

# Najčastejšie otázky k novele zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti



**úoo**

ÚRAD NA OCHRANU  
OZNAMOVATEĽOV

# VNÚTORNÝ SYSTÉM NAHLASOVANIA VO VZŤAHU K ORGANIZÁCIÁM V ZRIAĐOVATEĽSKEJ PÔSOBNOSTI ORGÁNOV VEREJNEJ MOCI

**Plní hlavný kontrolór obce funkciu zodpovednej osoby podľa zákona č. 54/2019 Z. z. aj vo vzťahu k spoločnostiam s majetkovou účasťou obce tak, ako k rozpočtovým a príspevkovým organizáciám?**

V zmysle ustanovenia § 10 ods. 3 Zákona o ochrane oznamovateľov, vykonáva hlavný kontrolór obce funkciu zodpovednej osoby k rozpočtovým a príspevkovým organizáciám obce, pokiaľ takáto organizácia zamestnáva menej než 50 zamestnancov.

Vo vzťahu k obchodným spoločnostiam zakladaným obcou neplatí ustanovenie § 10 ods. 3 Zákona o ochrane oznamovateľov tak ako pre štát. Subjekty, ku ktorým má orgán verejnej moci vykonávať povinnosť podľa tohto ustanovenia sú rozpočtové a príspevkové organizácie, štátny podnik, fond a akciová spoločnosť so 100 % majetkovou účasťou štátu. Nakoľko zakladateľom štátneho podniku nemôže byť obec a zároveň platí, že 100 % majetková účasť v akciovej spoločnosti sa týka iba štátu, obec má povinnosť podľa tohto ustanovenia len voči rozpočtovej organizácii a príspevkovej organizácii, ktoré sú v jej zriaďovateľskej pôsobnosti a vo vzťahu k fondu, ktorý je v jej správe, pokiaľ táto právnická osoba zamestnáva menej ako 50 zamestnancov.

Citované ustanovenie tak nepokrýva obchodné spoločnosti s majetkovou účasťou obce, preto platí, že hlavný kontrolór obce nevykonáva funkciu zodpovednej osoby v obchodných spoločnostiach s majetkovou účasťou obce.

**Pri posúdení otázky, či hlavný kontrolór bude plniť funkciu zodpovednej osoby vo vzťahu k príspevkovej a rozpočtovej organizácii zriadenej mestom, je určujúci počet zamestnancov týchto organizácií. Na účely uvedeného, sa počtom menej ako 50 zamestnancov myslí počet zamestnancov na trvalý pracovný pomer, resp. skrátený pracovný pomer? Alebo sa započítavajú aj zamestnanci vykonávajúci práce na základe dohôd mimo pracovného pomeru?**

Zákon o ochrane oznamovateľov aplikuje vo svojich ustanoveniach pojem zamestnanec, bez úpravy osobitnej definície, preto je potrebné tento pojem vykladať v zmysle ustanovenia

§ 11 ods. 1 Zákonníka práce: „Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch, vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.“

Do počtu zamestnancov sa teda započítavajú aj tí zamestnanci, ktorí majú trvalý pracovný pomer, resp. skrátený pracovný pomer, ale aj zamestnanci, ktorí majú pracovnoprávny vzťah uzavretý so zamestnávateľom na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, štátnozamestnanecký pomer alebo služobný pomer, prípadne vykonávajú pre zamestnávateľa závislú prácu na základe iného obdobného pracovného vzťahu.

**Ak príspevková, resp. rozpočtová organizácia zriadená mestom má 47 zamestnancov, ale v priebehu roka podľa potreby zamestná zamestnancov na dohodu, pričom počet zamestnancov prevýši počet 50, kto má zabezpečovať funkciu zodpovednej osoby v organizácii?**

Ak počas roka dôjde k zvýšeniu počtu zamestnancov a v určitom okamihu bude zamestnávateľ zamestnávať najmenej 50 zamestnancov platí, že v danom momente sa neuplatní ustanovenia § 10 ods.3 Zákona o ochrane oznamovateľov, nakoľko už nejde o právnickú osobu s počtom zamestnancov menej ako 50.

Preto platí, že v danom momente úlohu zamestnávateľa (v zmysle interného systému preverovania oznámení) plní samotná právnická osoba a funkciu zodpovednej osoby, osoba určená touto právnickou osobou. Právnická osoba a teda zamestnávateľ má povinnosť vydať interný predpis podľa ustanovenia § 10 ods. 9 Zákona o ochrane oznamovateľov a rovnako povinnosť plniť aj všetky ostatné povinnosti vyplývajúce z § 10 Zákona o ochrane oznamovateľov, a to počnúc momentom dosiahnutia počtu zamestnancov najmenej 50.

