

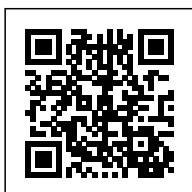


PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY
POSLANECKÁ SNĚMOVNA

VII. volební období

799/0

**Návrh poslance Andreje Babiše na vydání zákona o ochraně
oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany
zaměstnavatele a o změně dalších souvisejících zákonů**



Zástupce předkladatele: Babiš Andrej
Doručeno poslancům: 2. května 2016 v 9:10

N á v r h

Z Á K O N

ze dne ... 2016

**o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany
zaměstnavatele a o změně dalších souvisejících zákonů**

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

**Č Á S T P R V N Í
OCHRANA OZNAMOVATELŮ TRESTNÝCH ČINŮ PŘED NEOPRÁVNĚNÝM
POSTIHEM ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE**

§ 1

(1) Tento zákon upravuje podmínky poskytování ochrany oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele. Poskytuje ochranu oznamovatelům trestných činů v pracovním poměru, služebním poměru podle zákona o státní službě, služebním poměru podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a služebním poměru vojáků z povolání podle zákona o vojácích z povolání.

(2) Tímto zákonem není dotčena povinnost zachovávat mlčenlivost podle jiných právních předpisů. Za porušení smluvní povinnosti mlčenlivosti se nepovažuje jednání oznamovatele podle tohoto zákona.

§ 2

Pro účely tohoto zákona se rozumí

- a) oznamovatelem každá osoba v pracovním nebo služebním poměru, která učiní trestním oznámení orgánu příslušnému k přijetí tohoto oznámení,
- b) chráněným oznamovatelem osoba, které je přiznán status chráněného oznamovatele podle tohoto zákona,
- c) oznámením uvedení skutečností, o kterých se oznamovatel dozvěděl v souvislosti s výkonem svého zaměstnání, postavení nebo funkce a které nasvědčují tomu, že se jeho zaměstnavatel, jiný zaměstnanec jeho zaměstnavatele, člen orgánu jeho zaměstnavatele, voják z povolání nebo příslušník bezpečnostního sboru, který má téhož zaměstnavatele jako oznamovatel, dopustil v souvislosti s úkoly nebo činností zaměstnavatele jednání, na jejichž základě lze učinit závěr o podezření ze spáchání trestného činu.

§ 3

(1) Nejvyšší státní zastupitelství zabezpečuje informační systém, jehož prostřednictvím může oznamovatel za současného utajení své totožnosti podávat trestní oznámení nebo jiný podnět, na jehož základě je možno učinit závěr o podezření ze spáchání jakéhokoliv trestného činu, a za utajení své totožnosti komunikovat s policejním orgánem nebo státním zástupcem ve věci tohoto trestního oznámení nebo podnětu. Při vyřizování tohoto trestního oznámení nebo jiného podnětu se postupuje podle trestního řádu.

(2) Utajení totožnosti podle odstavce 1 trvá do vydání rozhodnutí o předběžném přiznání statusu chráněného oznamovatele.

§ 4

Ochranu oznamovateli podle tohoto zákona lze poskytnout, pokud orgán příslušný k přijetí oznámení učiní závěr, že byl spáchán některý z těchto trestných činů:

1. ohrožování zdraví závadnými potravinami a jinými předměty podle § 156 trestního zákoníku,
2. znásilnění podle § 185 trestního zákoníku,
3. sexuální nátlak podle § 186 trestního zákoníku
4. pohlavního zneužití podle § 187 trestního zákoníku,
5. zpronevěra podle § 206 trestního zákoníku,
6. neoprávněné užívání cizí věci podle § 207 trestního zákoníku,
7. podvod podle § 209 trestního zákoníku,
8. pojistný podvod podle § 210 trestního zákoníku,
9. úvěrový podvod podle § 211 trestního zákoníku,
10. dotační podvod podle § 212 trestního zákoníku,
11. podílnictví podle § 214 trestního zákoníku a podílnictví z nedbalosti podle § 215 trestního zákoníku,
12. legalizace výnosů z trestné činnosti podle § 216 trestního zákoníku a legalizace výnosů z trestné činnosti z nedbalosti 217 trestního zákoníku,
13. porušování povinnosti při správě cizího majetku podle § 220 trestního zákoníku a porušování povinnosti při správě cizího majetku z nedbalosti podle § 221 trestního zákoníku,
14. pletichy v insolvenčním řízení podle § 226 trestního zákoníku,
15. zkrácení daně, poplatku a podobné povinné platby podle § 240 trestního zákoníku,
16. neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení a podobné povinné platby podle § 241 trestního zákoníku,
17. poškození finančních zájmů Evropské unie podle § 260 trestního zákoníku,
18. porušení předpisů o pravidlech hospodářské soutěže podle § 248 odst. 1 písm. e) trestního zákoníku,
19. zjednání výhody při zadání veřejné zakázky, při veřejné soutěži a veřejné dražbě podle § 256 trestního zákoníku,

20. pletichy při zadání veřejné zakázky a při veřejné soutěži podle § 257 trestního zákoníku,
21. pletichy při veřejné dražbě podle § 258 trestního zákoníku,
22. maření úkolu úřední osoby z nedbalosti podle § 330 trestního zákoníku,
23. zneužití pravomoci úřední osoby podle § 329 trestního zákoníku,
24. přijetí úplatku podle § 331 trestního zákoníku,
25. podplácení podle § 332 trestního zákoníku,
26. nepřímé úplatkářství podle § 333 trestního zákoníku,
27. neoprávněné zaměstnávání cizinců podle § 342 trestního zákoníku.

§ 5

(1) Oznamovatel je při nebo po podání trestního oznámení oprávněn požádat příslušného státního zástupce o přiznání statusu chráněného oznamovatele.

(2) Státní zástupce vydá bezodkladně po podání žádosti rozhodnutím předběžné opatření¹, ve kterém až do vydání rozhodnutí podle odstavce 3 přiznává oznamovateli status chráněného oznamovatele. Rozhodnutí o předběžném opatření, kterým je předběžné přiznání statusu chráněného oznamovatele, se doručuje pouze oznamovateli.

(3) Rozhodnutí o předběžném přiznání statusu chráněného oznamovatele poskytuje oznamovateli stejnou ochranu jako rozhodnutí o přiznání statusu chráněného oznamovatele, a to do rozhodnutí ve věci samé. Tímto rozhodnutím pozbývá rozhodnutí o předběžném přiznání statusu chráněného oznamovatele platnosti; na to musí být oznamovatel výslovně upozorněn.

(4) Státní zástupce přiznává rozhodnutím ve správním řízení status chráněného oznamovatele, jestliže oznamovatel splňuje podmínky stanovené tímto zákonem, zejména jestliže podal trestní oznámení v dobré víře a není pachatelem, spolupachatelem nebo účastníkem oznámeného trestného činu. V pochybnostech se jednání oznamovatele považuje za jednání v dobré víře, pokud se neprokáže opak.

(5) Rozhodnutí podle odstavce 4 se doručuje pouze oznamovateli.

(6) Status chráněného oznamovatele zaniká

- a) doručením písemného oznámení chráněného oznamovatele o vzdání se ochrany státnímu zástupci,
- b) skončením pracovního poměru nebo služebního poměru státního zaměstnance ze strany tohoto zaměstnance, služebního poměru příslušníka bezpečnostního sboru ze

¹ § 61 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

strany tohoto příslušníka nebo zánikem služebního poměru vojáka z povolání ze strany tohoto vojáka z povolání,

- c) pravomocným rozhodnutím státního zástupce o zrušení statusu chráněného oznamovatele, pokud vyjde najevo, že oznamovatel nejednal v dobré víře nebo nesplňuje jiné podmínky tohoto zákona; toto rozhodnutí musí být chráněnému oznamovateli doručeno bez zbytečného odkladu,
- d) 12 měsíců po pravomocném skončení trestního řízení; o tom musí být chráněný oznamovatel v této lhůtě vyrozuměn příslušným státním zástupcem.

§ 6

(1) Zvláštní zákony stanoví, ke kterým právním úkonům ze strany zaměstnavatele vůči chráněnému oznamovateli se vyžaduje předchozí souhlas krajské pobočky Úřadu práce příslušné podle místa činnosti chráněného oznamovatele (dále jen „úřad“).

(2) K právním úkonům uvedeným v odstavci 1 dá úřad souhlas ve správním řízení jen tehdy, jestliže k nim nedošlo v důsledku oznámení oznamovatele.

§ 7

(1) Ministerstvo financí (dále jen „ministerstvo“) poskytne chráněnému oznamovateli na základě jeho žádosti náhradu za ztrátu příjmu a náhradu za nemajetkovou újmu.

(2) Náhradu za ztrátu příjmu poskytne ministerstvo chráněnému oznamovateli pouze v případě, že došlo ke ztrátě příjmu chráněného oznamovatele v důsledku skončení

- a) pracovního poměru podle zákoníku práce,
- b) služebního poměru podle zákona o státní službě,
- c) služebního poměru podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů nebo
- d) služebního poměru podle zákona o vojácích z povolání.

(3) Náhradu za ztrátu příjmu poskytne ministerstvo chráněnému oznamovateli pouze v případě, že není dán předchozí souhlas Úřadu práce ke skončení pracovního nebo služebního poměru, požadovaný zákony uvedenými v odstavci 2.

(4) Náhrada za ztrátu příjmu se přiznává chráněnému oznamovateli ve výši jeho ušlého výdělku, nejvýše však ve výši padesátinásobku minimální mzdy. Náhrada za ztrátu příjmu se přiznává v pravidelných částkách zpětně za kalendářní čtvrtletí.

(5) Náhrada za nemajetkovou újmu se přiznává chráněnému oznamovateli jednorázovou částkou nejvýše 100 000 korun.

(6) Odstavce 1 až 4 se použijí obdobně, je-li chráněný oznamovatel

- a) převeden na jinou práci podle zákoníku práce,
- b) přeložen podle zákona o státní službě,
- c) převeden na jiné služební místo ve stejné služební hodnosti, převeden na jiné služební místo v jiné služební hodnosti, zproštěn výkonu služby podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, nebo
- d) dočasně zproštěn výkonu služby, pověřen výkonem služby v jiném služebním zařazení, odvelen nebo přeložen podle zákona o vojácích z povolání.

(7) Žádost o poskytnutí náhrady podle odstavce 1 může podat oznamovatel ministerstvu do šesti měsíců ode dne skončení pracovního nebo služebního poměru. Uplynutím této lhůty nárok na poskytnutí náhrady zaniká.

§ 8

(1) Náhradu za ztrátu příjmu a náhrady za nemajetkovou újmu nelze poskytnout, jestliže je chráněný oznamovatel současně utajeným svědkem podle trestního řádu, pokud utajení trvá.

(2) O poskytnutí náhrady za ztrátu příjmu a náhrady za nemajetkovou újmu rozhoduje ministerstvo ve správním řízení. Tyto náhrady náleží také chráněnému oznamovateli podle § 5 odst. 2.

§ 9

(1) V případě přiznání a vyplacení náhrady za ztrátu příjmu je ministerstvo oprávněno požadovat a případně soudně vymáhat na zaměstnavateli chráněného oznamovatele úhradu vyplacených náhrad jen tehdy, je-li jednání zaměstnavatele podle § 6 odst. 2 nebo 6 neplatné.

