

môže požiadať o preskúmanie dôvodov neposkytnutia ochrany. Žiadosť o preskúmanie dôvodov neposkytnutia ochrany podáva oznamovateľ sám alebo prostredníctvom Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti.

O žiadosti o preskúmanie dôvodov neposkytnutia ochrany rozhodne nadriadený správny orgán, a to v lehote do 15 dní odo dňa doručenia tejto žiadosti. Ak nadriadený správny orgán vyhovie žiadosti o preskúmanie dôvodov neposkytnutia ochrany a ochranu poskytne, oznámi to:

- a) oznamovateľovi,
- b) zamestnávateľovi a
- c) Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti.

Ak nadriadený správny orgán žiadosti o preskúmanie dôvodov neposkytnutia ochrany nevyhovie a ochranu neposkytne, oznámi oznamovateľovi (ak žiadosť podával sám) alebo Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti (ak bola žiadosť podaná prostredníctvom tohto úradu), že oznamovateľ neurobil kvalifikované oznámenie.

Počas trestného konania môžu vyjsť najavo skutočnosti, ktoré odôvodňujú záver, že došlo k spáchaniu správneho deliktu. V takom prípade je vec odovzdaná alebo postúpená na konanie o správnom delikte. Zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti ustanovuje, ako sa naloží so žiadosťou oznamovateľa o ochranu aj v tomto prípade. Podľa § 6 ods. 5 tohto zákona, ak bola v rámci trestného konania podaná žiadosť o ochranu a dôjde k odovzdaniu alebo postúpeniu veci inému orgánu na konanie o správnom delikte, tak tento je povinný aj bez podania žiadosti posúdiť poskytnutie ochrany automaticky, a to aj bez potreby podania ďalšej žiadosti o poskytnutie ochrany.

§ 7

Ochrana oznamovateľa pri oznamovaní závažnej protispoločenskej činnosti

(1) Zamestnávateľ môže urobiť právny úkon alebo vydať rozhodnutie v pracovnoprávnom vzťahu (ďalej len „pracovnoprávny úkon“) voči chránenému oznamovateľovi, na ktorý nedal súhlas, len so súhlasom úradu; voči chránenému oznamovateľovi, ktorým je profesionálny vojak, sa súhlas úradu vyžaduje, len ak tak ustanovuje osobitný predpis.⁴⁾ Súhlas úradu sa nevyžaduje, ak sa pracovnoprávnym úkonom priznáva nárok alebo ak ide o pracovnoprávny úkon súvisiaci so skončením pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je dôsledkom právnej skutočnosti, ktorá nezávisí od posúdenia zamestnávateľa.⁵⁾

(2) Zamestnávateľ podáva žiadosť o udelenie súhlasu úradu. Žiadosť o udelenie súhlasu obsahuje

- a) označenie zamestnávateľa,
- b) meno, priezvisko, dátum narodenia a pobyt chráneného oznamovateľa,
- c) označenie pracovnoprávneho úkonu, na ktorý sa žiada súhlas úradu,
- d) odôvodnenie potreby vykonania pracovnoprávneho úkonu.

(3) Úrad pred vydaním rozhodnutia o žiadosti o udelenie súhlasu umožní chránenému oznamovateľovi vyjadriť sa v primeranej lehote k navrhovanému pracovnoprávnemu úkonu.

(4) V jednoduchých veciach, najmä ak možno rozhodnúť len na základe žiadosti zamestnávateľa a vyjadrenia chráneného oznamovateľa, úrad rozhodne o žiadosti o udelenie súhlasu bezodkladne. V ostatných veciach rozhodne úrad do 30 dní odo dňa doručenia žiadosti o udelenie súhlasu.

(5) Úrad udelí súhlas s navrhovaným pracovnoprávnym úkonom zamestnávateľa voči chránenému oznamovateľovi, len ak zamestnávateľ preukáže, že navrhovaný pracovnoprávny úkon nemá žiadnu príčinnú súvislosť s kvalifikovaným oznámením, inak žiadosť o udelenie súhlasu zamietne.