# OCHRANA OSOBNÝCH ÚDAJOV

**Ak oznamovateľ podá oznámenie, je potrebné, aby v rámci oznámenia udelil súhlas so spracovávaním osobných údajov v prípade, že netrvá na anonymizovaní svojich osobných údajov?**

Úrad na ochranu oznamovateľov nemá právomoc vydávať záväzné stanoviská k otázkam týkajúcim sa spracovania osobných údajov, táto právomoc patrí Úradu na ochranu osobných údajov. Stručne dodávame, že podľa § 13 ods. 1 písm. c) zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov platí, že spracúvanie osobných údajov je zákonné, ak sa vykonáva na základe niektorého z vymenovaných právnych základov, medzi ktorými je (okrem súhlasu a iných) aj spracúvanie osobných údajov nevyhnutné podľa osobitného predpisu alebo medzinárodnej zmluvy, ktorou je Slovenská republika viazaná. V zmysle § 11 ods. 1 zákona o ochrane oznamovateľov sa ukladá zamestnávateľovi povinnosť evidencie, vrátane osobných údajov oznamovateľa (pokiaľ nejde o anonymného oznamovateľa).

## OCHRANA TOTOŽNOSTI OZNAMOVATEĽA

**Môže zodpovedná osoba podať trestné oznámenie či podnet na konanie o správnom delikte s uvedením totožnosti oznamovateľa?**

Pokiaľ v rámci preverenia oznámenia dôjde k podaniu trestného oznámenia, či podnetu na správne konanie, platí, že uvedenie totožnosti oznamovateľa v takomto podaní je možné len s výslovným súhlasom oznamovateľa. Je potrebné dbať na § 10 ods. 7 zákona o ochrane oznamovateľov, v zmysle ktorého je zamestnávateľ (a teda zodpovedná osoba) povinný pri prijímaní, preverovaní a evidencii oznámení zachovávať mlčanlivosť o totožnosti oznamovateľa; na poskytnutie informácie o totožnosti oznamovateľa je potrebný jeho písomný súhlas. Zároveň v zmysle § 10 ods. 6 zákona o ochrane oznamovateľov sa za preverenie oznámenia považuje aj postúpenie veci na vybavenie podľa Trestného poriadku alebo osobitných predpisov. S ohľadom na tieto ustanovenia je tak povinnosťou zodpovednej osoby mať udelený súhlas s poskytnutím totožnosti oznamovateľa, pokiaľ v rámci preverenia oznámenia podáva trestné oznámenie alebo podnet na konanie o správnom delikte. Ak taký súhlas nemá, zodpovedná osoba postupuje trestné oznámenia bez údajov o totožnosti oznamovateľa.

## INFORMAČNÉ POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA

**V zmysle Zákona o ochrane oznamovateľov musí mať každá spoločnosť, ktorá zamestnáva najmenej 50 zamestnancov zavedený systém na evidovanie a preverovanie oznámení s tým, že musí o vnútornom systéme preverovania informovať zamestnancov, napr. cez intranet spoločnosti (kde je uvedené, kto je zodpovednou osobou za ohlasovací program a preverenie oznámení a čo je protispoločenská činnosť). Okrem iného rozširuje aj okruh oznamovateľov, ktorí môžu nahlasovať protispoločenskú činnosť. Je potrebné o ustanoveniach Zákona o ochrane oznamovateľov informovať aj rozšírený okruh oznamovateľov (dodávateľov, zmluvných partnerov..) napr. cez etický kódex, ktorý máme v spoločnosti implementovaný?**

V zmysle ustanovenia § 10 ods. 5 Zákona o ochrane oznamovateľov „Označenie zodpovednej osoby a spôsob podávania oznámení musia byť zverejnené a pre všetkých zamestnancov prístupné obvyklým a bežne dostupným spôsobom tak, že najmenej jeden spôsob podávania oznámení musí byť prístupný nepretržite. Ak sa oznámenie môže urobiť ústne, oznamovateľ môže požiadať o osobné stretnutie v primeranej lehote. Zamestnávateľ podľa odseku 1 je povinný sprístupniť informácie o postupoch urobenia oznámenia orgánu príslušnému na prijatie oznámenia, o možnostiach ochrany podľa § 3, § 5 a 12 a o vnútornom systéme preverovania oznámení v stručnej, zrozumiteľnej, jasne formulovanej a ľahko dostupnej forme; je tiež povinný uľahčovať podávanie oznámení.“

Vzhľadom na rozšírenie okruhu oznamovateľov podľa novely zákonom č. 189/2023 Z. z. je teda potrebné splniť si aj voči nim povinnosť zverejniť označenie zodpovednej osoby a spôsobu podávania oznámení, a to v stručnej, zrozumiteľnej, jasne formulovanej a ľahko dostupnej forme. Spôsob splnenia si uvedenej povinnosti je na rozhodnutí zamestnávateľa, odporúčame však zvoliť taký spôsob, ktorý nie je na individuálnej báze, ako napríklad vložiť klauzulu o týchto informáciách do konkrétnej zmluvy o spolupráci, ale skôr verejne a s dosahom na široký okruh potenciálnych adresátov, napríklad uverejnením na webovom sídle zamestnávateľa.