(2) V případě přiznání a vyplacení náhrady za nemajetkovou újmu je ministerstvo oprávněno požadovat a případně soudně vymáhat na tom, kdo tuto újmu způsobil, úhradu vyplacených náhrad.

§ 10

Kde se v tomto zákoně hovoří o zaměstnavateli, rozumí se tím i služební úřad podle zákona o státní službě, služební orgán podle zákona o vojácích z povolání nebo příslušný orgán oprávněný jednat a rozhodovat ve věcech služebního poměru podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

ČÁST DRUHÁ
Změna zákona o vojácích z povolání

§ 11

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění zákona č. 155/2000 Sb., zákona č. 129/2002 Sb., zákona č. 254/2002 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 362/2003 Sb., zákona č. 546/2005 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 272/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 147/2010 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 122/2012 Sb., zákona č. 332/2014 Sb., zákona č. 204/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb. a zákona č. 47/2016 Sb., se mění takto:

1. V § 2 se za odstavec 4 vkládá nový odstavec 5, který zní:

„(5) Služební orgán nesmí postihovat, znevýhodňovat nebo vystavovat nátlaku vojáka proto, že je oznamovatelem trestného činu.“

Dosavadní odstavce 5 a 6 se označují jako odstavce 6 a 7.

2. V § 9 se doplňuje odstavec 2, který zní:

„(2) Vojáka nelze dočasně zprostit výkonu služby podle odstavce 1 při důvodném podezření ze závažného porušení služebních povinností v době, po kterou je voják uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby vojáka.“

3. V § 13 se doplňuje odstavec 3, který zní:

„(3) Vojáka nelze bez jeho souhlasu podle odstavce 1 pověřit výkonem služby v jiném služebním zařazení v době, po kterou je voják uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby vojáka.“

4. V § 15 se doplňuje odstavec 3, který zní:

„ (3) Vojáka nelze bez jeho souhlasu odvelet podle odstavce 1 v době, po kterou je uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby vojáka.“.

5. V § 16 se doplňuje odstavec 3, který zní:

„ (3) Vojáka nelze bez jeho souhlasu podle odstavce 1 přeložit v době, po kterou je uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby vojáka.“.

6. V § 20 se na konci odstavce 1 tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno e), které zní:

„(e) v době po kterou je voják uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby vojáka.“.

7. V § 20 odst. 2 za slovo „propuštění“ vkládají slova „podle odstavce 1 písm. a) až d)“.

8. V § 20 se doplňuje odstavec 3, který zní:

„(3) Zákaz propuštění podle odstavce 1 písm. e) se nevztahuje na propuštění z důvodů uvedených v § 19 odst. 1 písm. a) až c), f), g), i) až l).“.

ČÁST TŘETÍ

Změna zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

§ 12

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění zákona č. 186/2004 Sb., zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 586/2004 Sb., zákona č. 626/2004 Sb., zákona č. 169/2005 Sb., zákona č. 253/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 530/2005 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 531/2006 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 428/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona

č. 470/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 204/2015 Sb. a zákona č. 377/2015 Sb., se mění takto:

1. V § 25 se vkládá nový odstavec 6, který zní:

„(6) Příslušníka nelze bez jeho souhlasu odvolat podle odstavce 1, 2 nebo 4, nebo ustavit podle odstavce 5 na jiné služební místo v jiném místě služebního působení v době, po kterou je uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby příslušníka.“

Dosavadní odstavec 6 se označuje jako odstavec 7.

2. V § 26 se vkládá nový odstavec 5, který zní:

„(5) Podle odstavce 4 nelze postupovat v době, po kterou je příslušník uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby příslušníka.“

Dosavadní odstavec 5 se označuje jako odstavec 6.

3. V § 40 se vkládá nový odstavec 2, který zní:

„(2) Příslušníka nelze zprostit výkonu služby podle odstavce 1 na dobu, po kterou je důvodně podezřelý ze spáchání, kázeňského přestupku nebo jednání, které má znaky přestupku²⁰⁾ nebo jiného správního deliktu²¹⁾, v době, po kterou je uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby příslušníka.“

Dosavadní odstavce 2 až 5 se označují jako odstavce 3 až 6.

4. V § 42 se vkládá nový odstavec 4, který zní:

„(4) Příslušník nesmí být propuštěn podle odstavce 1 písm. d), e), j) a l) a odstavce 2 v době, po kterou je uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů

trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby příslušníka.“.

Dosavadní odstavce 4 až 6 se označují jako odstavce 5 až 7.

5. V § 77 se vkládá nový odstavec 11, který zní:

„(11) Bezpečnostní sbor nesmí postihovat, znevýhodňovat nebo vystavovat nátlaku příslušníka proto, že je oznamovatelem trestného činu.“.

Dosavadní odstavec 11 se označuje jako odstavec 12.

6. V § 186 se vkládá nový odstavec 10, který zní:

„(10) Řízení o kázeňském přestupku nelze vést v době, po kterou je příslušník uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby příslušníka.“.

Dosavadní odstavec 10 se označuje jako odstavec 11.

7. V § 209 se slova „§ 42 odst. 4“ nahrazují slovy „§ 42 odst. 5“.

8. V 209 se slova „186 odst. 10“ nahrazují slovy „§ 186 odst. 11“.

ČÁST ČTVRTÁ Změna zákoníku práce

§ 13

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., zákona č. 121/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 185/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 458/2011

Sb., zákona č. 466/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 385/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 155/2013 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 182/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 205/2015 Sb., zákona č. 298/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb. a zákona č. 47/2016 Sb., se mění takto:

1. V § 16 se vkládá nový odstavec 2, který zní:

„(2) Zaměstnavatel nesmí postihovat, znevýhodňovat nebo vystavovat nátlaku zaměstnance proto, že je oznamovatelem trestného činu.“

Dosavadní odstavce 2 a 3 se označují jako odstavce 3 a 4.

2. V § 41 se vkládá nový odstavec 5, který zní:

„(5) Zaměstnance podle odstavce 2 písm. a) a c) a odstavce 4 nelze bez jeho souhlasu převést na jinou práci v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu práce zaměstnance.“

Dosavadní odstavce 5 až 7 se označují jako odstavce 6 až 8.

3. V § 53 se na konci odstavce 1 tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno f), které zní:

„f) v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu práce zaměstnance.“

4. V § 54 úvodní části ustanovení se za číslo „53“ vkládají slova „odst. 1 písm. a) až e)“.

5. V § 55 se doplňuje odstavec 3, který zní:

„(3) Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu práce zaměstnance.“

6. V § 139 se v odstavci 1 písm. d) slova „§ 41 odst. 5“ nahrazují slovy „§ 41 odst. 6“.

7. V § 208 se doplňuje odstavec 2, který zní:

„(2) Ustanovení odstavce 1 se nepoužije v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu práce zaměstnance.“

8. V § 363 se slova „§ 16 odst. 2 a 3“ nahrazují slovy „§ 16 odst. 3 a 4“.

ČÁST PÁTÁ Změna zákona o Úřadu práce České republiky

§ 14

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění zákona č. 366/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 331/2012 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., zákona č. 306/2013 Sb., zákona č. 234/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 254/2014 Sb., zákona č. 205/2015 Sb. a zákona č. 317/2015 Sb., se mění takto:

1. V § 4 odst. 1 se doplňuje písmeno i), které zní:

„i) ochrany oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele,“.

2. V § 4 odst. 1 se v závěrečné části ustanovení za slovo „nouzi“ doplňují slova „a zákonem o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele“.

ČÁST ŠESTÁ Změna zákona o státní službě

§ 15

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění nálezu Ústavního soudu č. 199/2015 Sb., zákona č. 298/2015 Sb., zákona č. 131/2015 Sb., zákona č. 26/2016 a zákona č. 47/2016 Sb., se mění takto:

1. V § 47 se vkládá nový odstavec 5, který zní:

„(5) Státního zaměstnance nelze bez jeho souhlasu přeložit v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby zaměstnance.“.

Dosavadní odstavec 5 se označuje jako odstavec 6.

2. V § 72 se vkládá nový odstavec 2, který zní:

„(2) Služební poměr nelze skončit podle odstavce 1 písm. b) až d) v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby zaměstnance.“.

Dosavadní odstavce 2 až 4 se označují jako odstavce 3 až 5.

3. V § 89 se vkládá nový odstavec 6, který zní:

„(6) Kárné opatření nelze uložit v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby zaměstnance.“.

Dosavadní odstavce 6 a 7 se označují jako odstavce 7 a 8.

4. V § 98 se za slovo „zacházení“ vkládají slova „,ochranu oznamovatelů trestných činů“.

ČÁST SEDMÁ ÚČINNOST

§ 16

Tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem třetího kalendářního měsíce po dni jeho vyhlášení, s výjimkou § 3, který nabývá účinnosti prvním dnem desátého kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení.

Důvodová zpráva

1. Obecná část

1) Zhodnocení platného právního stavu

V současné době upravuje otázku tzv. whistleblowingu pouze **nařízení vlády č. 145/2015 Sb., o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu**. Jde o prováděcí předpis k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě. Toto nařízení ustanovuje prošetřovatele, který přijímá oznámení a prošetřuje v nich obsažená doporučení. Prošetřovatel utají totožnost oznamovatele, který o to v oznámení požádá, a postupuje při prošetřování tak, aby nedošlo k prozrazení totožnosti takového oznamovatele. Pokud prošetřovatel zjistí, že oznámeným protiprávním jednáním mohlo dojít ke spáchání trestného činu, neprodleně postoupí oznámení orgánu činnému v trestním řízení. Pokud dojde k závěru, že oznámeným protiprávním jednáním mohlo dojít ke spáchání správního deliktu, neprodleně postoupí oznámení správnímu orgánu příslušnému k jeho projednání.

Toto vládní nařízení provádí § 205 zákona o státní službě a vztahuje se tedy jen na zaměstnance ve státní službě. Nicméně předseda Legislativní rady vlády ve svém stanovisku (č.j. 651/2015) při schvalování upozornil, že předložený návrh nařízení vlády vyvolává pochybnosti o jeho souladu se zákonem, resp. s čl. 78 Ústavy České republiky. V zákoně č. 234/2014 Sb., o státní službě, k jehož provedení je nařízení vlády předkládáno, totiž není obsažena vůbec žádná hmotněprávní úprava, kterou by bylo možné navrhovaným nařízením vlády provést. Nařízení vlády proto nemůže dostát požadavkům pro podzákonnou normotvorbu vlády a samotné zmocňovací ustanovení uvedené v § 205 písm. d) zákona o státní službě k vydání navrhovaného nařízení vlády nepostačuje.

Kromě výše naznačených problémů toto nařízení také nedává žádné záruky, že oznamovatel nebude propuštěn ze zaměstnání. Pouze obecně deklaruje, že takový státní zaměstnanec nesmí být postižen, znevýhodněn nebo vystaven nátlaku, což je nedostačující.

2) Vysvětlení nezbytnosti navrhované úpravy v jejím celku

Vláda ve svém programovém prohlášení stanovila jako jednu ze svých priorit nesmlouvavý boj proti všem formám korupce a závažné hospodářské kriminality. S tímto druhem latentní kriminality se nejčastěji setkávají již zaměstnanci na svém pracovišti. Jedním z důvodů, proč těmito zaměstnanci není oznamována, je obava z postihu ze strany zaměstnavatele.