(6) Proti rozhodnutiu úradu o žiadosti o udelenie súhlasu nemožno podať odvolanie.

(7) Od podania žiadosti zamestnávateľa o udelenie súhlasu úradu do právoplatného rozhodnutia o žiadosti o udelenie súhlasu zamestnávateľovi lehoty a skúšobné doby podľa osobitných predpisov⁴⁾ neplynú.

(8) Právny úkon, na ktorý úrad neudelil súhlas, je neplatný.

⁴⁾ § 6 ods. 4 zákona č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁵⁾ Napríklad § 55 ods. 2 a 4, § 60, § 63 ods. 1 písm. a), c) a d) prvý až tretí bod, § 68 ods. 1 písm. a) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, § 192 ods. 1 písm. f) a g) zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov, § 60 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov, § 64 ods. 2 a 5, § 65, 66, 72, § 75 ods. 1 písm. a) a § 82 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁶⁾ Napríklad § 45 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, § 57 zákona č. 73/1998 Z. z. v znení neskorších predpisov, § 52 ods. 1 a § 78 ods. 1 a 2 zákona č. 55/2017 Z. z.

Súvisiace právne predpisy:

Zákonník práce; zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Z dôvodovej správy:

Mechanizmus poskytovania ochrany ex ante sa takmer bezo zmien preberá zo súčasnej právnej úpravy, s tým rozdielom, že celú pôsobnosť inšpektorátov práce preberá novozriadený úrad. Vznik ochrany a nadobudnutie právneho postavenia chráneného oznamovateľa je významnou zmenou v statuse zamestnanca. Priznanie tohto právneho postavenia má na jednej strane zamedziť postihu zamestnanca, motivovaného oznámením zamestnanca o protispoločenskej činnosti, čiže ho chrániť a na druhej strane súčasne povzbudiť iných zamestnancov na oznamovanie skutočností o protispoločenskej činnosti, keďže tieto oznámenia sú podávané vo verejnom záujme. Chránený oznamovateľ má právo na to, aby akýkoľvek zásah zo strany zamestnávateľa do jeho práv a povinností zamestnanca, vykonaný bez jeho súhlasu, podliehal predchádzajúcemu schváleniu.

Ako autorita rozhodujúca na poskytovanie ochrany chránenému oznamovateľovi už v rámci konkrétneho pracovnoprávneho vzťahu je úrad, ktorý by vzhľadom na svoju nezávislosť mal pri svojom rozhodovaní garantovať, že zamestnávateľ nebude oznamovateľa za oznámenie protispoločenskej činnosti postihovať.

Predchádzajúci súhlas úradu sa tak stáva imanentnou súčasťou ochrany chráneného oznamovateľa, podmieňujúcou platnosť právneho úkonu zamestnávateľa alebo zákonnosť jeho rozhodnutia. Ak zamestnávateľ bude chcieť urobiť právny úkon, resp. vydať rozhodnutie v pracovnoprávnom vzťahu, ktoré sa vzťahuje na chráneného oznamovateľa, bude musieť podať žiadosť o predchádzajúci súhlas úradu s ustanovenými obsahovými náležitosťami, ktorými sú označenie zamestnávateľa a chráneného oznamovateľa, označenie právneho úkonu a jeho odôvodnenie.

Súhlas sa nebude vyžadovať iba v prípade, ak sa pracovnoprávnym úkonom priznáva nárok (napr. povýšenie v prípade osôb v služobnom pomere) a ak ide o skončenie pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu, ktorý nemôže ovplyvniť zamestnávateľ (napr. strata vyžadovanej bezúhonnosti). Mechanizmus takejto ochrany sa nebude vzťahovať ani na právne úkony urobené príslušnými orgánmi vo vzťahu k osobám, ktoré sú vo verejnej funkcii, pretože v tomto prípade nejde o vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom (§ 6 ods. 2 a 4 zákona o štátnej službe). Takisto nebudú podliehať súhlasu úkony vo vzťahu k sudcom a prokurátorom, ktoré robia zákonom ustanovené orgány voči sudcom a prokurátorom a tiež nie sú v pozícii zamestnávateľov (napr. rozhodovanie v rámci disciplinárneho konania).