S účinnosťou novely sa zároveň rozširuje aj okruh informácií, ktoré je potrebné zverejniť, a to o:

- informácie o postupoch urobena oznámenia orgánu príslušnému na prijatie oznámenia § 2 písm. g)

a

- možnostiach ochrany podľa § 3, § 5 a 12.

## POSTUP PRI PRIJATÍ ANONYMNÉHO OZNÁMENIA

**Ako postupovať v prípade, ak oznamovateľ zaslal podanie anonymne poštou s ohľadom na znenie ustanovenia § 10 ods. 6 Zákona o ochrane oznamovateľov?**

V prípade, ak zamestnávateľ nemá k dispozícii údaje na doručovanie písomností vo vzťahu k oznamovateľovi, a teda nemá možnosť splniť si povinnosť potvrdiť prijatie oznámenia podľa § 10 ods. 6 zákona o ochrane oznamovateľov platí, že nie sú naplnené objektívne predpoklady na vznik takejto povinnosti.

V prípade prijatia anonymného oznámenia však zostáva zachovaná povinnosť riadnej evidencie prijatého oznámenia, riadneho preverenia oznámenia a prijatia nápravných opatrení v prípade zistenia určitého nezákonného konania.

Anonymné oznámenie prijaté poštou bez dispozície údajov oznamovateľa je teda potrebné riadne zaevidovať a vyznačiť v rámci evidencie nemožnosť doručenia potvrdenia.

Pokiaľ však je anonymné podanie doručené e-mailom, zamestnávateľ má povinnosť potvrdiť prijatie oznámenia na predmetnú e-mailovú adresu.

## STRUČNÝ VÝKLAD PREVERENIA OZNÁMENIA A OZNÁMENIA O VÝSLEDKU PREVERENIA

**Ako vo všeobecnosti sa má vykladať táto časť prvej vety ustanovenia § 10 ods. 8 Zákona o ochrane oznamovateľov: „zamestnávateľ podľa ods. 1 je povinný preveriť oznámenie a oznámiť oznamovateľovi výsledok preverenia oznámenia a opatrenia, ak sa prijatie oznámenia nepotvrdilo, do 90 dní od uplynutia siedmich dní od prijatia oznámenia.“**

Po obdržaní oznámenia o protispoločenskej činnosti v rámci vnútorného systému preverovanie oznámení je potrebné oznamovateľovi potvrdiť prijatie oznámenia do siedmich dní od jeho prijatia a oznámenie preveriť do 90 dní o tomto potvrdenia.

Samotné preverovanie oznámení sa v prvom rade riadi ustanovením § 10 ods. 4 Zákona o ochrane oznamovateľov platí, že „Zamestnávateľ podľa odseku 1 je povinný poskytnúť zodpovednej osobe pri plnení jej úloh potrebnú súčinnosť; najmä je povinný jej poskytnúť dostatočné prostriedky potrebné na plnenie týchto úloh a prístup k osobným údajom a dokumentom.“ Zodpovedná osoba je teda oprávnená vyžadovať pri preverovaní osobné údaje zamestnancov a dokumenty, ktoré sú relevantné pre preverenie oznámenia.

V tejto súvislosti dávame do pozornosti aj Metodické usmernenie ÚOO č. 3/2022 k procesu preverenia oznámení, ktoré je zverejnené na našom webovom sídle.

Výsledok takéhoto preverenia je zhodnotenie, či informácie uvedené v oznámení napĺňajú zákonnú podsta-

tu protispoločenskej činnosti, zistené závery vyhodnotiť, a zabezpečiť nápravu v prípade, ak preverenie nie je v kompetencii iné orgánu verejnej moci. V rámci procesu preverenia oznámenia však platí, že nemá ísť o činnosť rovnajúcu sa postupu orgánom činným v trestnom konaní, ktorých cieľom je náležité zistenie trestných činov, ich páchatel'ov a dosiahnutie spravodlivého trestu. V tomto prípade zodpovedná osoba v rámci interného preverenia oznámenia zistí, či obsah oznámenia má prienik s objektívnou realitou, a ak jej konaním nedôjde k zmareniu budúceho trestného konania, zabezpečí dôkazy z vlastnej činnosti. Takto zabezpečené dôkazy použije na postúpenie tohto oznámenia napríklad na príslušný orgán v rámci orgánov činných v trestnom konaní, a to za účelom začatia trestného stíhania vo veci.