Dosud však nebyl předložen žádný návrh zákona, který by upravoval úpravu týkající se „oznamovatelů“ z hlediska jejich ochrany v souvislosti s učiněnými oznámeními. Tento jev, v zahraničí označovaný jako „whistleblowing“, však výrazným způsobem napomáhá odhalování trestných činů páchaných jak ve veřejné správě, tak i v oblasti soukromého sektoru.

Dosavadní pokusy vlád v minulosti upravit tuto oblast skončily neúspěchem:

V roce 2012 projednala tehdejší vláda materiál „Analýzu whistleblowingu a ochrany oznamovatelů“, který schválila usnesením vlády č. 409 dne 13. června 2012, a ve kterém uložila předložit návrh věcného záměru legislativního řešení whistleblowingu a ochrany oznamovatelů. Jednalo se tehdy o první pokus na úrovni vlády tuto problematiku systematicky analyzovat.

V roce 2012 pak následně vláda schválila usnesením č. 851/2012 dne 21. listopadu „Návrh věcného záměru legislativního řešení whistleblowingu a ochrany oznamovatelů“. Tento věcný záměr navrhoval včlenit whistleblowing do antidiskriminačního zákona (což se ukázalo jako systémově nelogické – upozornila tehdy na to i Legislativní rada vlády).

V roce 2013 byla předložena vládou novela antidiskriminačního zákona, která již nebyla schválena.

Účelem předkládaného návrhu zákona je tedy nejen ochrana potenciálních oznamovatelů trestných činů na pracovišti, ale hlavně prevence takto páchané trestné činnosti obecně.

3) Odůvodnění hlavních principů navrhované úpravy

Navrhovaná právní úprava vychází z těchto hlavních principů:

Chráněnými oznamovateli budou nejen zaměstnanci ve státní službě, ale i zaměstnanci v pracovním poměru (včetně zaměstnanců – úředníků v pracovním poměru územních samosprávných celků), vojáci z povolání a příslušníci bezpečnostních sborů. Důvodem této úpravy je chránit všechny druhy zaměstnanců v nejširším smyslu, tedy i vojáky z povolání a příslušníky všech bezpečnostních sborů (Policie ČR, zpravodajských služeb atd.).

Zákon se bude vztahovat pouze na oznámení taxativně uvedených trestných činů – tedy činů společensky nejvíce nebezpečných. Zahnout do zákona i další protiprávní jednání (přestupky) by bylo v podmínkách našeho právního řádu nereálné a pravděpodobně neúměrně nákladné. Zákon bude proto obsahovat především nejzávažnější případy finanční kriminality. Zejména se bude jednat v praxi nejčastěji o trestné činy korupčního charakteru, trestné činy v oblasti veřejných zakázek, trestné činy daňové a trestné činy legalizace výnosů z trestné

činnosti (praní špinavých peněz). Dále zde budou i některé vybrané trestné činy, které jsou v zaměstnání často frekventované.

Podstatou ochrany zaměstnance je zajistit, aby oznamovatel trestného činu na pracovišti nemohl být postižen, znevýhodněn či vystaven nátlaku. Jde zejména o ukončení pracovního či služebního poměru ze strany zaměstnavatele, ale i o přeložení, zneužití překážek na straně zaměstnavatele apod.

Procesně bude postup takový, že oznamovatel bude po podání trestního oznámení oprávněn požádat příslušného státního zástupce o přiznání statusu chráněného oznamovatele. Jestliže oznamovatel splní všechny podmínky stanovené tímto zákonem; zejména, jestliže oznamovatel podal trestní oznámení v dobré víře a zároveň není pachatelem, spolupachatelem nebo účastníkem oznámeného trestného činu, příslušný státní zástupce rozhodne o tom, že oznamovateli trestného činu přizná status tzv. „chráněného oznamovatele“. Na toho se pak bude vztahovat pracovní právní či služební právní ochrana. Podmínkou ukončení pracovního či služebního poměru ze strany zaměstnavatele se stane předchozí souhlas příslušného Úřadu práce. Toto rozšíření působnosti státního zástupce a Úřadu práce je nejen ochranou zaměstnance, ale také ochranou před zneužíváním nového institutu. Kromě právní ochrany před propuštěním bude podpora orgánu veřejné moci mít také morální a psychologický význam pro oznamovatele.

V souvislosti s možnými úvahami o zneužití výše uvedené ochrany je nutno poukázat na ust. § 345 platného trestního zákoníku o křivém obvinění, což lze označit za další právní pojistku před zneužitím trestního oznámení.

Dále se z důvodu ochrany zaměstnance navrhuje, že Ministerstvo financí poskytne chráněnému oznamovateli na základě jeho žádosti ve správním řízení náhradu za ztrátu příjmu. Tato náhrada se poskytne v případě ztráty zaměstnání chráněného oznamovatele tehdy, jestliže zaměstnavatel učiní vůči zaměstnanci úkony bez zákonem vyžadovaného předchozího souhlasu Úřadu práce. (Platí to i pro analogické úkony vůči zaměstnancům ve státní službě, příslušníkům ozbrojených bezpečnostních sborů a vojákům z povolání). Takovéto právní úkony budou od prvopočátku neplatné, stát navíc prostřednictvím Ministerstva financí chráněnému oznamovateli poskytne náhradu za ztrátu příjmu. Navrhuje se, aby náhrada za ztrátu příjmu byla limitována výší ušlého výdělku a současně maximální výší 50 násobku minimální mzdy.

U protiprávního převedení na jinou práci (a analogických institutů ve služebních poměrech) se podobně poskytne podobně náhrada za ztrátu příjmu, tedy náhrada za snížený příjem,

Zároveň se poskytne náhrada za nemajetkovou újmu ve výši až do 100 000 Kč. Tato náhrada bude poskytnuta Ministerstvem financí bez ohledu na to, zda újmu způsobil zaměstnavatel či jiná osoba.

V případě přiznání a vyplacení náhrady za ztrátu příjmu nebo náhrady za nemajetkovou újmu bude toto ministerstvo oprávněno zpětně požadovat a případně soudně vymáhat na úhradu vyplacených náhrad; náhradu za ztrátu příjmu jen na zaměstnavateli a náhradu za nemajetkovou újmu každém, kdo jí způsobil.

Účelem těchto náhrad je dočasné překlenutí situace, kdy se zaměstnanec v důsledku svého oznámení a v důsledku porušení zákona ze strany zaměstnavatele ocitne náhle bez prostředků nebo jeho příjem bude snížen.

Dále se navrhuje, aby Nejvyšší státní zastupitelství zabezpečovalo informační systém, jehož prostřednictvím může oznamovatel za současného utajení své totožnosti podávat trestní oznámení nebo jiný podnět, na jehož základě je možno učinit závěr o podezření ze spáchání trestného činu, a za utajení své totožnosti komunikovat s policejním orgánem nebo státním zástupcem ve věci tohoto trestního oznámení nebo podnětu. Touto cestou bude možno oznámit jakýkoliv trestný čin na pracovišti. Oznamovateli bude umožněno přiznat status chráněného oznamovatele, jestliže splní podmínky podle tohoto zákona.

Cílem tohoto návrhu je vytvořit také informační systém, který by (po vzoru právní úpravy v Rakousku) umožnil anonymní trestní oznámení, čímž by se zvýšila ochrana oznamovatelů (whistleblowerů), a tedy i jejich ochota činit příslušná podání.

Oznamovatel trestného činu bude mít tedy dvě možnosti:

- 1) využít anonymizační informační systém a při splnění podmínek podle tohoto zákona případně vystoupit z anonymity, anebo
- 2) podat standardní trestní oznámení a současně využít institutu chráněného oznamovatele.

Předložený návrh zákona vychází také z platného slovenského „zákona č. 307/2014 Z. z., o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov“, který kromě jiného umožňuje oznamovateli na základě jeho žádosti poskytnout odměnu až do výše padesátinásobku minimální mzdy. U nás se však nejedná o odměnu vázanou na výsledek trestního řízení, ale pouze o kompenzaci majetkové a nemajetkové újmy.

4) Zhodnocení slučitelnosti navrhované právní úpravy s předpisy Evropské unie a mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána a ústavním pořádkem České republiky.

Evropská unie svým členským státům neukládá povinnost zavést v národních právních řádech ochranu oznamovatelů v obecné rovině žádným právním předpisem.

Zavedení ochrany oznamovatelů je plně v souladu s mezinárodními závazky, kterými je Česká republika vázána, neboť naplňuje vybraná ustanovení několika mezinárodních dokumentů. Konkrétně je možno uvést:

- **čl. 33 Úmluvy Organizace spojených národů proti korupci** (vyhlášené sdělením MZV č. 105/2013 Sb.m.s.), podle které „Každá smluvní strana zváží, zda do vnitrostátního právního systému zahrne odpovídající opatření na ochranu proti neoprávněnému zacházení s jakoukoli osobu, která v dobré víře a z dostatečných důvodů sdělí příslušným orgánům jakékoli skutečnosti týkající se trestných činů stanovených v souladu s touto Úmluvou.“ (čl. 33).
- **čl. 9 Občanskoprávní úmluvy Rady Evropy o korupci** (vyhlášené sdělením MZV č. 3/2004 Sb.m.s.), podle které „Každá smluvní strana zajistí ve svém vnitrostátním právu přiměřenou ochranu proti neoprávněným sankcím vůči zaměstnancům, kteří měli dostatečné důvody k podezření z korupce a oznámili své podezření v dobré víře odpovědným osobám nebo úřadům.“ (čl. 9).
- **čl. 22 Trestněprávní úmluvy Rady Evropy o korupci** (vyhlášené sdělením MZV č. 43/2009 Sb.m.s.), podle které „každá smluvní strana přijme taková legislativní a jiná opatření, která budou nutná k zajištění účinné a přiměřené ochrany pro ty, kteří oznamují trestné činy uvedené v člancích 2 až 14, nebo ty, kteří jinak spolupracují s orgány činnými v trestním řízení“ (čl. 22 písmeno a).

Navrhovaná úprava je plně v souladu s ústavním pořádkem České republiky.

