

# News Flash

28.4. 2015



**Zákon o protispoločenskej činnosti  
prináša nové povinnosti pre  
zamestnávateľov**

## Zákon o protispoločenskej činnosti

Radi by sme Vás upozornili na zákon č. 307/2014 Z.z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2015. Zákon o protispoločenskej činnosti (nazývaný aj Zákon o whistleblowingu) zavádza jednotné pravidlá v súvislosti s ochranou dobrých mravov na pracovisku a odhaľovaním a predchádzaním protispoločenských praktík. Zamestnávateľa, ktorí zamestnávajú viac ako 50 zamestnancov, musia splniť nové povinnosti najneskôr do 30. júna 2015.

### Nové povinnosti zamestnávateľov

Zákon ukladá nové povinnosti zamestnávateľom, ktorí zamestnávajú viac ako 50 zamestnancov a zamestnávateľom, ktorí sú orgánom verejnej moci.

Medzi základné povinnosti patrí:

- Určenie zodpovednej osoby
- Preverovanie podnetov zamestnancov
- Vytvorenie priestoru na podávanie podnetov zamestnancov
- Zachovávanie mlčanlivosti
- Vydanie interného predpisu
- Vedenie evidencie

### Určenie zodpovednej osoby

Zamestnávateľ je povinný určiť osobitnú organizačnú zložku alebo osobu, ktorá bude plniť úlohy zamestnávateľa podľa predmetného zákona a bude vykonávať dohľad nad dodržaním zákonných povinností.

Zodpovedná osoba môže byť aj osoba, ktorá nie je v pracovnoprávnom vzťahu so zamestnávateľom, alebo organizácia, ktorú poverí zamestnávateľ na plnenie svojich zákonných povinností podľa predmetného zákona na základe zmluvy.

### Preverovanie podnetov

Zamestnávateľ je povinný prijať a preverovať podnety zamestnancov podané podľa zákona do 90 dní od jeho prijatia.

Táto lehota môže byť predĺžená o ďalších 30 dní, ak sa predĺženie oznámi osobe, ktorá podnet podala.

V prípade, že podnet nebol podaný anonymne, zamestnávateľ je povinný po preverení podnetu (t.j. najneskôr do 90 dní) odpovedať oznamovateľovi (zamestnancovi) a informovať ho o spôsobe vybavenia jeho podnetu.

### Vytvorenie priestoru na podávanie podnetov

Zamestnávateľ je povinný zverejniť zodpovednú osobu ako aj spôsob podávania podnetov zamestnancov. Chceli by sme Vás upozorniť, že aspoň jeden zo spôsobov podávania podnetov musí byť prístupný 24 hodín denne.

Znamená to, že si spoločnosť môže vytvoriť webovú stránku či online aplikáciu, kde môžu zamestnanci oznamovať oznámenia ohľadom protispoločenskej činnosti alebo môže na bežne prístupnom mieste umiestniť poštovú schránku, ktorú by zamestnanci mohli využívať pri podávaní svojich oznámení.

### Zachovanie mlčanlivosti

Zamestnávateľ je povinný pri preverovaní neanonymných podnetov zachovať mlčanlivosť o totožnosti osoby, ktorá podala podnet.

### Vydanie interného predpisu

Jedna z nových povinností zamestnávateľa bude povinnosť vydať vnútorný predpis, v ktorom určí podrobnosti o:

- podávaní podnetov,
- preverovaní podnetov a oprávneniach zodpovednej osoby,
- zachovaní mlčanlivosti o totožnosti osoby, ktorá podala podnet,
- evidovaní podnetov,
- oboznamovaní osoby, ktorá podala podnet, s výsledkom jeho poverenia,
- spracúvaní osobných údajov uvedených v podnete.

### Vedenie evidencie

Zamestnávateľ je povinný **po dobu 3 rokov** odo dňa doručenia podnetu viesť evidenciu podnetov v rozsahu:

- dátum doručenia,
- meno, priezvisko a adresa pobytu osoby, ktorá podala podnet,
- predmet podnetu,
- výsledok preverenia podnetu,
- dátum skončenia preverenia podnetu.

### Pokuty vyplývajúce zo zákona

Pri nesplnení ktorejkoľvek z povinností uvedených v § 11 a § 12 zákona (napr. vypracovať interný predpis, poveriť zodpovednú osobu a iné) môže inšpektorát práce uložiť zamestnávateľovi **pokutu až do výšky 20 000 eur**. Pri ukladaní pokuty inšpektorát práce prihliada na závažnosť, následky, čas trvania porušenia povinnosti a prípadné opakované porušenie povinností.

### Priznanie ochrany zamestnancovi

Zamestnanec môže oznámiť protispoločenskú činnosť **anonymne alebo pod svojím menom**.

O ochranu môže zamestnanec požiadať len v prípade, ak podnet nepodáva anonymným spôsobom a zároveň o ňu požiada, t.j. **ochranu zákon nepriznáva oznamovateľom automaticky**.