Výsledkom interného preverenia oznámenia je ďalej napríklad návrh na podanie trestného oznámenia alebo podnetu na správny orgán, či interné riešenie situácie, napríklad disciplinárnym konaním voči konkrétnemu zamestnancovi. Súčasťou výsledku preverenia môže byť ďalej aj návrh nápravy v zmysle úpravy interných procesov, či organizácie, a to za účelom predchádzania rovnakej alebo podobnej nežiadúcej situácie na pracovisku u zamestnávateľa, ktorá bola identifikovaná z obsahu oznámenia o protispoločenskej činnosti.

Súčasťou záveru preverenia je neopomenuteľne aj podanie informácie oznamovateľovi, aký bol výsledok preverenia, spolu s informáciou o prijatých opatreniach.

Zodpovedná osoba má povinnosť preveriť, prijať opatrenia a oznámiť výsledok preverenia oznámenia v lehote do 90 dní od potvrdenia oznámenia, pričom povinnosť potvrdenia oznámenia sa viaže na lehotu do 7 dní od prijatia oznámenia. Pokiaľ k potvrdeniu nedôjde z akéhokoľvek dôvodu, zodpovedná osoba má povinnosť preveriť oznámenie, prijať opatrenia a informovať o tom oznamovateľa v lehote do 97 dní odo dňa doručenia tohto oznámenia.

## **DEFINÍCIA ZAMESTNÁVATEĽA POSKYTUJÚCEHO FINANČNÉ SLUŽBY, SLUŽBY V OBLASTI BEZPEČNOSTI DOPRAVY ALEBO SLUŽBY V OBLASTI ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA**

**V zmysle ustanovenia § 10 ods. 1 Zákona o ochrane oznamovateľov je voči určitým subjektom definovaná povinnosť určiť zodpovednú osobu – to znamená osobu alebo organizačnú zložku, ktorá plní úlohy zamestnávateľa podľa odsekov 5 až 8 a § 11 ods. 1 Zákona o ochrane oznamovateľov. Táto povinnosť v súkromnom sektore vzniká každému zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva viac než 50 zamestnancov a každému zamestnávateľovi, ktorý poskytuje finančné služby, služby v oblasti bezpečnosti dopravy alebo služby v oblasti životného prostredia. Vzniká tak otázka, ako definovať zamestnávateľa poskytujúceho finančné služby, služby v oblasti bezpečnosti dopravy alebo služby v oblasti životného prostredia.**

Obsah ustanovenia § 10 ods. 1 Zákona č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o ochrane oznamovateľov“) účinný od 01.09.2023 bol novelizovaný zákonom č. 189/2023 Z. z.

V zmysle dôvodovej správy k novele zákonom č. 189/2023 Z. z. znenie § 10 ods. 1 a 2 zákona o ochrane oznamovateľov transponuje čl. 8 ods. 5 a 6 Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1937 zo 23. októbra 2019 o ochrane osôb, ktoré nahlasujú porušenia práva Únie (Ú. v. EÚ L 305, 26.11. 2019) v znení nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2020/1503 zo 7. októbra 2020 (ďalej len „smernica (EÚ) 2019/1937“), ktoré znejú nasledovne:

„5. Kanály nahlasovania môže interne prevádzkovať osoba alebo oddelenie určené na tento účel alebo ich môže externe poskytovať tretia strana. Záruky a požiadavky uvedené v článku 9 ods. 1 sa uplatňujú aj na poverené tretie strany, ktoré prevádzkujú kanál nahlasovania pre právny subjekt v súkromnom sektore.

6. Právne subjekty v súkromnom sektore s 50 až 249 pracovníkmi môžu využívať spoločné zdroje, pokiaľ ide o prijímanie nahlásení a akékoľvek vyšetrovanie, ktoré sa má vykonať. Tým nie sú dotknuté povinnosti uložené takýmto subjektom touto smernicou, a to zachovávať dôvernosť, poskytovať spätnú väzbu a riešiť nahlásené porušenie.“

Z uvedeného tak vyplýva, že obsah dôvodovej správy adresujúci transpozíciu vyššie citovaných ustanovení sa týka znenia § 10 ods. 2 zákona o ochrane oznamovateľov, avšak ods. 2 sa netýka vymedzenia rozsahu zamestnávateľov s povinnosťou zaviesť interný systém nahlasovania.

Zákonodarca novelizoval § 10 ods. 1 Zákona o ochrane oznamovateľov zahrnutím kategórie „zamestnávateľ, ktorý poskytuje finančné služby, služby v oblasti bezpečnosti dopravy alebo služby v oblasti životného prostredia,“ do zoznamu subjektov, ktoré majú povinnosť určiť organizačnú zložku alebo osobu v rámci svojej organizácie, ktorá plní úlohy zamestnávateľa podľa odsekov 5 až 8 a § 11 ods. 1 (ďalej len „zodpovedná osoba“). Uvedenú kategóriu zamestnávateľov pritom žiadnym spôsobom bližšie nedefinoval.