5) Předpokládaný hospodářský a finanční dosah

Z dosavadních (zejména vládních) analýz vyplývají následující náklady a přínosy:

a) Předpokládané náklady

- Odměny ze státního rozpočtu na oznamovatele: při reálném počtu asi 10 oznámení za rok při teoretické odměně v maximální výši se očekává výdaj necelých 5 mil. Kč ročně;

- administrativní činnost spojená s přijímáním oznámení (za současného uvážení řádově desítek případů ročně, reálně ještě méně) – náklady na evidenci jednoho případu 25 000 Kč ročně, tz. při reálném počtu 10 oznamovatelů za rok se očekává výdaj 250 000 Kč ročně;
- náklady na vytvoření anonymizačního informačního systému cca 200 až 300 tis. Kč.
- náklady spojené s ochranou oznamovatelů – náklady s tím spojené budou kompenzovány snížením výnosů ze snížení korupce a jiné finanční kriminality;
- náklady spojené se šikanózními návrhy budou minimální – nicméně lze předpokládat, že v prvních několika letech účinnosti právní úpravy dojde k výskytu těchto případů; očekává se však, že tyto náklady budou rovněž kompenzovány úsporou plynoucí ze snížení korupčního a dalšího protiprávního jednání.

b) Předpokládané přínosy

- Přínos pro podnikatele (konkurenceschopnost) je též zřejmý. Zajištěním ochrany oznamovatelů se předpokládá vyšší míra objasněnosti (nejen) korupčních případů a případů manipulace s veřejnými zakázkami, ale také případně snížení této kriminality. Tím by mělo dojít ke zvýšení důvěryhodnosti České republiky na mezinárodním poli, což by mělo mít odraz ve větším zájmu zahraničních investorů o Českou republiku. Snížení této trestné činnosti je významné i vnitrostátně pro pocit jistoty, bezpečí, zachování a podpory řádného podnikání;
- přínos pro spotřebitele je značný. Např. snížením korupce a manipulace veřejných zakázek by mohlo dojít ke zlevnění služeb a výrobků, do jejichž ceny se promítá hodnota úplatků a zvýšení cen veřejných zakázek;
- konečně, nad rámec přínosů plynoucích z omezení korupčního jednání, je třeba ještě zmínit, že zavedení právní úpravy whistleblowingu bude mít účinek na prezentaci ČR v zahraničí – neboť jde o obecně uznávané protikorupční opatření, jehož zavedení u nás bude pozitivně vnímáno na mezinárodní úrovni.

c) Vyhodnocení nákladů

Dopad na státní rozpočet či na rozpočty územních samosprávných celků (resp. na ostatní veřejné rozpočty) bude zanedbatelný. Pouze v případě, že nastane soudní spor a zaměstnavatel (tedy často orgán veřejné moci) spor prohraje, bude muset nahradit škodu či mu bude uložena zvýšená náhrada škody. Administrativní náklady spojené s průběhem řízení jsou kompenzovány snížením výnosů ze snížení korupce a jiné finanční kriminality a narovnání podmínek přístupu k moci veřejné a výše uvedenými úsporami.

Celkově lze očekávat, že při redukci latentní finanční kriminality a při započítání prevence kriminality bude zákon pro státní rozpočet, rozpočty krajů a obcí přínosem.

Zvláštní část

K § 1

Účelem tohoto ustanovení je stanovit předmět úpravy zákona. Účelem zákona je poskytnout ochranu nejen oznamovatelům v pracovním poměru a státním zaměstnancům ve státní službě, ale i příslušníkům bezpečnostních sborů a vojákům z povolání.

Účelem tohoto ustanovení je vymezit vztah ke zvláštním právním předpisům, které upravují povinnost mlčenlivosti. Jde zejména o zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti. U smluvní povinnosti mlčenlivosti se za porušení této povinnosti nepovažuje jednání oznamovatele podle tohoto zákona.

K § 2

Účelem tohoto ustanovení je definovat základní pojmy pro účely tohoto zákona.

K § 3

Účelem tohoto ustanovení je další možnost ochrany oznamovatele trestného činu, který bude oprávněn využít buď možnosti institutu chráněného oznamovatele anebo institutu anonymního oznámení. Pokud oznamovatel využije institutu anonymního oznámení, bude také, po splnění zákonných podmínek, oprávněn využít institutu ochrany podle § 5 tohoto zákona.

Navrhovaným ustanovením se doplňuje nový „komunikační kanál“ (de facto anonymní e-mailová schránka či služba založená na podobné bázi) mezi státním zástupcem/policejním orgánem a oznamovatelem, kde bude ze zákona zajištěno utajení totožnosti oznamovatele. Služba by měla umožnit následnou komunikaci s oznamovatelem, což může vést i k tomu, že oznamovatel z vlastní vůle vystoupí z anonymity a napomůže řádnému prošetření případu jako svědek. Státní zástupce/policejní orgán bude při vyřizování podnětu postupovat stejně jako při jakémkoliv jiném podání.

Tento systém (služba) je tedy zaměřen na potenciální zvýšení ochoty oznamovatelů trestných činů činit příslušná podání.

Využívat tento systém bude oprávněn pouze oznamovatel ve smyslu tohoto zákona, tedy osoba v pracovním nebo služebním poměru.

Oznamovatel v zaměstnání však bude oprávněn prostřednictvím tohoto systému podat trestní oznámení na jakýkoliv trestný čin (tedy nejen na trestný čin, za který se poskytuje ochrana). Důvodem je snaha zvýšit ochranu těchto oznamovatelů u všech trestných činů.

Pokud státní zastupitelství dojde k závěru, že oznamovatel splňuje podmínky ochrany, zejména, že se jedná o trestný čin, za který se poskytuje ochrana, tak na to oznamovatele upozorní: ten pak může vystoupit z anonymity a může požádat jako každý jiný občan o status chráněného oznamovatele. Standardně se potom vydá předběžné opatření a následně pak rozhodnutí o statusu chráněného oznamovatele. Účelem této úpravy je přispět k tomu, aby také anonymní oznamovatel vystoupil z anonymity a svědčil v trestním řízení. To přispěje k jeho ochraně tam, kde je na tom největší společenský zájem, tedy zejména u trestných činů v oblasti korupce a jiné finanční kriminality.

K § 4

Zákon definuje, na které oznámené trestné činy se zákon vztahuje. Byly vybrány zejména trestné činy v oblasti finanční kriminality a korupčního charakteru, dále trestné činy v oblasti veřejných zakázek, legalizace výnosů z trestné činnosti apod.

Kromě těchto trestných činů jsou v zákoně zahrnuty i některé další, které se mohou na některých pracovištích vyskytnout a které mají vysokou společenskou nebezpečnost: např. u často diskutovaného ohrožování zdraví závadnými potravinami panuje u zaměstnanců značná neochota tyto trestné činy oznamovat. Podobně i u pohlavního zneužívání, znásilnění a sexuálního nátlaku je společensky dán zvýšený zájem na oznamování těchto trestných činů, vyskytujících se na některých pracovištích.

K § 5

Účelem toho ustanovení je upravit institut chráněného oznamovatele zejména po stránce jeho ochrany – oznamovatel je oprávněn požádat příslušného státního zástupce o status chráněného oznamovatele. O tento status může požádat až po podání trestního oznámení.

Účelem vydání předběžného opatření je zamezit časové prodlevě mezi vlastním rozhodnutím a podáním žádosti oznamovatele, ve které by mohly být vůči oznamovateli činěny šikanózní právní úkony ze strany zaměstnavatele. Toto rozhodnutí poskytuje chráněnému oznamovateli stejnou ochranu jako rozhodnutí ve věci samé. Bude se vztahovat i na původně „anonymního oznamovatele“ podle § 3 odst. 1.

Státní zástupce, coby osoba rozhodující o žádosti, je navržena proto, že má nejširší možnosti užití prostředků k prověření žádosti oznamovatele. Státní zástupce bude vzhledem k oznamovateli postupovat podle správního řádu a přizná mu postavení chráněného

oznamovatele, pokud oznamovatel jednal v dobré víře. Účelem přiznání statusu chráněného oznamovatele ze strany státního zástupce je zabránění možnému zneužití tohoto institutu.

Za další (již existující) právní pojistku proti možnému zneužití tohoto institutu lze označit ust. § 345 trestního zákoníku o křivém obvinění.

Za další pojistku proti zneužití tohoto institutu se navrhuje explicitní ustanovení o zrušení statusu chráněného oznamovatele rozhodnutím státního zástupce, pokud vyjde najevo, že oznamovatel nejednal v dobré víře nebo nesplňuje další podmínky tohoto zákona; toto rozhodnutí musí být chráněnému oznamovateli doručeno bez zbytečného odkladu.

Podle návrhu zákona se rozhodnutí o přiznání statusu chráněného oznamovatele doručuje pouze oznamovateli. Důvodem je zabránění dekonspirace utajeného vyšetřování v případě nasazení např. odposlechové techniky.

Postavení chráněného oznamovatele může být ukončeno i na základě oznámení chráněného oznamovatele o vzdání se této ochrany, skončením pracovního či služebního poměru ze strany zaměstnance, kdy tato ochrana již pozbývá smysl nebo uplynutím lhůty 12 měsíců po pravomocném skončení trestního řízení. V takovýchto případech zaniká i pracovněprávní či služebněprávní ochrana zaměstnance podle zvláštních zákonů.

K § 6

Účelem tohoto ustanovení je zajistit, že vůči oznamovateli nebudou konány šikanózní právní úkony ze strany zaměstnavatele jako např. výpověď, přeložení apod. Ke všem těmto úkonům bude nutný předchozí souhlas krajské pobočky Úřadu práce učiněný ve správním řízení. K těmto právním úkonům dá Úřad práce souhlas jen tehdy, jestliže k nim nedošlo v důsledku trestního oznámení oznamovatele. Zákoník práce a zákony o služebních poměrech tyto úkony dále specifikují.

K § 7

Účelem poskytnutí náhrady za ztrátu příjmu a náhrady za nemajetkovou újmu je kompenzovat finanční ztrátu zaměstnanci, který se v důsledku svého (v dobré víře podaného) trestního oznámení, dostane do tíživé životní situace ztrátou zaměstnání, prakticky jen v důsledku porušení zákona ze strany zaměstnavatele.

Stanovení finančního limitu u náhrady za ztrátu příjmu má za cíl zabránit nadměrnému využívání této kompenzace. Ze stejného důvodu je omezena i výše náhrady nemajetkové újmy.

Podobně jako u ztráty zaměstnání se ze stejných důvodů navrhuje náhrada za ztrátu příjmu – tedy za případný snížený příjem, pokud je zaměstnanec převeden na jinou práci (podobná ochrana je navržena i u služebních poměrů).

I u těchto náhrad bude platit standardní ustanovení § 4 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, podle kterého přijatá náhrada nemajetkové újmy je osvobozena od daně z příjmu. Naproti tomu se osvobození nevztahuje na náhradu za ztrátu příjmu – bylo by nespravedlivé, aby vlastní náhrada u zaměstnance byla vyšší, než vlastní příjem (který je řádně zdaňován).

K § 8

Jestliže bude chráněný oznamovatel utajeným svědkem podle trestního řádu, náhrada mu nebude poskytnuta, a to zejména z těchto důvodů:

- Samotné utajení svědka by mělo být zcela dostatečnou ochranou a šikanózní pracovní právní úkony vůči chráněnému oznamovateli by tudíž neměly nastat.
- Přiznání náhrady utajenému svědkovi podle správního řádu by bylo problematické a ohrozilo by to účel tohoto utajení.

Proces rozhodování bude probíhat ve správním řízení podle správního řádu, který mimo jiné garantuje i možnost užití standardních opravných prostředků.

K § 9

V případě přiznání a vyplacení náhrady za ztrátu příjmu bude Ministerstvo financí oprávněno požadovat a případně soudně vymáhat na zaměstnavateli chráněného oznamovatele úhradu vyplacených náhrad, pokud jednání zaměstnavatele bude podle § 6 odst. 2 nebo 6 neplatné.

Podobně to platí i u přiznání a vyplacení náhrady za nemajetkovou újmu, kterou bude Ministerstvo financí oprávněno požadovat a případně soudně vymáhat na tom, kdo jí způsobil. To může být i osoba odlišná od zaměstnavatele.

Kromě finančních důvodů je spravedlivé, aby případnou újmu nahradil ten, kdo jí způsobil.

K § 10

Za účelem srozumitelnějšího výkladu zákona je vysvětlen pojem zaměstnavatele zjevným způsobem tak, že se zákon vztahuje i na zaměstnance ve státní službě, bezpečnostní sbory a na vojáky z povolání.

