**Dôvodová správa**

A. Osobitná časť

**K § 1**

V odseku 1 je vymedzený predmet úpravy zákona o ochrane osôb pri odhaľovaní trestnej činnosti súvisiacej s korupčnými a inýmí vybranými trestnými činmi (d'alej len „zákon"), ktorým je vytvorenie právnych a inštitucionálnych podmienok na ochranu fyzickej osoby, ktorá významnou mierou prispela k objasneniu zákonom vymedzeného trestného činu alebo k zisteniu alebo usvedčeniu jeho páchateľa.

Ochrana sa poskytuje fyzickej osobe v súvislosti s jej pracovnými vzťahmi alebo obdobnými pracovnými vzťahmi, čiže zamestnancom, štátnym zamestnancom, ale aj d'alším osobám, ako sú napríklad prokurátori, policajti, hasiči, colníci, profesionálni vojaci (d'alej len „zamestnanci").

Podmienkou poskytnutia ochrany je, že zamestnanec významnou mierou prispel k objasneniu zákonom vymedzeného trestného činu alebo k zisteniu alebo usvedčeniu jeho páchatel'a. Bude preto vecou prokurátora v prípravnom konaní alebo súdu v súdnorn konaní, aby posúdil, či zamestnancom poskytnuté informácie významnou mierou posilnili dókaznú pozíciu obžaloby alebo či významnou mierou prispeli k zisteniu alebo usvedčeniu pächateľa. Terminológia, prezentovaná slovami „významnou mierou", sa bežne používa v trestnom konaní a je všeobecne známa.

Zamestnanec je chránený pred postihom zo .strany zamestnávateľa, ktorým môže byť napríklad skončenie pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo služobného pomeru, preradenie na iný druh práce alebo preloženie na iné miesto výkonu práce, zníženie mzdy alebo niektorej zložky služobného príjmu, nepriaznivé služobné hodnotenie alebo zlý pracovný posudok, zaradenie do zálohy, disciplinárne opatrenie, odopretie práva na zvyšovanie alebo prehĺbenie kvalifikácie. Všetky tieto postihy zo strany zamestnávateľa však musia byt' v príčinnej súvislosti s vyššie uvedeným konaním zamestnanca, čo znamená, že by k nim nedošlo, ak by zamestnanec nepodal napríklad trestné oznámenie, nevypovedal ako svedok alebo nepredložil dôkaz relevantný pre trestné konanie.

Návrhom zákona sa tak vytvárajú právne podmienky, ktoré prostredníctvom ochrannej funkcie majú mať aj motivačné účinky vo vzťahu k zamestnancom a umožniť im, aby vo verejnom záujme prispeli k objasneniu predovšetkým korupčných a majetkových trestných činov, a to bez obáv o stratu zamestnania a zúženie rozsahu ich práv v zamestnaní.

V odseku 2 je explicitne ustanovené, že práva a povinnosti zamestnancov, ktoré ustanovujú osobitné predpisy, zostávajú týmto návrhom zákona nedotknuté.

V tejto súvislosti je potrebné uviest' najmä antidiskriminačný zákon, na základe ktorého sa zamestnanci môžu tiež uchádzať o ochranu svojich práv, na druhej strane však zamestnanci musia rešpektovať aj povinnosti, ktoré im tieto osobitné zákony ukladajú napríklad v súvislosti so sprístupňovaním utajovaných skutočností, bankovým tajomstvom, daňovým tajomstvom, telekomunikačným tajomstvom, obchodným tajomstvom alebo povinnosťou mlčanlivosti.

Spod režimu zäkona sa vynímajú sudcovia, pretože právne úkony v služobných a disciplínárnych veciach a veciach s nimi súvisiacich robia voči nim Súdna rada Slovenskej

republiky, sudcovská rada, disciplinárny súd alebo predseda súdu. ktoré už svojim postavením predstavujú objektívnu autoritu.

**K § 2**

Právne sa vymedzujú základné pojmy návrhu zákona.

V písmene a) je právne vymedzený pojem chránená osoba. Zamestnanec, ako fyzická osoba, za podmienok ustanovených zákonom, môže v určitom momente nadobudnúť právne postavenie chránenej osoby, čiže osoby, ktorej sa poskytuje ochrana.

