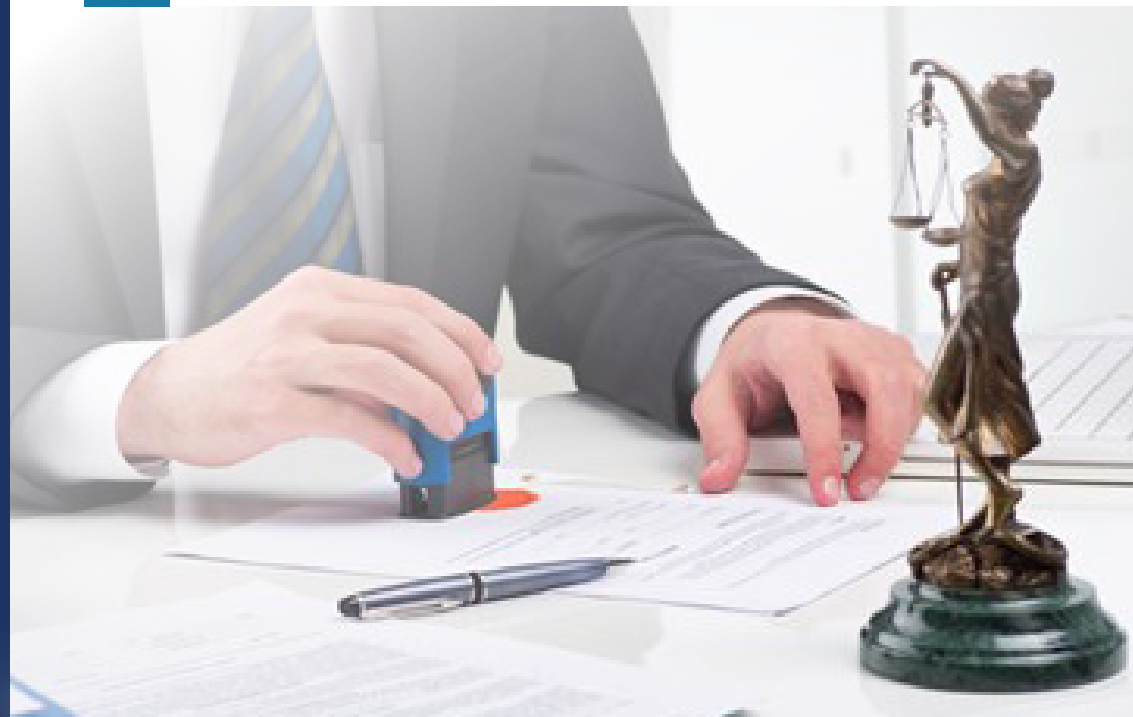




REPUBLIKA HRVATSKA
Ministarstvo pravosuđa i uprave



Zakon o zaštiti prijavitelja nepravilnosti

podsjetnik za primjenu
(za poslodavce)

Novi Zakon o zaštiti prijavitelja nepravilnost stupa na snagu 23. travnja 2022., čime ujedno prestaje važiti zakon istog naziva koji je na snazi od 1. srpnja 2019.

Novim Zakonom u hrvatski pravni sustav prenosi se Direktiva 2019/1937 (EU) Europskog parlamenta i Vijeća od 23. listopada 2019. o zaštiti osoba koje prijavljuju povrede prava Unije (Direktiva), te se poboljšavaju određena rješenja iz zakona iz 2019. na koja je ukazala praksa.

Iako su obveze za poslodavce u osnovi istovjetne onima iz zakona iz 2019., cilj je ove informacije istaknuti ih na jednom mjestu kako bi se osiguralo njihovo pravovremeno ispunjenje i pojednostavio proces prilagodbe tamo gdje je potrebno.

Koja područja obuhvaća novi Zakon?

Materijalno područje primjene je i dalje široko. U odnosu na zakon iz 2019. g. materijalno područje primjene u jednom dijelu je taksativno razrađeno po uzoru na Direktivu. Radi se o područjima za koje postoji nadležnost Europske unije i za koje su na razini Unije razrađena pravila o zaštiti prijavitelja nepravilnosti.