Nedá sa teda ustáliť, či zákonodarca mal v úmysle rozsah subjektov odkázať na čl. 8 ods. 4 smernice (EÚ) 2019/1937, nakoľko rozsah v zmysle predmetnej smernice je užší než všeobecné, bližšie nedefinované pojmy použité zákonodarcom. V dôsledku uvedeného tak bez právnej úpravy, ktorá by obsah týchto pojmov vymedzila osobitnou definíciou, či rozsahom vymedzeným smernicou, nie je možné poskytnúť záväzný výklad predmetného ustanovenia.

## LEHOTA NA PREVERENIE OZNÁMENIA

**Je možné v zmysle platnej úpravy Zákona o ochrane oznamovateľov možné predĺžiť lehotu na preverenie oznámenia v rámci interného systému preverovania oznámení?**

Novelou zákona č. 54/2019 Z. z. sa s účinnosťou od 1. 7. 2023 bola vypustená možnosť predĺžiť lehotu na preverenie oznámenia o ďalších 30 dní. V zmysle nového znenia zákona, konkrétne podľa § 10 ods. 8 je zamestnávateľ povinný preveriť oznámenia a oznámiť oznamovateľovi výsledok preverenia oznámenia a opatrenia, ak sa prijali na základe preverenia oznámenia do 90 dní od potvrdenia prijatia oznámenia alebo ak sa prijatie oznámenia nepotvrdilo, do 90 dní od uplynutia siedmich dní od prijatia oznámenia.

## OBSAH VNÚTORNÉHO PREDPISU

**V zmysle novely zákonom č. 189/2023 Z. z. sa rozšíril obsah vnútorného predpisu podľa ustanovenia § 10 ods. 9 Zákona o ochrane oznamovateľov o obsah bodov g) a h), v ktorom sú určené podrobnosti vnútorného systému preverovania oznámení, ako doplniť znenie vnútornej smernice tak, aby bola v súlade s platnou právnou úpravou?**

Novelou zákona č. 54/2019 Z. z. sa s účinnosťou od 1. 9. 2023 zaviedla povinnosť určiť podrobnosti o prijímaní opatrení na odstránenie nedostatkov zistených pri preverovaní oznámení a o komunikácii s oznamovateľom vo veci týchto opatrení vo vnútornom predpise.

Uvedená povinnosť však nie je úplne nová, nakoľko v rámci pôvodného znenia zákona, (konkrétne § 10 ods. 7 zákona účinného do 30. 6. 2023), bola už zavedená povinnosť oznámiť výsledok preverenia oznámenia a opatrenia, ak sa prijali na základe preverenia oznámenia, do 10 dní od preverenia oznámenia. Uvedené doplnenie znenia smernice teda nadväzuje už na pôvodne ustanovenú povinnosť a má skôr procesný charakter a teda v smernici je potrebné bližšie uviesť celý proces prijímania opatrení na odstránenie nedostatkov, pokiaľ boli zistené v rámci preverenia oznámenia.

V súvislosti s novou povinnosťou v zmysle § 10 ods. 8 písm. g) Vám teda odporúčame napríklad:

Doplniť internú smernicu o povinnosť v časti týkajúcej sa preverovania oznámení:

- povinnosť zodpovednej osoby navrhnuť opatrenia na nápravu, ak sa zistili nedostatky, organizačný útvar a termíny, dokedy majú byť opatrenia prijaté, napríklad v znení: „Ak sa oznámenie preverovaním preukázalo ako opodstatnené, zodpovedná osoba v zápisnici navrhne opatrenia na nápravu, organizačný útvar, ktorý ich má vykonať a termíny, dokedy tak má spraviť. Po uplynutí navrhovanej lehoty zodpovedná osoba



požiada o vypracovanie správy o prijatých opatreniach príslušný organizačný útvar.“

- Povinnosť zodpovednej osoby oznamovateľa písomne oboznámiť s výsledkom preverenia oznámenia a opatreniami, ak sa prijali do 90 dní od potvrdenia prijatia oznámenia, napríklad v znení: „Zodpovedná osoba je povinná oznamovateľa písomne oboznámiť s výsledkom preverenia oznámenia a opatreniami, ak sa prijali na základe preverenia oznámenia do 90 dní od potvrdenia prijatia oznámenia alebo ak sa prijatie oznámenia nepotvrdilo, do 90 dní od uplynutia siedmich dní od prijatia oznámenia. Ak výsledkom preverenia oznámenia je postúpenie veci na vybavenie podľa Trestného poriadku alebo osobitných predpisov, zodpovedná osoba je povinná o tejto skutočnosti vopred informovať oznamovateľa. To neplatí, ak by informovaním oznamovateľa mohlo byť zmarené prešetrenie oznámenia. Zodpovedná osoba je povinná vyžiadať si výsledok vybavenia v rozsahu, ako to umožňuje osobitný predpis a do desiatich dní od doručenia tohto výsledku s ním oboznámiť oznamovateľa.“