Trestná činnosť súvisiaca s korupčným alebo inýrn vybraným trestným činom, označená legislatívnou skratkou vybraný trestný čin, sa v písmene b) člení do štyroch skupín, pričom každá skupina má svoje kritériá.

V prvej skupine uvedenej v prvom bode ide o explicitne ustanovené trestné činy proti majetku, ktoré však musia spĺňať aj ďalšie kritéria na to, aby zamestnanec v súvislosti s nimi mohol nadobudnúť právne postavenie chránenej osoby, ato rozsah škody a subjekt vlastníckeho práva k majetku, ktorému táto škoda hrozila alebo na ktorom táto škoda bola spôsobená. Rozsah škody, ktorý hrozil alebo bol spôsobený, musi byť značný, dosahujúci najmenej 26 600 eur a musí hroziť alebo byť spôsobený na majetku vo vlastníctve štátu, obce alebo vyššieho územného celku alebo nimi založených spoločností (napr. akciových spoločností) alebo v správe nimi zriadených spoločností (napr. rozpočtových organizácií, príspevkových organizácií), alebo vo vlastníctve právnických osôb zriadených zákonom (napr. Rozhlasu a televízie Slovenska) alebo na základe zákona (napr. vysokých škôl) alebo na finančných záujmoch Európskych spoločenstiev.

Rovnaké kritériá platia aj pre vybrané trestné činy hospodárske, uvedené v druhom bode, len s tým rozdielom, že vo väzbe napriklad na § 278 Trestného zákona sa namiesto pojmu „značná škoda" zavádza aj pojem „značný rozsah", ktorý je použitý napríklad v súvislosti s trestnýmí činmi skrátenia dane a poistného, neodvedenia dane a poistného alebo nezaplatenia dane a poistného.

V treťom bode sú uvedené vybrané trestné činy proti poriadku vo verejných veciach s použitím rovnakých kritérií ako v prvom bode.

Žiadne d'alšie kritériá nie sú použité pri trestných činoch prijímania úplatku, podplácania a nepriamej korupcie, uvedených v pismene b) štvrtom bode, ktoré sa z hľadiska účelu návrhu zákona považujú za najzávažnejšie a vo vzťahu k ich objasneniu má ochrana zamestnanca pôsobiť najviac motivačne.

V písmene c) sa právne vymedzuje pojem značná škoda, a to sumou najmenej 26 600 eur, pričom sa vychádza z takto kvantifikovanej značnej škody v § 125 ods. 1 Trestného zákona. Toto kritérium musí byť splnené ako podmienka: pre vznik ochrany, to znamená, že ak sa aj následne v konaní zistí, že škoda bola menšia ako značná, má sa naďalej za to, že podmienka pre vznik ochrany trvá a z toho dôvodu nemožno upriet' chránenej osobe ochranu podľa tohto návrhu zákona.

Vymedzenie pojmov v písmenách d) a e) má skôr doplňujúci informatívny charakter.

Ako autorita rozhodujúca na poskytovanie ochrany chránenej osobe už v rámci konkrétneho pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu je Národný inšpektorát práce [písmeno f)]. Táto inštítúcia sa z hľadiska účelu návrhu zákona a hlavne svojím predmetom činnosti, vymedzeným v zákone č. 125/2006 Z. z. o Inšpekcii práce v znení neskoršich predpisov, javí ako najvhodnejšia. Vo vzťahu k zamestnancom Národného inšpektorátu práce návrh zákona za túto autoritu ustanovuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

**K§ 3**

**-**

Ochranu tento návrh zákona nepriznáva každému zamestnancovi, ktorý podá trestné oznámenie alebo inak vystupuje v trestnom konaní proti svojmu zamestnávateľovi, ale len zamestnancovi, ktorý spĺňa zákonom vymedzené podmienky.

Na vznik ochrany musia byť súčasne splnené viaceré súvisiace podmienky.

V prvom rade sa jedná o súčinnosť zamestnanca v trestnom konaní, ktorá môže mať formu oznámenia o skutočnostiach, že bol spáchaný vybraný trestný čin, t.j. zamestnanec podá trestné oznámenie alebo zamestnanec vypovedá ako svedok o vybranom trestnom čine alebo zamestnanec predloží dôkaz o tomto vybranom trestnom čine.