### Ochrana v rámci trestného konania alebo konania o správnom delikte

O poskytnutie ochrany pri oznámení závažnej protispoločenskej činnosti, ktorá je trestným činom alebo je správnym deliktom, bude môcť požiadať zamestnanec súčasne s oznámením alebo počas trestného konania resp. správneho konania. Žiadosť o poskytnutie ochrany je potrebné podať písomne alebo ústne do zápisnice. Žiadosť sa podáva prokurátorovi (okrem konania pred súdom) alebo orgánu, ktorý je príslušný na konanie o správnom delikte.

Žiadosť o poskytnutie ochrany musí obsahovať meno a priezvisko, dátum narodenia a adresu pobytu osoby, ktorá podáva žiadosť, miesto výkonu jej práce a označenie jej zamestnávateľa.

### O vzniku ochrany rozhoduje prokurátor (súd) alebo správny orgán.

Prokurátor alebo správny orgán pri naplnení všetkých zákonných požiadaviek **oznámi** oznamovateľovi (zamestnancovi), inšpektorátu práce a zamestnávateľovi, že **oznamovateľovi sa poskytuje ochrana**.

Ak prokurátor resp. správny orgán zistí, že zamestnanec nie je oznamovateľom, resp. nesplnil podmienky ochrany, túto skutočnosť mu bezodkladne oznámi.

Samotnú **ochranu zamestnancovi bude poskytovať inšpektorát práce** a to tak, že zamestnávateľ nebude môcť robiť právne úkony alebo vydávať rozhodnutia v pracovnoprávných vzťahoch voči zamestnancovi, na ktoré daný zamestnanec nedal súhlas, bez predchádzajúceho súhlasu inšpektorátu práce.

Zamestnávateľ môže získať súhlas podaním žiadosti. Žiadosť musí obsahovať:

- označenie zamestnávateľa,
- meno, priezvisko, dátum narodenia a adresu bydliska chráneného oznamovateľa,
- označenie pracovnoprávneho úkonu, na ktorý sa žiada súhlas inšpektorátu práce,

- odôvodnenie potreby vykonania pracovnoprávneho úkonu.

Inšpektorát práce umožní chránenému oznamovateľovi vyjadriť sa k navrhovanému úkonu. Priznanie postavenia chráneného oznamovateľa má zamedziť nepriaznivým úkonom zamestnávateľa proti zamestnancovi, napríklad pred znížením platu, zrážkou z platu, preradením na nižšiu prácu alebo predčasným ukončením pracovného pomeru.

V jednoduchých veciach, najmä ak možno rozhodnúť na základe žiadosti zamestnávateľa a vyjadrenia chráneného oznamovateľa, inšpektorát práce rozhodne o žiadosti o udelenie

súhlasu bezodkladne. V ostatných veciach rozhodne inšpektorát práce do 30 dní odo dňa doručenia žiadosti o udelenie súhlasu. Proti rozhodnutiu o žiadosti o udelenie súhlasu inšpektorátu práce sa môže odvolať tak zamestnanec ako i zamestnávateľ. Bez súhlasu inšpektorátu práce, je daný úkon voči zamestnancovi neplatný.

Ochrana zamestnanca končí skončením trestného alebo správneho konania, ktorého sa oznámenie týkalo, alebo prerušením pracovnoprávneho vzťahu, alebo ak sa zistí, že oznámenie zamestnanec nepodal v dobrej viere. Oznamovateľ sa ochrany môže vzdať aj písomne.

## Upozornenie

Berte prosím na vedomie, že tento newsletter obsahuje všeobecné informácie a usmernenia týkajúce sa danej problematiky a teda nepredstavuje odborné poradenstvo poskytnuté v konkrétnej situácii. Informácie uvedené v newsletteri môžu byť po jeho zverejnení predmetom ďalšieho vývoja a zmien. Spoločnosť Accace nepreberá zodpovednosť a neručí za prípadné riziká a škody spôsobené konaním na základe informácií uvedených v newsletteri.

## Kontakt

Erika Bodáková

Senior Associate

Erika.Bodakova@accace.com

Tel: +421 2 325 53 000



## O Accace

Accace je medzinárodným poskytovateľom poradenských služieb a kompletného outsourcingu v oblasti spracovania účtovníctva, mzdovej agendy a daňového poradenstva. S viac ako 250 zamestnancami a 1400 klientmi sa radí medzi popredných poskytovateľov poradenských služieb nie len na Slovensku ale aj v regióne strednej a východnej Európy.

Aktuálne má Accace 7 pobočiek v Európe a prostredníctvom siete partnerov rozširuje svoje globálne pôsobenie. Kancelárie Accace nájdete na Slovensku, v Českej republike, Nemecku, Maďarsku, Rumunsku, Poľsku a na Ukrajine.

Viac na [www.accace.com](http://www.accace.com)