Požiadavka rýchlosti konania je vyjadrená v povinnosti úradu rozhodnúť, pokiaľ je to možné, čo najskôr a požiadavka objektívnosti vo vzťahu k chránenému oznamovateľovi je vyjadrená v povinnosti úradu umožniť chránenému oznamovateľovi vyjadriť sa.

V rámci schvaľovania právneho úkonu rozhodujúcu úlohu zohráva zamestnávateľ, ktorý musí preukázať, že medzi pracovnoprávnym úkonom a kvalifikovaným oznámením nejestvuje príčinná súvislosť, čiže zamestnávateľ je povinný znášať obrátené dôkazné bremeno. Ak zamestnávateľ presvedčí úrad a tento považuje za preukázané, že medzi pracovnoprávnym úkonom a kvalifikovaným oznámením urobeným chráneným oznamovateľom nie je príčinná súvislosť, pracovnoprávny úkon schváli.

Protiv rozhodnutiu úradu sa nebude možné odvolať, bude však preskúmateľné súdom, prípadne bude preskúmateľné prostredníctvom mimoriadnych opravných prostriedkov alebo protestu prokurátora.

K § 7

Zamestnanec môže požiadať o poskytnutie ochrany pri oznámení závažnej protispoločenskej činnosti v ktoromkoľvek štádiu trestného konania či správneho konania. O vzniku ochrany rozhodne prokurátor alebo orgán príslušný na

konanie o správnom delikte. Doručením ich písomného oznámenia zamestnávateľovi sa oznamovateľ stáva chráneným oznamovateľom. Ochrana oznamovateľa bude vykonávať Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti.

V § 7 zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti ustanovuje právnu ochranu chránenému oznamovateľovi pri oznamovaní protispoločenskej činnosti navonok (v rámci trestného konania alebo konania o správnom delikte), nie dovnútra zamestnávateľa. V prípade podania oznámenia zamestnancom zamestnávateľovi (do vnútra zamestnávateľa) sa zamestnancom neposkytuje ochrana podľa § 7, ale podľa § 12 zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti.

Vznik ochrany podľa § 7 zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a nadobudnutie statusu chráneného oznamovateľa je významnou zmenou na strane zamestnanca. Priznanie statusu chráneného oznamovateľa má zamedziť nepriaznivým úkonom zamestnávateľa voči zamestnancom.

Chránený oznamovateľ má právo na to, aby akýkoľvek zásah zo strany zamestnávateľa do jeho práv a povinností vykonaný bez jeho súhlasu, podliehal predchádzajúcemu schváleniu Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti.

Ak zamestnanec nadobudne status chráneného oznamovateľa, môže zamestnávateľ urobiť právny úkon či vydať rozhodnutie v pracovnoprávnom vzťahu voči nemu len s predchádzajúcim súhlasom Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti. Podľa pôvodného zákona (podľa zákona o oznamovaní protispoločenskej činnosti) tento súhlas vydávali inšpektoriáty práce. Súhlas je imanentnou (základnou) súčasťou ochrany chráneného oznamovateľa, ktorá podmieňuje platnosť právneho úkonu zamestnávateľa alebo zákonnosť jeho rozhodnutia voči oznamovateľovi. Ak je chráneným oznamovateľom profesionálny vojak, súhlas úradu sa vyžaduje len v prípade, ak to ustanovuje zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Predchádzajúci súhlas Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti nebude potrebný v prípade, ak sa pracovnoprávnym úkonom priznáva nárok (napríklad zvýšenie platu, poskytnutie odmeny) alebo ak ide o skončenie pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu, ktorý nemôže ovplyvniť zamestnávateľ (napríklad strata vyžadovanej bezúhonnosti alebo zdravotnej spôsobilosti, či skončenie pracovného pomeru na dobu určitú v dôsledku uplynutia doby, na ktorú bol pracovný pomer dohodnutý).