Riječ je o sljedećim područjima:

- Javna nabava



- Financijske usluge



- Proizvodi i tržišta



- Sprječavanje pranja novca i financiranja terorizma



- Sigurnost i sukladnost proizvoda



- Sigurnost prometa



- Zaštita okoliša



- Zaštita od zračenja i nuklearna sigurnost



- Sigurnost hrane i hrane za životinje



- Javno zdravlje



- Zdravlje i dobrobit životinja



- Zaštita potrošača



- Zaštita privatnosti i osobnih podataka



- Sigurnost mrežnih i informacijskih sustava



- Zaštita financijskih interesa



- Unutarnje tržište



Međutim, Zakon ide i šire od toga i po uzoru na zakon iz 2019. godine u područje primjene uključuje i nepravilnosti koje se odnose na druge odredbe nacionalnog prava, ukoliko se kršenjem istih ugrožava i javni interes.

Tko su prijavitelji nepravilnosti?

Prijavitelji nepravilnosti su fizičke osobe koje prijavljuju nepravilnosti putem sustava unutarnjeg ili vanjskog prijavljivanja nepravilnosti ili javno razotkrivaju nepravilnosti, dok se nepravilnostima smatraju radnje ili propusti koji su protupravni i odnose se na materijalno područje primjene Zakona.

Radi se o nepravilnostima o kojima je prijavitelj stekao saznanja u svom radnom okruženju. Radno okruženje podrazumijeva profesionalne aktivnosti u javnom ili privatnom sektoru u okviru kojih osobe stječu informacije o nepravilnostima. Radno okruženje definirano je široko i

uz aktivnosti koje se mogu smatrati standardnim radnim odnosom obuhvaća, primjerice i radnike zaposlene na nepuno radno vrijeme, osobe s ugovorom o djelu, konzultante, podugovaratelje, dioničare, osobe na upravljačkim i nadzornim funkcijama, dobavljače, itd.

Za razliku od zakona iz 2019. može se raditi o aktivnostima koje su u međuvremenu prestale, kao i one koje tek trebaju ili su trebale započeti.

Koje obveze imaju poslodavci sukladno Zakonu?

1. Uspostaviti dostupan i pouzdan sustav

Što sve uključuje sustav unutarnjeg prijavljivanja nepravilnosti?

Uspostava sustava unutarnjeg prijavljivanja nepravilnosti u prvom redu podrazumijeva sljedeće aktivnosti: donošenje općeg akta, imenovanje povjerljive osobe, te osiguranje materijalno-tehničkih preduvjeta za funkcioniranje sustava unutarnjeg prijavljivanja nepravilnosti.

Tko je obavezan uspostaviti sustav unutarnjeg prijavljivanja nepravilnosti?

Sustav unutarnjeg prijavljivanja nepravilnosti dužan je uspostaviti poslodavac koji zapošljava više od 50 radnika. Poslodavci koji zapošljavaju manje od 50 radnika mogu uspostaviti sustav unutarnjeg prijavljivanja, iako na to nisu obvezni sukladno Zakonu.

Iznimno, sustav unutarnjeg prijavljivanja dužni su uspostaviti i poslodavci koji zapošljavaju manje od 50 radnika ako su u obavljanju svojih djelatnosti obuhvaćeni propisima čiji je cilj regulirati financijske usluge, proizvode i tržište, zaštititi okoliš, spriječiti pranje novca i financiranja terorizma te osigurati sigurnost prometa.

Kako bi se smanjio administrativni teret za pravne subjekte u privatnom sektoru te trgovačka društva u većinskom vlasništvu RH ili jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave koja zapošljavaju između 50 i 249 radnika, omogućeno im je dijeljenje resursa u vezi ove obaveze. Isto je omogućeno i općinama u skladu s propisima koji reguliraju lokalnu samoupravu neovisno o broju radnika.

Što je opći akt?

Opći akt je interni akt poslodavca kojim se uređuje postupak unutarnjeg prijavljivanja nepravilnosti i postupak imenovanja povjerljive osobe i njezinog zamjenika. Radi se o obvezi koja postoji i sukladno zakonu iz 2019. godine.