Ďalej musí trestné oznámenie, svedecká výpoveď alebo dôkaz predložený zamestnancom v trestnom konaní súvisieť s činnosťou zamestnávateľa, čiže s činnosťou osôb, ktoré konajú v mene zamestnávateľa a súčasne ide o také trestné oznámenie, svedeckú výpoved' alebo dôkaz, ktoré významnou mierou môžu prispieť alebo prispeli k objasneniu vybraného trestného činu alebo k zisteniu alebo usvedčeniu jeho páchateľa.

Trestné oznámenie, svedeckú výpoveď alebo dôkaz, ktorý súčasne spĺňa tieto podmienky, návrh zákona zahŕňa pod legislatívnu skratku „oznámenie o významných skutočnostiach".

Poslednou podmienkou, ktorej splnenie je vo výlučnej dispozičnej sfére zamestnanca, ktorý vykonal oznámenie o významných skutočnostiach, je podanie žiadosti o poskytnutie ochrany..

O právnej možnosti požiadať o poskytnutie ochrany a o jej podmienkach je povinný poučiť v prípravnom konaní prokurátor a v konaní pred súdom súd. Táto povinnosť sa explicitne ustanovuje v Trestnom poriadku, ktorý sa súčasne novelizuje v samostatnom článku tohto návrhu zákona.

**K§ 4**

Podanie žiadosti o poskytnutie ochrany je výlučným právom zarnestnanca, ktorý podal oznámenie o významných skutočnostiach, a toto právo môže zamestnanec realizovať v ktoromkoľvek štádiu trestného konania, čiže aj v konaní pred súdom, ktorý koná vo veci súvisiacej s trestným oznámením, svedeckou výpoveďou alebo dôkazom predloženým zamestnancom. Návrh zákona uvádza tradičné formy podania žiadosti o poskytnutie ochrany, a to písomnú formu alebo ústnu do zápisnice..

O vzniku ochrany rozhoduje prokurátor alebo súd, preto je potrebné v návrhu zákona explicitne ustanoviť, že v prípade, ak sa žiadosť podá inému orgánu činnému v trestnom konaní, napríklad príslušníkovi Policajného zboru, tento je povinný ju bezodkladne postúpiť dozorujúcemu prokurátorovi alebo súdu, ktorý vo veci koná.

Žiadosť o poskytnutie ochrany musí obsahovať základné údaje zamestnanca a jednoduché označenie zamestnávateľa, pričom sa nevyžaduje, aby zamestnanec pátral po jeho identifikačných znakoch, ako je napríklad obchodné meno, sídlo alebo identifikačné

číslo; tieto údaje má k dispozícii alebo si zadováži orgán činný v trestnom konaní alebo súd.

**K§5**

Pri vzniku ochrany má nezastupiteľné miesto v prípravnom konaní prokurátor a v konaní pred súdom súd, pretože im zákon priznáva právo posúdiť, či sú splnené podmienky na vznik ochrany a založiť túto ochranu.

Ochrana vzniká dňom doručenia písomného oznámenia o ochrane zamestnávateľovi; toto písomné oznámenie sa doručuje aj zamestnancovi a Národnému inšpektorátu práce, resp. vo vzťahu k zamestnancom Národného ínšpektorátu práce aj Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Rovnopis písomného oznámenia sa zakladá v prípravnom konaní do vyšetrovacieho spisu a v súdnorn konaní do súdneho spisu, pretože zamestnanec sa od okamihu vzniku ochrany mení na chránenú osobu a požíva všetky práva, ktoré jej tento návrh zákona ako chránenej osobe priznáva. Napríklad, chránená osoba má právo, aby jej súd oznámil nadobudnutie právoplatnosti rozhodnutia, ktorým bol páchateľ uznaný vinným zo spáchania vybraného trestného činu; čo má význam pre chránenú osobu v súvislosti so žiadosťou o poskytnutie odmeny.