Ak má zamestnávateľ v úmysle urobiť právny úkon alebo vydať rozhodnutie v pracovnoprávnom vzťahu, ktoré sa vzťahuje na chráneného oznamovateľa, musí podať žiadosť o predchádzajúci súhlas Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti. Náležitosti tejto žiadosti ustanovuje zákon

o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti v § 7 ods. 2. Žiadosť o udelenie súhlasu musí obsahovať tieto náležitosti:

- a) označenie zamestnávateľa,
- b) osobné údaje chráneného oznamovateľa v rozsahu meno, priezvisko, dátum narodenia, adresa bydliska,
- c) označenie právneho úkonu, na ktorý zamestnávateľ žiada súhlas (napríklad skončenie pracovného pomeru výpoveďou a podobne) a
- d) odôvodnenie potreby vykonania tohto pracovnoprávneho úkonu (napríklad zamestnanec sa stal nadbytočným v dôsledku organizačnej zmeny a neprijal iné miesto, ktoré mu zamestnávateľ ponúkol).

Po doručení tejto žiadosti a ešte pred vydaním rozhodnutia o danej žiadosti, umožní Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti chránenému oznamovateľovi, aby sa v primeranej lehote vyjadril k navrhovanému pracovnoprávnemu úkonu zo strany zamestnávateľa. Zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti neurčuje, čo možno považovať za primeranú lehotu. Možno predpokladať, že to bude závisieť od okolností daného prípadu. Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti je pri určení tejto lehoty v zásade limitovaný, pretože podľa odseku 4 by mal rozhodnutie o žiadosti zamestnávateľa vydať:

- a) bezodkladne, ak ide o jednoduché veci alebo
- b) do 30 dní odo dňa doručenia žiadosti o udelenie súhlasu.

Zákon neustanovuje, čo možno rozumieť pod pojmom jednoduchá vec a iba demonštruje, že ide o vec, kde sa dá rozhodnúť na základe žiadosti zamestnávateľa a vyjadrenia chráneného oznamovateľa.

Možno predpokladať, že zložitejšími vecami budú napríklad také prípady, kde sa chránený oznamovateľ nevyjadril včas alebo vôbec a bude potrebné preskúmať žiadosť zamestnávateľa alebo to budú veci, kde bude potrebné preskúmať relevantnosť vyjadrenia oznamovateľa vo vzťahu k podanej žiadosti.

Zamestnávateľ musí Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti preukázať, že medzi pracovnoprávnym úkonom a oznámením, ktoré podal oznamovateľ, nejestvuje príčinná súvislosť. Zamestnávateľ je teda povinný znášať obrátené dôkazné bremeno. Ak zamestnávateľ presvedčí Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti, že medzi pracovnoprávnym úkonom a kvalifikovaným oznámením urobeným chráneným oznamovateľom nie je príčinná súvislosť, Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti pracovnoprávny úkon schváli.

Pôvodný zákon o oznamovaní protispoločenskej činnosti ustanovoval zamestnávateľovi, ako aj chránenému oznamovateľovi, právo odvolať sa voči

rozhodnutiu o žiadosti zamestnávateľa, pričom však výslovne neuvádzal lehotu na jeho podanie. Zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti už špeciálne ustanovuje, že proti rozhodnutiu Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti nemožno podať odvolanie. Na toto konanie sa podľa § 24 ods. 1 tohto zákona vzťahuje Správny poriadok.

Podľa odseku 7 komentovaného ustanovenia zákona o oznamovaní protispoločenskej činnosti, počas konania o udelenie súhlasu (t. j. od podania žiadosti zamestnávateľom až do právoplatného rozhodnutia o tejto žiadosti) neplynú lehoty ani skúšobné doby podľa osobitných právnych predpisov (napríklad skúšobná doba podľa Zákonníka práce).