K § 11

Za účelem ochrany oznamovatelů – vojáků z povolání, je třeba novelizovat zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Jde o změny odpovídající analogicky navrženým změnám v zákoníku práce: K právnímu úkonu vůči chráněnému oznamovateli – vojáku z povolání bude zapotřebí souhlasu Úřadu práce (krajské pobočky Úřadu práce příslušné podle místa výkonu služby vojáka).

1. Do § 2 se navrhuje vložit generální klauzuli, podle které voják nesmí být postihován, znevýhodňován nebo vystaven nátlaku proto, že je oznamovatelem trestného činu.
2. V § 9 odst. 2 je ochrana před zneužitím institutu dočasného zproštění výkonu služby ze strany zaměstnavatele.
3. V § 13 se navrhuje ochrana před šikanózním pověřením výkonem služby v jiném služebním zařazení.
4. V § 15 je analogicky upraveno odvelení vojáka (chráněného oznamovatele).
5. Podobně v § 16 je za stejným účelem změna ustanovení o přeložení.
6. Podobně jako v zákoníku práce je i zde navržen v § 20 zákaz propuštění vojáka z povolání, který je chráněným oznamovatelem. Zákaz propuštění ze služebního poměru se však nebude vztahovat na důvody propuštění, které šikanování prakticky neumožňují; jde tedy o případy propuštění z důvodů uvedených v § 19 odst. 1 písm. a) až c), f), g), i) až l), tedy kdy voják:
 - dosáhl důchodového věku stanoveného pro muže podle zvláštního právního předpisu,
 - splnil podmínky nároku na starobní důchod podle zvláštního právního předpisu, přičemž dosáhl důchodového věku stanoveného pro muže podle zvláštního právního předpisu,
 - přestal být ze zdravotních důvodů způsobilý vykonávat službu v dosavadním služebním zařazení, s výjimkou zdravotních důvodů souvisejících s těhotenstvím, nebo podle zvláštního právního předpisu není způsobilý pro další výkon služby v dosavadním služebním zařazení a není pro něho jiné služební zařazení,
 - byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody,
 - byl pravomocně odsouzen pro trestný čin a jeho setrvání ve služebním poměru by ohrozilo vážnost ozbrojených sil,

- se v rozporu se zákonem stal členem politické strany, politického hnutí nebo odborové organizace,
- vykonává výdělečnou činnost bez souhlasu služebního orgánu nebo činnost odpovědného zástupce podle zvláštních právních předpisů, je členem statutárních nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost, s výjimkou členství ve statutárních nebo kontrolních orgánech nestavebních bytových družstev zřízených ke správě bytového fondu, a právnických osob a organizačních složek státu, jejichž zřizovatelem nebo zakladatelem je ministerstvo nebo jiný správní úřad,
- podal žádost o propuštění ze služebního poměru,
- pominuly důvody přerušení služebního poměru podle § 11 (tedy přerušení služebního poměru po dobu výkonu funkcí nebo výkonu trestu odnětí svobody) a voják ve služebním poměru nepokračuje (podle § 12 odst. 2).

K § 12

Účelem těchto změn je chránit příslušníka (chráněného oznamovatele) ve služebním poměru podle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů před šikanováním, takto:

1. V § 25 jde o případ zákazu převedení příslušníka, který je chráněným oznamovatelem, na jiné služební místo ve stejné služební hodnosti bez souhlasu tohoto příslušníka nebo bez předchozího souhlasu Úřadu práce (krajské pobočky Úřadu práce příslušné podle místa výkonu služby příslušníka). Uvedené bude obsahovat nejvíce případů, které umožňují jeho šikanování.
2. V § 26 se zakazuje bez předchozího souhlasu příslušného Úřadu práce převést příslušníka na jiné služební místo v jiné služební hodnosti na základě negativního služebního hodnocení.
3. V § 40 se zakazuje bez předchozího souhlasu Úřadu práce zprostit výkonu služby příslušníka na dobu, po kterou je důvodně podezřelý ze spáchání přestupku, kázeňského deliktu nebo jiného jednání, které má znaky přestupku nebo jiného správního deliktu.
4. V § 42 se zakazuje propustit příslušníka bez předchozího souhlasu Úřadu práce v případech, kdy by mohl být nejvíce šikanován svým zaměstnavatelem, konkrétně v případech:
 - porušení služebního slibu podle § 42 odst. 1 písm. d),

- uložení kázeňského trestu odnětí služební hodnosti podle § 42 odst. 2 písm. e),
 - pozbytí způsobilosti k výkonu služby podle posudku psychologa podle § 42 odst. 1 písm. j),
 - uplynutí doby podle § 32 odst. 2 (tedy doby, po kterou může být příslušník v záloze pro přechodně nezařazené) a důvod pro zařazení do zálohy pro přechodně nezařazené nepominul – podle § 42 odst. 1 písm. l),
 - zániku platnosti osvědčení příslušníka zpravodajské služby pro seznamování se s utajovanými informacemi (je-li osobou určenou ke styku s utajovanými informacemi, a nelze jej ustanovit na jiné služební místo, a to ani po 1 roce zařazení v záloze pro přechodně nezařazené).
5. V § 77 se vkládá generální klauzule, podle které bezpečnostní sbor nesmí postihovat, znevýhodňovat nebo vystavovat nátlaku příslušníka jen proto, že je oznamovatelem trestného činu.
 6. V § 186 je ochrana před zneužitím institutu řízení o kázeňském přestupku ze strany zaměstnavatele.
 7. V § 209 se jedná o legislativně technické změny ve vazbě na § 42.
 8. V § 209 se jedná o legislativně technické změny ve vazbě na změnu § 186.

Účelem výše uvedených ustanovení je zabránit neoprávněnému postihu oznamovatele trestného činu, který je členem bezpečnostního sboru.

K § 13

Novela zákoníku práce má za účel chránit oznamovatele trestných činů před šikanováním na pracovišti:

1. Do § 16 zákoníku práce se vkládá generální klauzule, podle které zaměstnavatel nesmí postihovat, znevýhodňovat nebo vystavovat nátlaku zaměstnance proto, že je oznamovatelem trestného činu. Toto ustanovení se navrhuje včlenit do části první, hlavy čtvrté, které jinak upravuje otázku rovného zacházení a zákazu diskriminace. Nepůjde však o druh zákazu diskriminace podle antidiskriminačního zákona, ale o zvláštní právní úpravu. Účelem je tedy zabránit všem způsobům možného šikanování zaměstnance v souvislosti s jím podaným oznámením o trestné činnosti zaměstnavatele.

2. Účelem změny § 41 je, aby zaměstnanec (chráněný oznamovatel) nemohl být šikanózně převeden na jinou práci bez svého souhlasu nebo bez souhlasu Úřadu práce (krajské pobočky Úřadu práce příslušné podle místa výkonu práce zaměstnance).
3. Zákon explicitně zabraňuje šikanování oznamovatele formou výpovědi: navrhuje se proto novelizovat § 53 zákoníku práce o zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele – zakazuje se podat zaměstnanci výpověď v době, po kterou je uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas Úřad práce.
4. Účelem změny § 54 je legislativně technická vazba na změnu § 53.
5. Ze stejných důvodů a za stejných podmínek jako u zákazu výpovědi podle § 53 se v § 55 zaměstnavateli zakazuje okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnanci (chráněnému oznamovateli) bez předchozího Úřadu práce (krajské pobočky).
6. Jde o legislativně technickou vazbu na změnu § 41.
7. Podobně se navrhuje zabránit šikanování chráněného oznamovatele za využití překážek na straně zaměstnavatele.
8. Jde o legislativně technickou vazbu na změnu § 16.

K § 14

Účelem novely zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, je rozšířit působnost Úřadu práce o instituty určených na ochranu oznamovatelů podle zákona na ochranu oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele.

K § 15

Novela zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů má za účel chránit i státní zaměstnance (podobně jako zaměstnance podle zákoníku práce) takto:

1. Analogicky jako v zákoníku práce je účelem této změny zabránit šikanóznímu přeložení státního zaměstnance (chráněného oznamovatele) podle § 47 zákona o státní službě.
2. Navrhuje se doplnit § 72 o zákaz ukončení služebního poměru zaměstnance (chráněného oznamovatele) ze strany služebního orgánu bez předchozího souhlasu Úřadu práce v případech negativního služebního hodnocení, nesplnění předpokladu potřebného pro výkon služby nebo z důvodu uplynutí doby, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů. I nadále však bude

možné ukončit služební poměr, pokud zaměstnanec nebude splňovat podmínku občanství podle § 72 odst. 1 písm. a) zákona o státní službě. Důvodem této změny je skutečnost, že ustanovení § 72 skýtá široké možnosti šikanovat oznamovatele trestných činů.

3. Návrh zákona navrhuje zabránit zneužití kárného opatření podle § 89, které v krajním případě může vést až k propuštění ze služební poměru.
4. Změna § 98 má za účel rozšířit obecnou ochranu oznamovatelů trestných činů v zákoníku práce i na služební poměr státních zaměstnanců.

K § 16

Navrhuje se, aby zákon nabyl účinnosti prvním dnem třetího kalendářního měsíce po dni jeho vyhlášení, s výjimkou § 3, který nabývá účinnosti prvním dnem desátého kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení.

Účelem obecného odložení účinnosti je nutnost připravit Úřady práce na tento zákon. Účelem dalšího odložení účinnosti týkající se § 3 je nutnost vytvořit dostatečný časový prostor pro vybudování anonymizačního systému.

PLATNÉ ZNĚNÍ ZÁKONŮ S VYZNAČENÍM NAVRHOVANÝCH ZMĚN A DOPLNĚNÍ

1) Platné znění zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů s vyznačením navrhovaných změn a doplnění

§ 2

(1) Vojákem z povolání (dále jen "voják") je občan, který vojenskou činnou službu vykonává jako svoje zaměstnání. Voják je ve služebním poměru k České republice. Občan může být povolán do služebního poměru jen na základě vlastní žádosti.

(2) Právní úkony ve věcech služebního poměru jménem České republiky činí služební orgány, kterými jsou prezident republiky (dále jen "prezident"), ministr obrany (dále jen "ministr") a v rozsahu určeném rozkazem prezidenta nebo rozkazem ministra velitelé, náčelníci, ředitelé a jiní vedoucí zaměstnanci.

(3) Služební orgány jsou povinny zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru (dále jen "uchazeč") a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Je zakázána diskriminace uchazečů a vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný.

(4) Služební orgán ani voják nesmí zneužívat výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru k újmě jiného vojáka nebo k ponižování jeho důstojnosti. Za ponižování důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy a všechny formy obtěžování, které směřují k narušení důstojnosti vojáka, vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující a pokořující nebo urážlivé atmosféry, a které jsou nevídané, nevhodné nebo mohou být druhým vojákem oprávněně vnímány jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru.

(5) Služební orgán nesmí postihovat, znevýhodňovat nebo vystavovat nátlaku vojáka proto, že je oznamovatelem trestného činu.

~~(5)~~ (6) Dojde-li ve služebním vztahu k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s vojáky nebo k nežádoucímu sexuálnímu chování při výkonu služby, má voják právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto jednání a aby byly odstraněny důsledky tohoto jednání.

~~(6)~~ (7) Služební orgány nesmí vojáka jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících ze služebního poměru.