Raz založená ochrana podľa tohto návrhu zákona trvá, čo je potrebné zdôrazniť, a to najmä v prípade, že následne dôjde k právnemu prekvalifikovaniu vybraného trestného činu, zmene rozsahu škody spôsobenej vybraným trestným činom alebo rozsahu vybraného trestného činu.

Ak prokurátor alebo súd zistia, že nie sú splnené podmienky na vznik ochrany, oznámia túto skutočnosť zamestnancovi. Ide o neformálny úkon, pretože na vznik ochrany nie je právny nárok.

**K§6**

Vznik ochrany a nadobudnutie právneho postavenia chránenej osoby je významnou zmenou v statuse zamestnanca. Priznanie tohto právneho postavenia má na jednej strane zamedziť nepriaznivým úkonom proti zamestnancovi, motivovaným konaním zamestnanca proti zamestnávateľovi, čiže chrániť zamestnanca a na druhej strane súčasne povzbudit' iných zamestnancov na oznamovanie významných skutočnosti, lebo tieto oznámenia sú podávané vo verejnom záujme.

Ochrana je právom chránenej osoby, ktorému zodpovedá povinnosť zamestnávateľa, pričom toto právo i povinnosť sú v príčinnej súvislosti s oznámením významnej skutočnosti.

Chránená osoba má právo na to, aby akýkoľvek zásah zo strany zamestnávateľa do jeho práv a povinností zamestnanca, vykonaný bez jeho súhlasu; podliehal predchádzajúcemu schváleniu Národného inšpektorátu práce alebo Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „úradu").

Nepôjde pritom len o právne úkony zamestnávateľa, v danom pripade jednostranné, ale aj o rozhodnutia, napríklad služobného úradu v prípade príslušníkov Policajného zboru, pretože vo veciach služobného pomeru sa vydávajú rozhodnutia; tieto právne úkony a rozhodnutia sú zahrnuté pod legislatívnou skratkou právne úkony.

Predchádzajúci súhlas úradu práce sa tak stáva imanentnou súčasťou ochrany chránenej osoby, podmieňujúcou platnosť právneho úkonu zamestnávateľa.

Ak zamestnávateľ bude chcieť vykonať právny úkon, ktorý sa vzťahuje na chránenú osobu, bude musieť podať žiadosť o predchádzajúci súhlas úradu s ustanovenými obsahovými náležitosťami, ktorými sú označenie chránenej osoby, označenie právneho úkonu a jeho odôvodnenie.

Požiadavka rýchlosti konania je vyjadrená v povinnosti úradu rozhodnút' bezodkladne, najneskôr do 30 dní od dňa doručenia žiadosti a požiadavka objektívnosti vo vzťahu k chránenej osobe je vyjadrená v povinnosti úradu vyžiadať si stanovisko chránenej osoby.

V schvaľovacom konaní však rozhodujúcu úlohu zohráva zamestnávateľ, ktorý musí preukázať, že medzi právnym úkonom a oznámením o významnej skutočnosti nejestvuje príčinná súvislosť, čiže zamestnávateľ je povinný znášať obrátené dôkazné bremeno. Ak zamestnávateľ presvedčí úrad a tento považuje za preukázané, že medzi právnym úkonom a oznámením o významnej skutočnosti urobeným chránenou osobou nie je príčinná súvislosť, právny úkon schváli.

Pôjde najmä o prípady, ked' zamestnávateľ môže právny úkon voči zamestnancovi spoľahlivo odôvodniť, napríklad manažérskymi dôvodmi, ale aj iné prípady, pretože ochrana chránenej osoby, poskytovaná podľa tohto návrhu zákona, nie je bezhraničná. Chránená osoba sa nemôže domáhat' ochrany, ked' postup zamestnávateľa voči nemu, vyjadrený v právnom úkone, je v súlade so zákonom, napríklad v prípade požívania alkoholických näpojov, neospravedlnenej absencie, nedodržiavania liečebného režimu. Ide o právne situácie, ktoré vyžadujú zásah zo strany zamestnávateľa a ani chránená osoba sa nemôže domáhať svojej ochrany, pretože vo vzťahu k zamestnávateľovi by to bolo zneužitie inštitútu ochrany.