Novelou účinnou od 1. 9. 2023 sa ďalej zaviedla nová povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť prijatie opatrenia voči zamestnancovi, ktorý bráni podaniu oznámenia v rámci vnútorného systému preverovania oznámení.

Ustanovenie uloženej povinnosti má za cieľ napomôcť zabezpečeniu lepšieho využívania vnútorného systému preverovania oznámení a minimalizovania obáv oznamovateľa týkajúcich sa nevyvodenia dôsledkov voči osobe, ktorá bude brániť podaniu oznámenia, čím sa sleduje zámer frekventovanejšieho využívania zákona zo strany oznamovateľov. Bránením podaniu oznámenia sa pritom rozumie napríklad odmietnutie prijatia oznámenia alebo akékoľvek konanie, ktorého cieľom je zmať, sťažiť alebo spomaliť podanie oznámenia.

V súvislosti s novou povinnosťou v zmysle § 10 ods. 8 písm. h) teda odporúčame:

1. Doplniť internú smernicu o povinnosť v časti týkajúcej sa samotnej evidencie oznámení o novú povinnosť napríklad v znení: „Zodpovedná osoba je povinná prijať každé oznámenie a zdržať sa akéhokolvek konania, ktoré by bránilo jeho podaniu či prevereniu“.
2. Doplniť internú smernicu o povinnosť v časti týkajúcej sa podávania oznámení napríklad v znení: „Nikomuto nesmie byť bránené v oznamovaní protispoločenskej činnosti; bránením podaniu oznámenia sa rozumie napríklad odmietnutie prijatia oznámenia alebo akékoľvek konanie, ktorého cieľom je zmať, sťažiť alebo spomaliť podanie oznámenia. Konanie osoby, ktorá bude brániť podaniu oznámenia sa vzhľadom na okolnosti konkrétneho prípadu môže považovať za závažné alebo za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. V prípade, ak oznamovateľovi bolo bránené podať oznámenie, je potrebné, aby sa obrátil s touto informáciou priamo na .....“

## VNÚTORNÝ SYSTÉM NAHLASOVANIA V NADNÁRODNÝCH SPOLOČNOSTIACH

**Je nutné v spoločnostiach s počtom zamestnancov vyšším ako 250 nevyhnutne všetky oznámenia zachytené systémom/externou platformou, priradovať na šetrenie vždy lokálnej zodpovednej osobe, ale v prípade preferencie oznamovateľa je možné priradiť túto vec na šetrenie inej zodpovednej osobe v rámci skupiny, prípadne zodpovednej osobe v materskej spoločnosti?**

V súvislosti s novelou § 10 zákona č. 54/2019 Z. z. účinnej k 1. 9. 2023 je možné delegovať niektoré úlohy zamestnávateľa na externé zodpovedné osoby, a to v rozsahu prijímania a potvrdzovania oznámenia.

Zamestnávateľa, ktorí zamestnávajú menej ako 250 zamestnancov a nie sú orgánmi verejnej moci môžu pritom poveriť externé zodpovedné osoby aj preverovaním oznámení, avšak naďalej zamestnávateľovi zostáva zodpovednosť za preverovanie oznámení prostredníctvom zodpovednej osoby v rámci jeho organizácie (internou osobou).

Zároveň dávame do pozornosti článok 8 bod č. 6 SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2019/1937 z 23. októbra 2019 o ochrane osôb, ktoré nahlasujú porušenia práva Únie:

„Právne subjekty v súkromnom sektore s 50 až 249 pracovníkmi môžu využívať spoločné zdroje, pokiaľ ide o prijímanie nahlásení a akékoľvek vyšetrovanie, ktoré sa má vykonať. Tým nie sú dotknuté povinnosti uložené takýmto subjektom touto smernicou, a to zachovávať dôvernosť, poskytovať spätnú väzbu a riešiť nahlásené porušenie.“

Zamestnávateľ s počtom zamestnancov 250 a viac je teda povinný zabezpečiť aj v rámci dcérskej spoločnosti vlastný vnútorný systém preverovania oznámení, vrátane celého preverovania oznámenia, a to aj vtedy, ak má jej materská spoločnosť takýto systém už zavedený. Inak povedané, takýto zamestnávateľ má zabezpečiť, aby oznamovateľovi boli poskytnuté všetky aspekty preverovania oznámení u vlastného zamestnávateľa, teda prijatie, potvrdenie aj preverenie oznámenie vlastného oznámenia.