§ 9

Dočasné zproštění výkonu služby

(1) Při důvodném podezření ze závažného porušení služebních povinností nebo ze spáchání trestného činu, ohrožoval-li by další výkon služby vojáka důležitý zájem služby nebo objasňování jeho činu, může být voják dočasně zproštěn výkonu služby ve svém služebním zařazení na dobu nejvýše 3 měsíců. Tuto dobu může ministr výjimečně prodloužit, nejdéle však o 3 měsíce. Je-li proti vojákovvi vedeno trestní řízení, lze jej zprostit výkonu služby v jeho služebním zařazení do pravomocného skončení trestního řízení.

(2) Vojáka nelze dočasně zprostit výkonu služby podle odstavce 1 při důvodném podezření ze závažného porušení služebních povinností v době, po kterou je voják uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby vojáka.

§ 13

Pověření výkonem služby v jiném služebním zařazení

(1) Voják může být pověřen výkonem služby v jiném služebním zařazení stejné nebo vyšší úrovně nejdéle na dobu 1 roku. Po tuto dobu voják nevykonává úkoly a povinnosti vyplývající z jeho dosavadního služebního zařazení.

(2) Při pověření výkonem služby v jiném služebním zařazení nevzniká vojákovvi nárok na jmenování do hodnosti stanovené pro toto služební zařazení.

(3) Vojáka nelze bez jeho souhlasu podle odstavce 1 pověřit výkonem služby v jiném služebním zařazení v době, po kterou je voják uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby vojáka.

§ 15

Odvelení

(1) Vojáka lze v zájmu služby odvelet na dobu nejdéle 6 měsíců v kalendářním roce; na dobu delší může být odvelen jen se svým souhlasem nebo rozhodnutím ministra.

(2) Odvelením vojáka se rozumí jeho pověření služebními úkoly, a to i nesouvisejícími s jeho služebním zařazením, které plní po stanovenou dobu mimo místo pravidelného výkonu služby nebo i v něm. Nadřízený odveleného vojáka může stanovit, že odvelenému vojákovi může služební úkoly ukládat i jiný nadřízený.

(3) Vojáka nelze bez jeho souhlasu odvelet podle odstavce 1 v době, po kterou je uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby vojáka.

§ 16

Přeložení

(1) Voják může být přeložen k výkonu služby do jiného místa výkonu služby nebo do podřízenosti jiného služebního orgánu ve stejném místě výkonu služby. Jiným místem výkonu služby se rozumí obec,^{5a)} ve které má voják stanoveno nové místo výkonu služby (dále jen "místo přeložení").

(2) Voják může být na vlastní žádost přeložen do jiného místa výkonu služby nebo do podřízenosti jiného služebního orgánu ve stejném místě výkonu služby, je-li to v souladu se zájmy služby.

(3) Vojáka nelze bez jeho souhlasu podle odstavce 1 přeložit v době, po kterou je uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby vojáka.

^{5a)} Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

§ 20

Zákaz propuštění ze služebního poměru

(1) Rozhodnutí o propuštění vojáka ze služebního poměru nesmí být vydáno

a) při dočasné neschopnosti ke službě pro nemoc nebo úraz, s výjimkou případů, které jsou podle zvláštního právního předpisu¹⁰⁾ důvodem zániku nároku na nemocenskú,

b) v době těhotenství vojákyně, do devátého měsíce po porodu, a v době, kdy vojákyně kojí,

c) v době, kdy voják čerpá rodičovskou dovolenou,

d) od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od povolení lázeňského léčení poskytovaného v době neschopnosti ke službě až do jejího skončení; při onemocnění tuberkulózou nebo nemocí z povolání se tato doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,

(e) v době po kterou je voják uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby vojáka.

(2) Zákaz propuštění podle odstavce 1 písm. a) až d) se nevztahuje na propuštění z důvodů uvedených v § 19 odst. 1 písm. a), b), c), f) a i) až o).

(3) Zákaz propuštění podle odstavce 1 písm. e) se nevztahuje na propuštění z důvodů uvedených v § 19 odst. 1 písm. a) až c), f), g), i) až l).

¹⁰⁾ § 20 zákona č. 32/1957 Sb., o nemocenské péči v ozbrojených silách, ve znění pozdějších předpisů.

2) Platné znění zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů s vyznačením navrhovaných změn a doplnění

§ 25

Převedení na jiné služební místo ve stejné služební hodnosti

(1) Příslušník je odvolán z dosavadního služebního místa, jestliže

a) jeho dosavadní služební místo bylo v důsledku organizačních změn zrušeno,

- b) zanikla platnost jeho osvědčení, je-li osobou určenou ke styku s utajovanými informacemi¹¹⁾, nebo
- c) pozbyl zdravotní, fyzickou nebo osobnostní způsobilost požadovanou pro toto místo.

(2) Příslušník, který působí jako agent nebo plní úkoly při předstíraném převodu nebo je specialistou v zásahové jednotce anebo plní úkoly při zvláštní ochraně svědka, je odvolán z dosavadního služebního místa, jestliže to vyžaduje důležitý zájem služby.

(3) Z dosavadního služebního místa je odvolána též těhotná příslušnice, příslušnice do konce devátého měsíce po porodu nebo příslušnice, která kojí, jestliže to vyžaduje její bezpečnost a ochrana zdraví při výkonu služby a nepodaří-li se odstranit rizika spojená s výkonem její služby.

(4) Příslušníka lze odvolat z dosavadního služebního místa a ustanovit na jiné služební místo, jestliže o to požádá.

(5) Příslušník, který je odvolán z dosavadního služebního místa podle odstavce 1, 2 nebo odstavce 4, je ustanoven na jiné služební místo, pro které je stanovena stejná služební hodnost, a to i v jiném místě služebního působení.

(6) Příslušníka nelze bez jeho souhlasu odvolat podle odstavce 1, 2 nebo 4, nebo ustavit podle odstavce 5 na jiné služební místo v jiném místě služebního působení v době, po kterou je uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby příslušníka.

~~(7)~~ (7) Příslušnice odvolaná ze služebního místa podle odstavce 3 je ustanovena na jiné pro ni vhodné služební místo, pro které je stanovena stejná služební hodnost.

¹¹⁾ Zákon č. 148/1998 Sb., o ochraně utajovaných skutečností a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

§ 26

Převedení na jiné služební místo v jiné služební hodnosti

(1) Příslušník je odvolán z dosavadního služebního místa a ustanoven na jiné služební místo, pro které je stanovena vyšší služební hodnost, jestliže se umístil ve výběrovém řízení jako první v pořadí vhodnosti pro obsazované služební místo, popřípadě jako následující v pořadí vhodnosti, a má být ustanoven na služební místo podle § 23 odst. 2.

(2) Příslušníka lze odvolat z dosavadního služebního místa a ustanovit na jiné služební místo, pro které je stanovena nižší služební hodnost, jestliže o to požádá.

(3) Příslušníka lze odvolat na jeho žádost z dosavadního služebního místa, pro které je stanovena služební hodnost referent, vrchní referent, asistent a vrchní asistent, a ustanovit jej na služební místo, pro které je stanovena služební hodnost o jeden stupeň vyšší, jestliže splňuje stupeň vzdělání, obor nebo zaměření vzdělání stanovené pro služební místo.

(4) Příslušníka lze též odvolat z dosavadního služebního místa a ustanovit na jiné služební místo, pro které je stanovena o jeden stupeň nižší služební hodnost, jestliže podle závěru služebního hodnocení dosahuje neuspokojivých výsledků ve výkonu služby.

(5) Podle odstavce 4 nelze postupovat v době, po kterou je příslušník uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby příslušníka.

~~(5)~~ (6) Příslušníka zpravodajské služby lze odvolat z dosavadního služebního místa a ustanovit na jiné služební místo, pro které je stanovena vyšší služební hodnost, vyžaduje-li to důležitý zájem služby.

§ 40

Zproštění výkonu služby

(1) Příslušník musí být zproštěn výkonu služby na dobu, po kterou je důvodně podezřelý ze spáchání trestného činu, kázeňského přestupku nebo jednání, které má znaky přestupku²⁰⁾ nebo jiného správního deliktu,²¹⁾ jestliže by jeho ponechání ve výkonu služby ohrožovalo důležitý zájem služby nebo průběh prošetřování jeho jednání.

(2) Příslušníka nelze zprostit výkonu služby podle odstavce 1 na dobu, po kterou je důvodně podezřelý ze spáchání, kázeňského přestupku nebo jednání, které má znaky přestupku²⁰⁾ nebo jiného správního deliktu²¹⁾, v době, po kterou je uznán chráněným oznamovatelem podle o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby příslušníka.

~~(2)~~ (3) Po dobu zproštění výkonu služby nemá příslušník oprávnění a povinnosti, které pro něj vyplývají ze zvláštních právních předpisů.⁵⁾

~~(3)~~ (4) Služební funkcionář je oprávněn nařídít příslušníkovi zproštěnému výkonu služby dosažitelnost v místě trvalého pobytu nebo na jiném místě, které stanoví na žádost příslušníka, a to v rozsahu, jenž je nezbytný pro stanovení nástupu k výkonu služby.

~~(4)~~ (5) Jestliže v souvislosti se spácháním trestného činu, kázeňského přestupku, s jednáním, které má znaky přestupku nebo jiného správního deliktu, je dán důvod k propuštění příslušníka ze služebního poměru podle § 42 odst. 1 písm. a) až d), trvá jeho zproštění výkonu služby až do skončení služebního poměru.

(5) (6) Pominou-li důvody, pro které byl příslušník zproštěn výkonu služby, zproštění výkonu služby se ukončí.

⁵⁾ Zákon č. 283/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 13/1993 Sb., celní zákon, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 153/1994 Sb., ve znění zákona č. 118/1995 Sb.

Zákon č. 154/1994 Sb., o Bezpečnostní informační službě, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 309/2002 Sb.

²⁰⁾ Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.

²¹⁾ Například § 27 zákona č. 246/1992 Sb., na ochranu zvířat proti týrání.

§ 42

Propuštění

(1) Příslušník musí být propuštěn, jestliže

- a) byl pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný úmyslně,
- b) byl pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný z nedbalosti a jednání, kterým trestný čin spáchal, je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,
- c) bylo v řízení o úmyslném trestném činu pravomocně rozhodnuto o podmíněném zastavení jeho trestního stíhání²²⁾, bylo pravomocně schváleno narovnání²³⁾ nebo bylo pravomocně rozhodnuto o podmíněném odložení návrhu na potrestání^{23a)} a jednání, kterým trestný čin spáchal, je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,
- d) porušil služební slib tím, že se dopustil zavrženíhodného jednání, které má znaky trestného činu a je způsobilé ohrozit dobrou pověst bezpečnostního sboru,
- e) mu byl uložen kázeňský trest odnětí služební hodnosti,
- f) porušil omezení stanovená v § 47 nebo § 48,
- g) pozbyl státní občanství České republiky,
- h) podle lékařského posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu služby, s výjimkou zdravotních důvodů souvisejících s těhotenstvím,
- i) mu bylo odňato osvědčení o tělesné zdatnosti nebo o odborné způsobilosti stanovené zvláštním právním předpisem,²⁴⁾

j) podle posudku psychologa bezpečnostního sboru pozbyl osobnostní způsobilost k výkonu služby,

k) byla jeho svéprávnost omezena,

l) uplynula doba uvedená v § 32 odst. 2 a důvod pro zařazení do zálohy pro přechodně nezařazené nepominul, nebo

m) požádal o propuštění.