V záujme objektívneho posúdenia veci návrh zákona zakladá zamestnávateľovi, ale aj chránenej osoby právo odvolania; na toto konanie sa vzťahuje správny poriadok.

Spod schvaľovacej právomoci úradu sa vynímajú právne úkony, smerujúce proti prokurátorom; zohľadňuje sa pritom, že o nich rozhoduje disciplinárna komisia, ktorá už má právne postavenie objektívnej autority.

**K§7**

Návrh zákona ustanovuje len štyri formy zániku ochrany, ktoré plne korešpondujú s cieľom návrhu zákona, ktorými sú podpora podávania oznámení o významných skutočnostiach, dôsledné objasnenie vybraných trestných činov a zistenie a usvedčenie ich páchateľov, ale aj vytvorenie takého právneho prostredia, aby sa zabránilo zneužitiu oznámenia o významných skutočnostiach na osobnú pomstu zamestnanca voči zamestnávateľovi.

Ak nedôjde k splneniu podmienky, s ktorou návrh zákona spája zánik ochrany chránenej osoby, ochrana tryá. Vychádza sa z prezumpcie, že zamestnanec v čase podania oznámenia o významnej skutočnosti bol dôvodne presvedčený, že toto oznámenie je pravdivé, čiže konal v dobrej viere. Skutočná pravdivosť tohto oznámenia alebo motivácia chránenej osoby, ktorá sledovala len vlastné dobro, nie je podstatná pre zánik ochrany. Rovnako ani následné zistenie orgánov činných v trestnom konaní, že nebol spáchaný vybraný trestný čin alebo rozsah škody nie je značný, neznamená zánik ochrany chránenej osoby. Na jej zánik je potrebné splnenie návrhom zákona ustanovených podmienok.

Vznik ochrany je v dispozičnej sfére zamestnanca, ktorý jediný je oprávnený podať žiadosť o poskytnutie ochrany. Rovnako je oprávnený podať písomnú žiadosť o zánik ochrany, ktorú je povinný doručiť úradu a dňom jej doručenia ochrana zaniká; úrad o tom bezodkladne upovedomí zamestnávateľa, prokurátora alebo súd.

Návrh zákona vytvára právne podmienky na ochranu chránenej osoby len za predpokladu, že táto osoba je vnútorne úprimne presvedčená o pravdivosti obsahu oznámenia o významných skutočnostiach, čiže trestného oznámenia, svedeckej výpovede alebo predloženého dôkazu. Rozhodne nemôže byť účelom návrhu zákona chrániť zamestnanca, ktorý podá oznámenie o významných skutočnostiach úmyselne s nepravdivým obsahom, napríklad ako akt pomsty voči svojmu zamestnávateľovi. Takýmto konaním napĺňa skutkovú podstatu trestného činu krivého obvinenia alebo krivej výpovede a krivej prísahy a návrh zákona s ním spája zánik ochrany. S právoplatným odsúdením chránenej osoby za niektorý z týchto trestných činov zaniká ochrana; súd bezodkladne oznámi túto skutočnosť zamestnávateľovi a úradu.

Oznámenie o významných skutočnostiach smeruje vždy proti zamestnávateľovi, preto odvetu alebo iné represálie možno očakávať práve od zamestnávateľa. Ak však vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom zanikne z dôvodu zániku pracovného vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, niet právneho titulu na zachovaní inštitútu ochrany a nad'alej poskytovať ochranu chránenej osoby. Zánik ochrany je povinný zamestnávateľ bezodkladne oznámiť úradu, súdu alebo prokurátorovi.

Podaním oznámenia o významných skutočnostiach trestné konanie nekončí a od chránenej osoby sa očakáva, že bude v trestnom konaní naďalej aktívna. Ak však následne odmietne vypovedať o vybranom trestnom čine alebo zásadným spôsobom zmení svoju výpoveď, číže marí trestné konanie, niet dôvodu poskytovať jej ochranu, pretože ochrana sa poskytuje v príčinnej súvislosti s jej oznámením o významných skutočnostiach. Prokurátor alebo súd túto skutočnosť bezodkladne oznámi Národnému úradu práce a tento následne oznámi túto skutočnosť zamestnávateľovi.