Zároveň je potrebné dodať, že novelizovaný zákon č. 54/2019 Z. z. ani Smernica nepočíta s možnosťou, že zamestnávateľia s počtom zamestnancov 250 a viac majú mať možnosť poveriť externé zodpovedné osoby na splnenie akejkoľvek úlohy súvisiacej s vnútorným systémom oznamovania v zmysle § 10 zákona 54/2019 Z. z.

Ak sa teda oznamovateľ obráti na zamestnávateľa – hoci aj dcérsku spoločnosť s počtom zamestnancov 250 a viac, je potrebné preveriť takéto oznámenie výlučne v rámci dcérskej spoločnosti.

V prípade, že by oznamovateľ mal záujem, aby jeho oznámenie preverila materská spoločnosť svojho zamestnávateľa, má možnosť obrátiť sa priamo na materskú spoločnosť.

Ak takúto možnosť chce podnikateľská skupina zachovať, v rámci komunikácie so svojimi zamestnancami a externými partnermi primerane informuje o tejto možnosti voľby podania oznámenia a jeho následného preverenia prostredníctvom buď materskej alebo dcérskej spoločnosti. Základom je, aby mal oznamovateľ všetky potrebné informácie a možnosť voľby vnútorného systému oznámenia - doma alebo v zahraničí u materskej firmy.

Ak sa oznamovateľ rozhodne podať oznámenie lokálne, vyplývajú z tohto podania lokálnej firme všetky povinnosti v zmysle § 10 a § 11 zákona č. 54/2019 Z. z.

**Bude v súlade so Zákonom ak dcérska spoločnosť (napríklad slovenská spoločnosť vo vzťahu k materskej spoločnosti so sídlom vo Francúzsku) vydá vnútorný predpis v zmysle § 10 ods. 9 Zákona výlučne vo forme špeciálneho dodatku/prílohy k vnútornému predpisu materskej spoločnosti (globálnej „guide-line“, vypracovanej v súlade s francúzskym právom, ktorá je záväzná pre celú obchodnú skupinu), so zohľadnením osobitných špecifík právnej úpravy podľa Zákona? Alebo sa vyžaduje vydanie smernice podľa Zákona ako osobitného predpisu slovenského zamestnávateľa?**

Povinnosť zamestnávateľa vydať vnútorný predpis v zmysle § 10 ods. 9 Zákona o ochrane oznamovateľov a zároveň všetky ostatné povinnosti v zmysle ostatných príslušných ustanovení tohto zákona je neprenosná. Pokiaľ by šlo o dodatok, či prílohu k vnútornému predpisu materskej spoločnosti, už by nešlo o vnútorný predpis zamestnávateľa, ale o vnútorný predpis materskej spoločnosti, no najmä by neplatilo, že by si zamestnávateľ splnil zákonnú povinnosť „vydať vnútorný predpis, v ktorom určí podrobnosti o...“.

Zamestnávateľ ako dcérska spoločnosť má teda povinnosť vydať vnútorný predpis podľa § 10 ods. 9 Zákona o ochrane oznamovateľov a teda v súlade s vnútroštátnou právnou úpravou aj napriek tomu, že materská spoločnosť už má vytvorený vlastný globálny predpis na účely oznamovania protispoločenskej činnosti. Vo vnútornom predpise zároveň môže dcérska spoločnosť zahrnúť predpisy materskej spoločnosti, pokiaľ nie sú v rozpore s domácou legislatívou.

**Bude v súlade so Zákonom o ochrane oznamovateľov, ak funkciu zodpovednej osoby budú pre dcérsku spoločnosť vykonávať zamestnanci/organizačná zložka/oddelenie (napr. legal & compliance department) zahraničnej materskej/sesterskej spoločnosti? Ak áno, ako by bolo potrebné tento vzťah zmluvne upraviť, aby zodpovedal Zákonu o ochrane oznamovateľov?**

V súvislosti s novelou § 10 zákona č. 54/2019 Z. z. účinnou k 1. 9. 2023 uvádzame, že podľa uvedeného znenia je možné delegovať niektoré úlohy zamestnávateľa na externé zodpovedné osoby, a to v rozsahu prijímania a potvrdzovania oznámenia.

Zamestnávateľia, ktorí zamestnávajú menej ako 250 zamestnancov a nie sú orgánmi verejnej moci môžu



prítom poveriť externé zodpovedné osoby aj preverovaním oznámení, avšak naďalej zamestnávateľovi zostáva zachovaná zodpovednosť za preverovanie oznámení aj zodpovednou osobou v rámci jeho organizácie (internou osobou).