(2) Příslušník zpravodajské služby musí být též propuštěn, jestliže mu zanikla platnost osvědčení, je-li osobou určenou ke styku s utajovanými informacemi,¹¹⁾ a nelze jej ustanovit na jiné služební místo, a to ani po 1 roce zařazení v záloze pro přechodně nezařazené.

(3) Příslušník ve služebním poměru na dobu určitou musí být též propuštěn, jestliže

a) služební místo, na něž byl ustanoven, bylo zrušeno v důsledku organizačních změn a příslušníka nelze ustanovit na jiné služební místo,

b) mu zanikla platnost osvědčení, je-li osobou určenou ke styku s utajovanými informacemi,¹¹⁾ a nelze jej ustanovit na jiné služební místo, nebo

c) dosáhl neuspokojivých výsledků ve výkonu služby podle závěru služebního hodnocení.

(4) Příslušník nesmí být propuštěn podle odstavce 1 písm. d), e), j) a l) a odstavce 2 v době, po kterou je uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby příslušníka.

(4) (5) Rozhodnutí o propuštění z důvodů uvedených v odstavci 1 písm. b) až d) a písm. f) a odstavci 3 písm. c) musí být příslušníkovi doručeno do 2 měsíců ode dne, kdy služební funkcionář důvod propuštění zjistil, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

(5) (6) Při propuštění příslušníka podle odstavce 1

a) písm. a) až k) skončí jeho služební poměr dnem doručení rozhodnutí o propuštění,

b) písm. l) skončí jeho služební poměr uplynutím 2 kalendářních měsíců následujících po dni doručení rozhodnutí o propuštění, nebo

c) písm. m) skončí jeho služební poměr uplynutím 2 kalendářních měsíců následujících po dni doručení žádosti o propuštění, jestliže služební funkcionář nerozhodne na základě žádosti příslušníka o době kratší.

(6) (7) Při propuštění příslušníka podle odstavců 2 a 3 skončí služební poměr uplynutím 2 kalendářních měsíců následujících po dni doručení rozhodnutí

o propuštění, jestliže služební funkcionář nerozhodne na základě žádosti příslušníka o době kratší.

¹¹⁾ Zákon č. 148/1998 Sb., o ochraně utajovaných skutečností a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

²²⁾ § 307 trestního řádu.

²³⁾ § 309 trestního řádu.

^{23a)} § 179g trestního řádu.

²⁴⁾ § 72 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění zákona č. 203/1994 Sb. a zákona č. 237/2000 Sb.

§ 77

Povinnosti v oblasti péče o příslušníky

(1) Bezpečnostní sbor ani příslušník nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru zneužívat k újmě jiného účastníka služebního poměru nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti.

(2) Ve služebním poměru je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného smýšlení, členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, majetku, rodu, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického nebo sociálního původu, věku, těhotenství a mateřství, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině. Obtěžování a sexuální obtěžování se považuje za formu diskriminace; za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

(3) Za přímou diskriminaci se pro účely tohoto zákona považuje jednání, v jehož důsledku bylo, je nebo by mohlo být z důvodu uvedeného v odstavci 2 s příslušníkem zacházeno nevýhodněji než s jiným příslušníkem ve srovnatelné situaci.

(4) Za nepřímou diskriminaci se pro účely tohoto zákona považuje zdánlivě nediskriminační jednání, které znevýhodňuje příslušníka vůči jinému na základě důvodů uvedených v odstavci 2.

(5) Obtěžováním se rozumí jednání, které je jiným příslušníkem oprávněně vnímáno jako nevíтанé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí.

(6) Sexuálním obtěžováním se rozumí nežádoucí jednání sexuální povahy v jakékoli formě v době služby, které je jiným příslušníkem oprávněně vnímáno jako nevíтанé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí anebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivní výkon práv

a povinností vyplývajících ze služebního poměru. Sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci na základě pohlaví.

(7) Za diskriminaci se nepovažuje postup, kdy bezpečnostní sbor prokáže věcný důvod spočívající v předpokladech nebo požadavcích na výkon služby, které jsou pro výkon této služby nezbytné, nebo zvláštní povaze služby, kterou má příslušník vykonávat; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

(8) Bezpečnostní sbor je při vytváření podmínek výkonu služby povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi příslušníky, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžítá plnění a plnění peněžité hodnoty. Za nerovné zacházení se nepovažuje postup podle odstavce 7.

(9) Dojde-li ve služebním poměru k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře, má příslušník právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění, toto právo má příslušník i v případě, že jeho služební poměr již skončil. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

(10) Bezpečnostní sbor nesmí postihovat příslušníka nebo jej znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků, které pro něj vyplývají ze služebního poměru. Postihovat či znevýhodňovat nelze ani osobu, která příslušníka v řízení zastupuje.

(11) Bezpečnostní sbor nesmí postihovat, znevýhodňovat nebo vystavovat nátlaku příslušníka proto, že je oznamovatelem trestného činu.

~~(11)~~ (12) Bezpečnostní sbor je povinen vytvářet podmínky pro řádný a pokud možno bezpečný výkon služby. Za tím účelem zajišťuje pro příslušníky zejména

a) písemné informování o změnách skutečností, které jsou uvedeny v § 16 odst. 3, a o opatřeních zajišťujících naplnění odstavce 2 a § 16 odst. 4 do 1 měsíce od jejich vzniku,

b) informování o právních předpisech potřebných k výkonu služby,

c) seznamování se služebními předpisy, nahlížení do nich a obstarávání jejich opisů na svůj náklad podle potřeby, jakož i seznamování s rozkazy a s informacemi potřebnými k výkonu služby,

d) podmínky pro jejich soustavné vzdělávání a zdokonalování odborné způsobilosti, pro získávání a zdokonalování znalostí, dovedností a návyků potřebných pro výkon služby a pro získávání a udržování fyzické kondice,

e) péči o vzhled, úpravu a sociální vybavení služeben,

f) pomůcky, prostředky a zařízení potřebné k výkonu služby, případně pro zajištění bezpečnosti a ochrany života a zdraví příslušníků i v době mimo službu a k zajištění připravenosti příslušníků k výkonu služby,

g) ubytování při výkonu služby v jiném místě, než je místo jejich trvalého pobytu; ubytování je možno poskytnout společně s členem rodiny,

h) podmínky pro stravování,

i) bezplatné stravování v potřebném rozsahu, jestliže vykonávají službu za ztížených podmínek při mimořádných bezpečnostních akcích nebo při služebních zásazích,

j) bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které obvykle nosí do služby,

k) zdravotní služby³⁶⁾,

l) psychologickou péči.

³⁶⁾ Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách).

§ 186

Ukládání kázeňských trestů

(1) Řízení o kázeňském přestupku a o jednání, které má znaky přestupku,²⁰⁾ vede služební funkcionář ústně. O ústním jednání a o důležitých úkonech v řízení vyhotovuje písemný záznam.

(2) Příslušníkovi musí být před uložením kázeňského trestu dána možnost vyjádřit se k věci, navrhopvat důkazy a hájit se. Služební funkcionář musí vyslechnout také osobu, která podala podnět k zahájení řízení.

(3) Na příslušníka, o jehož kázeňském přestupku nebo jednání, které má znaky přestupku, se vede řízení, se do doby, než je o jeho vině pravomocně rozhodnuto, hledí, jako by byl nevinný.

(4) Řízení o kázeňském přestupku a o jednání, které má znaky přestupku, nelze vést společně.

(5) Při určení druhu kázeňského trestu se přihlédne k závažnosti kázeňského přestupku, zejména ke způsobu jeho spáchání, k významu a rozsahu jeho následků, k okolnostem, za nichž byl spáchán, k míře zavinění, pohnutkám, dosavadnímu přístupu příslušníka k plnění služebních povinností a k tomu, zda již byl kázeňsky

treťán. Jestliže se ve společném řízení projednává více kázeňských přestupků téhož příslušníka, přihlédne se při ukládání druhu kázeňského trestu též k této skutečnosti.

(6) Za více kázeňských přestupků téhož příslušníka projednaných ve společném řízení uloží služební funkcionář kázeňský trest podle nejzávažnějšího kázeňského přestupku.

(7) Kázeňský trest odnětí služební hodnosti se ukládá za kázeňský přestupek se zvláště škodlivým následkem, za porušení povinnosti vyplývající z omezení práv příslušníka, za jednání, kterým příslušník porušil služební slib, za opakované spáchání kázeňského přestupku se škodlivým následkem, jestliže předcházející uložení kázeňských trestů nevedlo v období 3 let k obnovení služební kázně příslušníka, za jednání, které má znaky přestupku a je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka, anebo za opakované dosahování neuspokojivých výsledků ve výkonu služby uvedené v závěru služebního hodnocení.

(8) Od uložení kázeňského trestu lze v rozhodnutí o kázeňském přestupku upustit, jestliže k nápravě příslušníka postačí samotné projednání kázeňského přestupku.

(9) Kázeňský trest za kázeňský přestupek lze uložit nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy se služební funkcionář dozvěděl o jednání, které má znaky kázeňského přestupku, a nejpozději do 1 roku ode dne, kdy ke spáchání kázeňského přestupku došlo. Kázeňský trest za jednání, které má znaky přestupku, lze uložit nejpozději do 1 roku ode dne, kdy došlo ke spáchání přestupku. Do běhu těchto lhůt se nezapočítává doba, po kterou se pro tentýž skutek vedlo trestní řízení.

(10) Řízení o kázeňském přestupku nelze vést v době, po kterou je příslušník uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby příslušníka.

~~(10)~~ **(11)** Kázeňský trest nelze uložit příslušníkovi, který již byl za tůž skutek pravomocně odsouzen.

²⁰⁾ Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.

§ 209

Zánik práva

K zániku práva z důvodu, že nebylo ve stanovené lhůtě vykonáno, dochází jen v případech uvedených v § 42 odst. 4 § 42 odst. 5 , § 99 odst. 3, § 186 odst. 10 § 186

odst. 11, § 190 odst. 1, § 192 odst. 2 a § 193 odst. 4; k zániku práva se přihlédne, i když není v řízení namítán.

3) Platné znění zákoníku práce s vyznačením navrhovaných změn a doplnění

§ 16

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) Zaměstnavatel nesmí postihovat, znevýhodňovat nebo vystavovat nátlaku zaměstnance proto, že je oznamovatelem trestného činu.

(~~2~~) **(3)** V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon¹⁰⁸⁾.

(~~3~~) **(4)** Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

¹⁰⁸⁾ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

§ 41

Převedení na jinou práci

(1) Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci,

a) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,

b) nesmí-li podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice¹⁹⁾,

c) koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,

d) jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,

e) jestliže je toho třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku,

f) je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci,

g) požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci.

(2) Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci,

a) dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g),

b) bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,

c) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

(3) Není-li možné dosáhnout účelu převedení podle odstavců 1 a 2 převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.

(4) Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.

(5) Zaměstnance podle odstavce 2 písm. a) a c) a odstavce 4 nelze bez jeho souhlasu převést na jinou práci v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu práce zaměstnance.

~~(5)~~ (6) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí.

~~(6)~~ (7) Při převedení zaměstnance na jinou práci podle odstavců 1 až 3 je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

~~(7)~~ (8) Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat; dochází-li převedením zaměstnance ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání, s výjimkou případů uvedených v odstavci 2 písm. c) a v odstavci 4.

¹⁹⁾ § 4 odst. 1 zákona č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, ve znění pozdějších předpisů.