Općim aktom raspisuju se detalji postupka unutarnjeg prijavljivanja nepravilnosti i postupka imenovanja povjerljive osobe i njenog zamjenika. Oni omogućuju poslodavcima uređivanje određenih detalja ovisno o svojim vlastitim prilikama i okolnostima. Važno je da njegove odredbe nisu u suprotnosti s odredbama Zakona koje postavljaju minimalne standarde kojih se moraju pridržavati svi poslodavci. Također, općim aktom ne može se smanjiti opseg prava ili uskratiti neko pravo prijavitelju nepravilnosti koje mu pripadaju sukladno Zakonu.

Rok za donošenje općeg akta je dva mjeseca od stupanja na snagu Zakona. Opći akti koji su doneseni na temelju Zakona iz 2019. godine ostaju na snazi sve do donošenja novih općih akata.

Tko je povjerljiva osoba i kako se imenuje?

Povjerljiva osoba je fizička osoba zaposlena kod poslodavca ili treća fizička osoba imenovana od strane poslodavca radi zaprimanja prijava nepravilnosti, komunikacije s prijaviteljem nepravilnosti i njegove zaštite.

Zakon propisuje minimalne uvjete postupka imenovanja povjerljive osobe i njene zamjene. Pravo predlaganja povjerljive osobe i njene zamjene ima radničko vijeće ili sindikalni povjerenik koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća. Podredno, ako radničko vijeće ili sindikalni povjerenik koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća nisu ustanovljeni pri poslodavcu pravo predlaganja ima 20% radnika zaposlenih kod poslodavca.

Izostanak prijedloga za imenovanje ne oslobađa poslodavca obaveze imenovanja povjerljive osobe i njene zamjene. Naprotiv, on ih je dužan imenovati i bez prijedloga. Navedeno predstavlja iznimku od općeg pravila, a svrha je ovakve odredbe osigurati funkcioniranje sustava zaštite prijavitelja nepravilnosti te omogućiti poslodavcu da izvrši svoju obavezu i bez mjerodavnog prijedloga.

Rok za imenovanje povjerljive osobe i njene zamjene je tri mjeseca od stupanja na snagu Zakona. Povjerljiva osoba i njena zamjena imenovana sukladno zakonu iz 2019. nastavljaju obavljati svoje dužnosti do imenovanja nove povjerljive osobe i njene zamjene sukladno Zakonu.

Što podrazumijeva osiguranje materijalno-tehničkih preuvjeta

Za poslove zaprimanja prijava i daljnjeg postupanja po njima zadužena je u prvom redu povjerljiva osoba. Međutim, na poslodavcu je da joj osigura materijalno-tehničke preuvjete za neovisno i učinkovito obavljanje tih poslova. To se u prvom redu odnosi na osiguranje uvjeta za vođenje evidencija o prijavama u skladu sa Zakonom. Isto tako, poslodavac je dužan osigurati preuvjete za podnošenje prijava koje se sukladno Zakonu mogu podnijeti pisanim i/ili usmenim putem.

Pisani oblik uključuje svaki oblik komunikacije koji osigurava pisani zapis, dok usmeno prijavljivanje podrazumijeva prijavu telefonom ili drugim sustavima glasovnih poruka. Isto tako prijava se može podnijeti i na fizičkom sastanku.

2. Pružiti zaštitu od osвете i otklanjanje nepravilnosti

Na poslodavcu je odgovornost i obaveza zaštititi prijavitelja nepravilnosti od osвете te poduzimanje nužnih mjera radi zaustavljanja osвете i otklanjanja njenih posljedica. Koji su oblici zaštite od osвете i mjera radi zaustavljanja osвете i otklanjanja njenih posljedica nije Zakonom definirano i ovisit će o okolnostima pojedinog slučaja.

Jedan od bitnih ciljeva ovog Zakona je i otklanjanje utvrđenih nepravilnosti. Koje će to točno aktivnosti biti ovisi o prirodi nepravilnosti. Važno je imati na umu da poslodavac nije odgovoran samo po ovom Zakonu za nepoduzimanje mjera radi otklanjanja nepravilnosti. Ako se, primjerice, utvrdi nepravilnost u vezi s postupanjem s osobnim podacima, eventualna prekršajna odgovornost i obaveze u vezi sa ispravljanjem nepravilnosti procjenjivat će se i prema pravilima za zaštitu osobnih podataka.