Ak zamestnávateľ v čase vykonania právneho úkonu voči zamestnancovi – chránenému oznamovateľovi nedisponuje súhlasom Úradu na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti (v prípade, že je potrebný súhlas úradu), takýto právny úkon je neplatný (§ 7 ods. 8 zákona). To znamená, že ak by napríklad išlo o skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, išlo by o neplatnú výpoveď. Obmedzenia týkajúce sa poskytnutia náhrady mzdy podľa Zákonníka práce (t. j. maximum 36 mesiacov) sa neuplatňujú a zamestnancovi – chránenému oznamovateľovi patrí náhrada mzdy za celé obdobie, kedy by nepracoval u zamestnávateľa, t. j. až do času, kedy by mu zamestnávateľ znova umožnil pokračovať v práci. Uvedené vyplýva z § 79 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého ustanovenie odseku 2 sa nevzťahuje na oznamovateľa kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, ak došlo k skončeniu pracovného pomeru počas poskytovania ochrany podľa osobitného predpisu.

Uvedená neplatnosť právneho úkonu zamestnávateľa by vyplývala aj z § 17 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

Takým osobitným predpisom je aj zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti, pretože tento v § 7 ods. 8 ustanovuje, že na právny úkon, na ktorý neudelil súhlas Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti, je neplatný.

Právna teória rozlišuje dve formy neplatnosti právnych úkonov, a to absolútnu neplatnosť a relatívnu neplatnosť. Absolútna neplatnosť právneho úkonu sa na rozdiel od relatívnej neplatnosti vyznačuje najmä tým, že:

a) pôsobí od začiatku (*ex tunc*),

- b) vyplýva priamo zo zákona (*ex lege*),
- c) prihliada sa na ňu z úradnej povinnosti (*ex offio*), čiže v konaní nie je potrebné vznášať námietku neplatnosti,
- d) zákon nepripúšťa konvalidáciu právneho úkonu (t. j. jeho nápravu),
- e) z hľadiska plynutia času je neobmedzená.

Relatívnej neplatnosti právneho úkonu sa treba dovolať. Kým neplatnosť nevysloví príslušný súd, má právny úkon následky platného právneho úkonu.

V pracovnom práve sa uplatňuje zásadne neplatnosť absolútna s výnimkou uplatnenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde.

§ 8

Zánik ochrany oznamovateľa

(1) Ochrana oznamovateľa poskytovaná podľa § 7 zaniká

- a) doručením písomného oznámenia chráneného oznamovateľa o vzdaní sa ochrany úradu,
- b) skončením alebo zánikom pracovnoprávneho vzťahu chráneného oznamovateľa,
- c) uplynutím troch rokov od skončenia trestného konania alebo konania o správnom delikte; ochrana však nezaniká, ak sa trestné konanie skončí postúpením veci inému orgánu,
- d) odsúdením chráneného oznamovateľa za trestný čin krivého obvinenia alebo za trestný čin krivej výpovede a krivej prisahy v súvislosti s urobením kvalifikovaného oznámenia, alebo
- e) doručením písomného oznámenia orgánu, ktorý poskytol ochranu, zamestnávateľovi, ak sa preukáže, že kvalifikované oznámenie nie je konaním v dobrej viere.

(2) Zánik ochrany podľa odseku 1 písm. a) úrad bezodkladne písomne oznámi zamestnávateľovi a orgánu, ktorý poskytol ochranu.

(3) Zánik ochrany podľa odseku 1 písm. b) zamestnávateľ bezodkladne písomne oznámi úradu a orgánu, ktorý poskytol ochranu.

(4) Zánik ochrany podľa odseku 1 písm. c) alebo písm. d) orgán, ktorý poskytol ochranu, bezodkladne písomne oznámi úradu, zamestnávateľovi a chránenému oznamovateľovi.

(5) Zánik ochrany podľa odseku 1 písm. e) orgán, ktorý poskytol ochranu, bezodkladne písomne oznámi úradu a chránenému oznamovateľovi.

Súvisiace právne predpisy:

Zákonník práce; Trestný poriadok; Správny poriadok