§ 53

(1) Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je

a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,

b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,

c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,

d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,

e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci;

f) v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu práce zaměstnance.

(2) Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby

nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

§ 54

Zákaz výpovědi podle § 53 **odst. 1 písm. a) až e)** se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci

a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,

b) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b); to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,

c) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),

d) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvlášť hrubým způsobem [§ 52 písm. h)]; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

§ 55

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

(1) Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,

b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

(2) Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

(3) Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu práce zaměstnance.

§ 139

(1) Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat,

a) z důvodů ohrožení nemocí z povolání nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle zvláštního právního předpisu¹⁹⁾ [§ 41 odst. 1 písm. b)],

b) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním [§ 41 odst. 1 písm. d)],

c) k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků (§ 41 odst. 4), nebo

d) pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (~~§ 41 odst. 5~~ **§ 41 odst. 6**),

přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

(2) Je-li zaměstnanec převeden podle § 41 odst. 2 písm. b) na jinou práci, než byla sjednána, přísluší mu mzda nebo plat podle vykonávané práce; nebude-li však zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

(3) Vláda může stanovit nařízením, za jakých podmínek uhradí příslušný správní úřad náklady na případný doplatek mzdy nebo platu poskytnutý zaměstnanci převedenému na jinou práci z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. d) zaměstnavateli, který jej poskytl.

¹⁹⁾ § 4 odst. 1 zákona č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, ve znění pozdějších předpisů.

§ 208

(1) Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a 87).

(2) Ustanovení odstavce 1 se nepoužije v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu práce zaměstnance.

§ 363

Ustanoveními, kterými se zpracovávají předpisy Evropské unie, jsou nadpis hlavy IV v části první, § 16 odst. 2 a 3 a 4, § 30 odst. 2, § 37 odst. 1 až 4, § 39 odst. 2 až 6, § 40 odst. 3, § 41 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmena c), d), f) a g), § 47 spočívající ve slovech „nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště“, § 51a, § 53 odst. 1 spočívající ve slovech „Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď“ a písm. d), § 54 písm. b) spočívající ve slovech „to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. c) spočívající ve slovech „nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou“, § 54 písm. d) „o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou“, § 62 až 64, § 78 odst. 1 písm. a) až f), j), k) a m) spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu“, ve slovech „za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích“ a ve větě „Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.“, § 79 odst. 1, § 79a, § 85 odst. 4 spočívající ve slovech „průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m)“, § 86 odst. 3 a 4, § 88 odst. 1 a 2, § 90, 90a, § 92 odst. 1, 3 a 4, § 93 odst. 2 věta druhá a odst. 4, § 93a odst. 1 až 3 a odst. 5, § 94, § 96 odst. 1 písm. a) body 1 a 3 a odst. 2, § 101, 102, § 103 odst. 1 písm. a) až h), j) a k) až do konce odstavce 1, odst. 2 až 5, § 104, § 105 odst. 1 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu“, odst. 3 písm. a), 4 a 7, § 106 odst. 1 až 4 písm. a), c), d), f) a g), § 108 odst. 2, 3, 6 a 7, § 110 odst. 1, § 113 odst. 4, § 136 odst. 2, § 191 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen

omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat“, § 195, 196, § 197 odst. 3 spočívající ve slovech „Rodičovská dovolená podle odstavce 1 přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let“, spočívající ve slovech „rodičovská dovolená přísluší“, § 197 odst. 3 věta druhá a třetí, § 198 odst. 1 až 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 199 odst. 1, § 203 odst. 2 písm. a), § 213 odst. 1, § 217 odst. 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 218 odst. 1, § 222 odst. 2, § 229 odst. 1 spočívající ve slovech „odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat“, § 238 odst. 1 a 2, § 239, § 240 odst. 1, § 241 odst. 1 a 2, § 245 odst. 1, § 246 odst. 2 věta první, § 269 až 271, § 276 odst. 1 věta první a odst. 2 až 6 a 8, § 277 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti“, § 278 odst. 1 až 3, odst. 4 věta druhá a třetí, § 279 odst. 1 písm. a), b), e) až h) a odst. 3, § 280 odst. 1 písm. a) až f), § 281 odst. 5, § 288 až 299, § 308 odst. 1 v úvodní části ustanovení a písmeno b), § 309 odst. 4 a 5, § 316 odst. 4 spočívající ve slovech „Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace zejména o“ a písm. a), c), d), e), g) a h) a dále ve slovech „to neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený“, § 319, § 338 odst. 2 a 3, § 339 odst. 1 v úvodní části ustanovení, § 339 odst. 2, 339a, 340, 345a, § 346b odst. 4 a § 350 odst. 2.

4) Platné znění zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, ve znění pozdějších předpisů s vyznačením navrhovaných změn a doplnění

§ 4

(1) Úřad práce plní úkoly v oblastech

- a) zaměstnanosti,
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- c) státní sociální podpory,
- d) dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- e) příspěvku na péči,
- f) pomoci v hmotné nouzi,
- g) inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,
- h) dávek pěstounské péče,

i) ochrany oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele,

v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti³⁾, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů⁴⁾, zákonem o sociálně-právní ochraně dětí¹¹⁾, zákonem o státní sociální podpoře⁵⁾, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů⁸⁾, zákonem o sociálních službách⁹⁾ a zákonem o pomoci v hmotné nouzi¹⁰⁾ **a zákonem o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele.**

(2) Úřad práce je přístupovým místem pro zajištění elektronické komunikace v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti mezi členskými státy Evropské unie.

-
- 3) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
 - 4) Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
 - 5) Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.
 - 6) Například zákoník práce, zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách).
 - 8) Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů.
 - 9) Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.
 - 10) Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.
 - 11) Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů.
-

5) Platné znění zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů s vyznačením navrhovaných změn a doplnění

§ 47

Přeložení

(1) Státní zaměstnanec může být na dobu nezbytně nutnou, která musí být předem určena, nejdéle však na dobu 60 dnů v kalendářním roce, přeložen k výkonu služby v oboru služby, který vykonává, do jiného služebního úřadu nebo do jiného organizačního útvaru služebního úřadu, a to i bez svého souhlasu. Se souhlasem státního zaměstnance lze dobu jeho přeložení prodloužit, nejdéle však o dobu 60 dnů.

(2) Pro přeložení musí trvat potřeba zajištění výkonu služby v jiném služebním úřadu nebo v jiném organizačním útvaru služebního úřadu, a to po celou dobu přeložení. Přeložení nelze použít k jinému účelu než k zajištění výkonu služby. Při přeložení státního zaměstnance musí být přihlédnuto k jeho osobním, zdravotním a rodinným poměrům.

(3) Těhotná státní zaměstnankyně a státní zaměstnankyně nebo státní zaměstnanec pečující o dítě do 8 let smějí být přeloženi jen se svým souhlasem; to platí obdobně i pro osamělou státní zaměstnankyni a osamělého státního zaměstnance, kteří pečují o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro státního zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle jiného právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).

(4) Při přeložení státního zaměstnance do jiné obce, než ve které je jeho služební působiště nebo bydliště, zajistí státnímu zaměstnanci služební úřad, do kterého byl přeložen, ubytování na své náklady a poskytuje mu náhrady výdajů jako při služební cestě.

(5) Státního zaměstnance nelze bez jeho souhlasu přeložit v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby zaměstnance.

~~(5)~~ (6) Dojde-li v důsledku přeložení ke snížení platu státního zaměstnance, přísluší mu doplatek do výše platu před přeložením.

§ 72

Skončení služebního poměru rozhodnutím služebního orgánu

(1) Služební orgán rozhodne o skončení služebního poměru,

a) nesplňuje-li státní zaměstnanec požadavek občanství členského státu Evropské unie nebo občanství státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru,

b) jestliže 2 po sobě jdoucí služební hodnocení státního zaměstnance obsahují závěr o tom, že ve službě dosahoval nevyhovující výsledky,

c) nesplňuje-li státní zaměstnanec bez zavinění služebního úřadu jiný předpoklad potřebný k výkonu služby, nebo

d) uplynula-li marně doba, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů.

(2) Služební poměr nelze skončit podle odstavce 1 písm. b) až d) v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby zaměstnance.

~~(2)~~ **(3)** Při skončení služebního poměru na dobu neurčitou z důvodu podle odstavce 1 písm. d) má státní zaměstnanec nárok na výplatu odbytného. Při nepřetržité době trvání služebního poměru

a) nepřesahující 3 roky přísluší odbytné ve výši trojnásobku měsíčního platu,

b) nepřesahující 6 let, ale přesahující 3 roky, přísluší odbytné ve výši šestinásobku měsíčního platu,

c) nepřesahující 9 let, ale přesahující 6 let, přísluší odbytné ve výši devítinásobku měsíčního platu,

d) přesahující 9 let přísluší odbytné ve výši dvanáctinásobku měsíčního platu státního zaměstnance.

~~(3)~~ **(4)** Není-li odbytné podle odstavce 2 vyplaceno státnímu zaměstnanci v den skončení služebního poměru, vyplatí se v nejbližším výplatním termínu určeném ve služebním úřadu pro výplatu platu.

~~(4)~~ **(5)** Služební poměr skončí uplynutím doby uvedené v rozhodnutí; tato doba počíná plynout ode dne nabytí právní moci rozhodnutí a činí v případě podle odstavce 1 písm. a) a d) 10 dnů a v případě podle odstavce 1 písm. b) a c) 60 dnů.

§ 89

Kárné opatření

(1) Za kárné provinění lze uložit státnímu zaměstnanci kárné opatření.

(2) Kárným opatřením je

a) písemná důtka,

b) snížení platu až o 15 % na dobu až 3 kalendářních měsíců,

c) odvolání ze služebního místa představeného, nebo

d) propuštění ze služebního poměru.

(3) Při určení druhu kárného opatření se přihlédne k závažnosti kárného provinění, zejména ke způsobu jeho spáchání, k významu a rozsahu jeho následků, k okolnostem, za nichž bylo spácháno, k míře zavinění, pohnutkám, dosavadnímu přístupu státního zaměstnance k dodržování služební kázně a k tomu, zda mu již za kárné provinění bylo v minulosti uloženo kárné opatření. Kárné opatření odvolání ze služební místa představeného nebo propuštění ze služebního poměru lze uložit jen za zvlášť závažné kárné provinění, zejména pokud státní zaměstnanec porušoval služební kázeň dlouhodobě, svým jednáním způsobil zvlášť závažný následek nebo jednal ze zavrženíhodných pohnutek.

(4) Za více kárných provinění státního zaměstnance projednaných ve společném řízení se uloží kárné opatření podle nejzávažnějšího kárného provinění.

(5) Kárné opatření nelze uložit, byl-li státní zaměstnanec za týž skutek pravomocně potrestán soudem nebo jiným správním orgánem.

(6) Kárné opatření nelze uložit v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele, pokud k tomu nedá předchozí souhlas krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa výkonu služby zaměstnance.

~~(6)~~ (7) Od uložení kárného opatření lze v rozhodnutí o kárném provinění upustit, jestliže k nápravě státního zaměstnance postačí samotné projednání kárného provinění.

~~(7)~~ (8) Rozhodnutí o uložení kárného opatření, které je v právní moci, se založí do osobního spisu státního zaměstnance.

§ 98

Na rovné zacházení, **ochranu oznamovatelů trestných činů** a zákaz diskriminace ve služebním poměru se § 16 a 17 zákoníku práce použijí obdobně.