

# SME INFO CZECHIA



## WHISTLEBLOWER PROTECTION LAW – NEW DUTIES FOR EMPLOYERS

**Czech implementation of EU regulation regarding the protection of persons who report violations of Union law**

The new law brings new responsibilities for employers with more than 50 employees and some other specified subjects. The regulation aims to create a safe environment where whistleblowers are not afraid to report unlawful conduct, which they learned about in their work and thus will enable its correction, arrest of perpetrators, etc.

## ZÁKON O OCHRANĚ OZNAMOVATELŮ – NOVÉ POVINNOSTI PRO ZAMĚSTNAVATELE

**Česká implementace EU směrnice o ochraně osob, které oznamují porušení unijního práva**

Nový zákon přináší nové povinnosti pro zaměstnavatele s více než 50 zaměstnanci a některé jiné vyjmenované subjekty. Cílem regulace je vytvořit bezpečné prostředí, kde se oznamovatelé nebudou obávat oznámit protiprávní jednání, o kterém se dověděli v souvislosti s výkonem své práce, a tím umožní jeho nápravu, dopadení pachatelů, atp.

The purpose of SME INFO is to provide general information and to draw the attention to the current changes in law which we believe to be important for the business operation of our clients. It is not a replacement for careful review of the acts and rules, and the consultation with your tax advisor.

© Copyrights 2023,  
Process Solutions  
– All rights reserved

**ps** subject matter  
expert team

[www.ps-bpo.com](http://www.ps-bpo.com)

**The whistleblower must not face any consequences** from the organization whose practices they reported. As these misconducts can endanger the public, it is in the public interest to protect the whistleblower. Such consequences may be (but are not limited to) termination of employment, termination of other non-employment agreements, decrease in salary or personal evaluation, discrimination, transfer to another position, etc. The protection extends not only to the whistleblower but also to the intermediaries, colleagues, or relatives who could face consequences in their jobs.

### **Additional duties for employers with more than 50 employees**

Included in this limit are full-time and part-time employees, persons working on a non-employment agreement, and employees assigned by employment agencies (these assigned employees count for the employment agencies as well). The figure is always determined on the 1st of January in the respective calendar year.

These employers are obliged to create **an internal whistleblowing system** which, among others, has the following functionalities:

- allows submission of both written and verbal reports (and per whistleblower request also allows reports in person)
- secures monitoring of the report from submission to resolution

Employers with 50 to 249 employees can share this internal system with other employers and are allowed to use paid services for this system (offered by e.g., law companies).

Employers with 250 and more employees need to have their own internal system.

The employer also needs **a designated person** who will receive the whistleblowing reports, will protect the whistleblower's identity and will protect the whistleblower from retaliation from the employer.

The whistleblower needs to be informed that their report was received (within 7 days) and that it was resolved (within 30 days, or 60 days in complicated cases).

The employer needs to have **electronic records** of the received reports, going back 5 years, where these records can be accessed only by the designated person to protect the identities of the whistleblowers.

**Oznamovatel nesmí** ze strany společnosti, na jejíž jednání upozornil, **čelit žádným následkům**. S ohledem na to, že oznámené praktiky mohou ohrozit veřejnost, je také v zájmu veřejnosti chránit oznamovatele. Mezi takové následky mohou patřit ukončení pracovního poměru, ukončení jiných pracovněprávních vztahů, snížení mzdy nebo osobního ohodnocení, diskriminace, převedení na jinou pozici, atd. (výčet není úplný). Ochrana se vztahuje nejen na oznamovatele, ale také na prostředníky, kolegy nebo příbuzné, kteří by ve svém zaměstnání mohli čelit následkům.

### **Dodatečné povinnosti pro zaměstnavatele s více než 50 zaměstnanci**

Za zaměstnance započítaného do tohoto limitu je považován každý zaměstnanec na hlavní pracovní poměr, kratší úvazek, dohody o práci konané mimo pracovní poměr a také zaměstnanci přidělení agenturami práce (tito se započítávají také u agentur práce). Počet zaměstnanců je vyhodnocen vždy k 1. lednu příslušného kalendářního roku.

Tito zaměstnavatelé mají povinnost vytvořit **vnitřní oznamovací systém**, který bude mít zejména následující funkce:

- umožňuje oznámení v psané i ústní formě (a na základě žádosti oznamovatele také osobně)
- zabezpečuje monitorování oznámení od podání až do vyřešení

Zaměstnavatelé s 50 až 249 zaměstnanci mají možnost tento systém sdílet s jinými zaměstnavateli a mohou také pro tento systém využít placenou službu (nabízenou např. advokátními kancelářemi).

Zaměstnavatelé s 250 a více zaměstnanci musí mít vytvořen vlastní vnitřní systém.

Zaměstnavatel také musí určit **příslušnou osobu**, která bude přijímat oznámení, chránit identitu oznamovatele a chránit oznamovatele před postihy ze strany zaměstnavatele.

Oznamovatel musí být informován, že jeho oznámení bylo přijato (do 7 dní) a že bylo vyřešeno (do 30 dní, v případě komplikovaných případů do 60 dní).

Zaměstnavatel musí vést **elektronickou evidenci** o obdržených oznámeních po dobu 5 let, kdy tyto záznamy jsou k dispozici pouze příslušné osobě, aby byla chráněna identita oznamovatelů.

Employers also need to **update their websites** with information regarding whistleblowing per the new law.

As the implementation of the EU regulation is overdue, and the Czech Republic is already facing fines for the late implementation, the effectiveness of the law will be from **1st August 2023 for companies with 250 and more employees** and from **15th December 2023** for the remaining companies, giving the employers only short window to create and implement the new systems.

### Supervision

The fulfillment of the new law will be supervised by the **Department of Justice**. This department can issue fines to the employer for subjecting the whistleblower to retaliation, not implementing the internal whistleblowing system, et cetera. The whistleblower who knowingly filed a false report can also be fined.

The Department of Justice can also receive **whistleblowing reports from employees employed by companies with less than 50 employees** and from employees who wish to make **reports outside their company**.

These whistleblowing reports can be submitted via the online interface at <https://oznamovatel.justice.cz>.

Zaměstnavatelé také musí **aktualizovat své webové stránky** o informace týkající se oznamování podle nového zákona.

Vzhledem k tomu, že implementace EU směrnice je opožděná a České republice již hrozí pokuty za pozdní implementaci, bude účinnost zákona od **1. srpna 2023 pro společnosti s 250 a více zaměstnanci** a od **15. prosince 2023 pro zbývající společnosti**, což dává zaměstnavatelům jen krátký prostor na vytvoření a implementaci nového systému.

### Dohlížení

Dohlížet na plnění povinností subjektů podle tohoto zákona bude **ministerstvo spravedlnosti**. Toto ministerstvo bude moci zaměstnavateli uložit pokuty za vystavení oznamovatele odvetným opatřením, nezavedení vnitřního oznamovacího systému atd. Oznamovatel, který vědomě podal nepravdivé oznámení, může také být pokutován.

Ministerstvo spravedlnosti má také možnost přijímat **oznámení od zaměstnanců společností, které mají méně než 50 zaměstnanců** a od zaměstnanců, kteří se s oznámením chtějí obrátit **mimo strukturu organizace**. Tato oznámení mohou být učiněna prostřednictvím online rozhraní na adrese <https://oznamovatel.justice.cz>.

