámenia zamestnávateľovi sa zamestnanec stáva chráneným oznamovateľom.

Poskytnutie ochrany spočíva v tom, že zamestnávateľ môže urobiť pracovnoprávny úkon voči chránenému oznamovateľovi, na ktorý tento nedal súhlas, iba s predchádzajúcim súhlasom inšpektorátu práce. Súhlas inšpektorátu práce sa nevyžaduje, ak sa zamestnancovi priznáva nárok alebo ak ide o pracovnoprávny úkon súvisiaci so skončením pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je dôsledkom právnej skutočnosti nezávislej od posúdenia zamestnávateľa.

Žiadosť o udelenie súhlasu inšpektorátu práce obsahuje: označenie zamestnávateľa a chráneného oznamovateľa, označenie pracovnoprávneho úkonu, na ktorý sa žiada súhlas a odôvodnenie potreby jeho vykonania. Inšpektorát práce umožní chránenému oznamovateľovi, aby sa vyjadril k navrhovanému pracovnoprávnemu úkonu.

Inšpektorát práce rozhodne v jednoduchých veciach bezodkladne, inak do 30 dní od doručenia žiadosti.

Inšpektorát práce udelí súhlas s pracovnoprávnym úkonom, len ak nemá žiadnu príčinnú súvislosť s oznámením. Proti rozhodnutiu inšpektorátu práce môže podať odvolanie zamestnávateľ aj chránený oznamovateľ.

Právny úkon, na ktorý nedal súhlas inšpektorát práce je neplatný.

### **Zánik ochrany**

Ochrana oznamovateľa zaniká:

- a) doručením písomného vzdania sa ochrany oznamovateľa inšpektorátu práce,
- b) zánikom pracovnoprávneho vzťahu chráneného oznamovateľa,
- c) skončením trestného konania alebo konania o správnom delikte,
- d) odsúdením chráneného oznamovateľa za trestný čin krivého obvinenia, krivej výpovede alebo krivej prisahy alebo
- e) ak sa preukáže, že oznámenie nebolo podané v dobrej viere.

### **Odmena**

Ministerstvo spravodlivosti SR môže poskytnúť zamestnancovi na základe jeho žiadosti odmenu až do výšky päťdesiatnásobku minimálnej mzdy zohľadniac pritom mieru účasti zamestnanca na objasnení závažnej

protispoločenskej činnosti, zistení alebo usvedčení jej páchatel'a a rozsah uchráneného alebo vráteného majetku, ak ho možno vyčísliť.

## **Vnútorňý systém vybavovania podnetov**

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov, je povinný určiť zodpovednú osobu, ktorá plní úlohy zamestnávateľa podľa tohto zákona. Na základe zmluvy so zamestnávateľom môže byť zodpovednou osobou aj osoba, ktorá nie je zamestnanec.

Ak je zodpovedná osoba zamestnancom zamestnávateľa, musí byť v priamej podriadenosti štatutárneho orgánu zamestnávateľa a ak nie je zamestnancom, je viazaná len pokynmi štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

Označenie zodpovednej osoby a spôsoby podávania podnetov musia byť zverejnené a pre všetkých zamestnancov prístupné obvyklým, bežne dostupným spôsobom s tým, že aspoň jeden spôsob podávania podnetu musí byť prístupný 24 hodín denne.

Zamestnávateľ je povinný prostredníctvom zodpovednej osoby preveriť každý podnet do 90 dní od jeho prijatia. Lehotu možno predĺžiť o ďalších 30 dní, o čom sa upovedomí osoba, ktorá podnet podala, ak sa nejedná o anonymný podnet. Zamestnávateľ o totožnosti zamestnanca, ktorý podal podnet, zachováva mlčanlivosť. Zamestnávateľ oznámi zamestnancovi, ktorý podal podnet, ak sa nejedná o anonymný podnet, výsledok jeho preverenia do 10 dní od jeho preverenia.

Zamestnávateľ je povinný vydať vnútorný predpis, v ktorom určí podrobnosti o podávaní podnetov, ich preverovaní, oprávneniach zodpovednej osoby, zachovávaní mlčanlivosti, evidovaní podnetov, oboznamovaní s výsledkom preverenia a spracúvaní osobných údajov uvedených v podnete.