Zároveň dávame do pozornosti článok 8 bod č. 6 SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2019/1937 z 23. októbra 2019 o ochrane osôb, ktoré nahlasujú porušenia práva Únie:

*„Právne subjekty v súkromnom sektore s 50 až 249 pracovníkmi môžu využívať spoločné zdroje, pokiaľ ide o prijímanie nahlásení a akékoľvek vyšetrovanie, ktoré sa má vykonať. Tým nie sú dotknuté povinnosti uložené takýmto subjektom touto smernicou, a to zachovávať dôvernosť, poskytovať spätnú väzbu a riešiť nahlásené porušenie.“*

Čo sa týka zmluvného vzťahu medzi zamestnávateľom a externou zodpovednou osobou, na ktorú sú prenesené niektoré úlohy zamestnávateľa, je potrebné, aby obojstranný zmluvný záväzok zaručoval funkčnosť externej zodpovednej osoby tak, aby plne fungoval vnútorný systém nahlasovania v zmysle požiadaviek na výkon činnosti externej osoby ako aj v zmysle požiadaviek na fungovanie vnútorného systému preverovania oznámení v zmysle ustanovenia § 10 ods. 9 Zákona o ochrane oznamovateľov (napr. mlčanlivosť a dôvernosť, spracovanie osobných údajov, zabránenie konfliktu záujmov, zabezpečenie odborných predpokladov zodpovednej osoby, časové lehoty na preverenie oznámenia a pod.). Súčasťou tejto funkčnosti externej zodpovednej osoby sú zmluvné záväzky samotného zamestnávateľa v rámci výkonu činnosti externej zodpovednej osoby podľa ustanovenia § 5 až 8 Zákona o ochrane oznamovateľov (napr. poskytovanie plnej súčinnosti, prijímanie navrhovaných opatrení po šetrení, informovanie oznamovateľa a pod.).

V tejto súvislosti je však potrebné si uvedomiť, že prenesenie horeuvedených úloh na externú zodpovednú osobu nezabavuje zamestnávateľa zodpovednosti za prípadné porušenie povinností podľa Zákona o ochrane oznamovateľov vo všetkých fázach - prijímaní a preverovaní oznámení, prijímaní následných opatrení a informovaní oznamovateľa o výsledkoch preverenia .

**Je v súlade so Zákonom o ochrane oznamovateľov, ak bude komunikácia oznamovateľa so zamestnávateľom, resp. so zodpovednou osobou prebiehať v anglickom jazyku (za podmienky, že obe strany tento jazyk ovládajú na dostatočnej komunikačnej úrovni), a ak bude prípadný preklad zabezpečovaný prostredníctvom DEEPL alebo inej obdobnej platformy, ktorú bude využívať whistleblowing kanál alebo platforma?**

Komunikácia oznamovateľova so zodpovednou osobou musí byť zabezpečená v slovenskom jazyku. Pokiaľ by zamestnávateľ nastavil podmienky podávania oznámenia, resp. následnej komunikácie v anglickom jazyku so zabezpečením prekladu prostredníctvom DEEPL alebo inej obdobnej platformy, bolo by to v rozpore s povinnosťou zamestnávateľa uľahčovať podávanie oznámení v zmysle ustanovenia § 10 ods. 5 Zákona o ochrane oznamovateľov.

Zároveň dávame do pozornosti článok 8 bod č. 2 SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2019/1937 z 23. októbra 2019 o ochrane osôb, ktoré nahlasujú porušenia práva Únie: „Kanály a postupy uvedené v odseku 1 tohto článku musia umožňovať pracovníkom subjektu nahlasovať informácie o porušeníach.“

Pokiaľ by komunikácia zodpovednej osoby s oznamovateľmi prebiehala v anglickom jazyku, vylučovalo by to z tejto komunikácie takých oznamovateľov, ktorí neovládajú anglický jazyk, respektíve neovládajú ho na takej úrovni, aby mohli komunikovať obsah oznámenia, prípadne nadväzujúce informácie. Aj v prípade medzinárodných spoločností platí, že okrem zamestnancov, ktorí z podstaty svojho zamestnania musia ovládať cudzí jazyk, sú aj takí zamestnanci týchto spoločností, ktorí cudzí jazyk ovládať nemusia, nakoľko na výkon ich práce to nemá vplyv. Z pohľadu oznamovania protispoločenskej činnosti nie je rozdiel medzi zamestnancami týchto dvoch kategórií, preto platí, že musí byť zabezpečená možnosť komunikovať po podaní oznámenia v štátnom jazyku.

**Úrad na ochranu oznamovateľov**  
**Námestie slobody 29**  
**811 06 Bratislava**



**ÚOO**

ÚRAD NA OCHRANU  
OZNAMOVATEĽOV