Zamestnávateľ je povinný po dobu 3 rokov odo dňa doručenia podnetu viesť evidenciu podnetov v rozsahu dátum doručenia podnetu, identifikácia osoby, ktorá podnet podala, ak sa nejedná o anonymný podnet, jeho predmet, výsledok preverenia a dátum skončenia preverenia podnetu.

## **Pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu**

Ak sa zamestnanec, ktorý podal podnet zamestnávateľovi domnieva, že v súvislosti s podaním podnetu bol voči nemu urobený pracovnoprávny úkon, s ktorým nesúhlasí, môže požiadať inšpektorát práce do 7 dní, od kedy sa o ňom dozvedel, o pozastavenie účinnosti tohto pracovnoprávneho úkonu.

Inšpektorát práce bezodkladne pozastaví účinnosť pracovnoprávneho úkonu, ak má dôvodné podozrenie, že

úkon bol urobený v súvislosti s podaním podnetu. Inšpektorát práce vydá potvrdenie o pozastavení účinnosti a doručí ho zamestnávateľovi a zamestnancovi.

Pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu sa začína dňom doručenia potvrdenia inšpektorátu práce zamestnancovi. Pozastavením účinnosti sa odkladá vykonateľnosť pracovnoprávneho úkonu.

Pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu zo strany inšpektorátu práce sa skončí uplynutím 14 dní od doručenia potvrdenia zamestnancovi. Ak však bude na súd doručený návrh zamestnanca na nariadenie predbežného opatrenia počas tejto lehoty, pozastavenie účinnosti sa predlžuje až do nadobudnutia vykonateľnosti rozhodnutia súdu o tomto návrhu.

Ustanovenia zákona o pozastavení účinnosti pracovnoprávneho úkonu sa vzťahujú aj na zamestnanca,

- ktorý podal podnet zamestnávateľovi, ktorí má menej ako 50 zamestnancov,
- ktorý podal oznámenie priamo prokuratúre v prípade oznámenia trestného činu alebo správneho orgánu v prípade správneho deliktu alebo
- ktorému skončila ochrana z dôvodu skončenia trestného konania alebo konania o správnom delikte.

## **Sankcie**

Zamestnávateľovi zamestnávajúcemu viac ako 50 zamestnancov, ktorý si nesplní povinnosti podľa ustanovenia § 11 (stanovenie zodpovednej osoby, vybavovanie podnetov, vydanie vnútorného predpisu) a ustanovenia § 12 (vedenie evidencie podnetov) zákona, môže inšpektorát práce udeliť pokutu do výšky 20.000,- EUR. Pokutu môže inšpektorát práce uložiť do 1 roka odo dňa, kedy sa o porušení povinnosti dozvedel, najneskôr však do 3 rokov odo dňa, kedy k porušeniu došlo.

## **Prechodné ustanovenia**

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť plnenie povinností podľa ustanovenia § 11 (stanovenie zodpovednej osoby, vybavovanie podnetov, vydanie vnútorného predpisu) a ustanovenia § 12 (vedenie evidencie podnetov) zákona do 30.6.2015.

Ochrana podľa zákona sa poskytne aj zamestnancovi, ktorý urobil oznámenie pred účinnosťou zákona a po nadobudnutí jeho účinnosti požiadal o poskytnutie ochrany.

## **Novela Zákonníka práce**

Zakazuje sa diskriminácia zamestnanca z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný oboznámiť zamestnanca, okrem iného, aj s vnútorným

predpisom upravujúcim oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Ak bol pracovný pomer oznamovateľa protispoločenskej činnosti neplatne skončený počas poskytnutej ochrany, neplatí preňho časové obmedzenie pre poskytnutie náhrady mzdy (najviac 36 mesiacov, s možnosťou zníženia náhrady mzdy presahujúcej 12 mesiacov súdom), t.j. zamestnanec má v prípade úspechu v súdnom spore nárok na náhradu mzdy za celé obdobie trvania konania o určenie neplatnosti pracovného pomeru, aj keď dĺžka tohto konania prekročí 36 mesiacov.

V základných povinnostiach zamestnanca sa výslovne stanovuje, že povinnosť mlčanlivosti o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania, sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.