Chránenej osobe sa poskytuje komplexná ochrana, vrátane právneho poradenstva, ktoré má zvýšiť jej informovanosť. Ako najideálnejší a účelovo najvhodnejší sa v tomto smere javí zákon č. 527/2005 Z. z. o poskytovaní právnej pomoci osobám v materiálnej núdzi a o zmene a doplnení zákona č. 586/2003 Z. z. o advokácii a o zmene a doplnení zákona č. 4551/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov v znení zákona č. 8/2005 Z. z. v znení neskorších predpisov, ktorý sa preto rozširuje o poskytovanie právnej pomoci chráneným osobám.

**K §9 a 10**

Návrh zákona ustanovuje aj právnumožnosť poskytnúť chránenej osobe odmenu. Ide o nenárokovateľnú odmenu, ktorá nemá byt' len motivačným faktorom na podávanie oznámení o významných skutočnostiach, ale svojím mechanizmom priznávania má vyjadrit' aj naplnenie verejného záujmu tým, že súvisí s rozsahom uchráneného majetku (napríklad v prípade korupčných trestných činov) alebo vráteného majetku, či už ide o finančné prostriedky, hnuteľný alebo nehnuteľný majetok vo vlastníctve alebo správe poškodenej osoby. Návrh zákona predpokladá priznanie odmeny až do výšky 10 % uchráneného alebo vráteného majetku; odmena je však limitovaná a nesmie prekročiť päťdesiatnásobok minimálnej mzdy. Ide o sumu, ktorá sa ako hraničná používa aj v iných právnych predpisoch, napríklad v súvislosti s odškodňovaním osôb poškodených násilnými trestnými činmi.

Rozhodovaciu právomoc návrh zákona zveruje Ministerstvu spravodlivosti Slovenskej

republiky (ďalej len „ministerstvo spravodlivosti"), ktoré už má aj v súvislosti so spomínaným odškodňovaním osôb poškodených násilnými trestnými činmi vytvorené personálne i technické podmienky pre túto činnosť.

•••

Podmienkou priznania odmeny chránenej osobe je právoplatné rozhodnutie, ktorým bol páchatel' uznaný vinným zo spáchania vybraného trestného činu. Za tým účelom je povinný súd, ktorý rozhodoval o vybranom trestnom čine, zaslať chránenej osobe toto právoplatné rozhodnutie. Informáciu o tom, že v trestnom konaní vystupuje chránená osoba, získava súd z písomného oznámenia zakladajúceho vznik ochrany, ktorého rovnopis je založený vo vyšetrovacom spise alebo súdnom spise.

Následne je výlučne vecou chránenej osoby, či požiada o poskytnutie odmeny; na ten účel má k dispozícii tlačivo vypracované ministerstvom spravodlivosti. Jediným kritériom, ktoré musí chránená osoba rešpektovať, je šesťmesačná lehota, ktorá začína plynúť dňom doručenia právoplatného rozhodnutia súdu, pretože táto lehota je prekluzívna.

Ministerstvo spravodlivosti, ako rozhodovací orgán, musí zohľadniť návrhom zákona ustanovené kritériá, ktorými sú miera účasti chránenej osoby na objasnení vybraného trestného činu, zistení alebo usvedčení páchateľa a rozsah uchráneného alebo vráteného majetku. Správnemu posúdeniu účasti chránenej osoby z hľadiska týchto kritérií má pomôcť aj stanovisko prokurátora alebo súdu.

Návrh zákona sa však neobmedzuje len na toto stanovisko, ale v záujme objektívneho posúdenia všetkých rozhodujúcich skutočností umožňuje zamestnancom ministerstva spravodlivosti nahliadať do všetkých trestných spisov a požadovať súčinnosť aj od iných orgánov činných v trestnom konaní, napríklad od príslušníkov Policajného zboru a súdov.

Návrh zákona ustanovuje ministerstvu spravodlivosti lehotu na rozhodnutie, a to šesť mesiacov od dňa doručenia žiadosti o poskytnutie odmeny.

**K§11**

Konania podľa tohto návrhu zákona sú neformálne, ich predmetom sú práva, na ktoré nie je právny nárok, či už ide o vznik ochrany aIebo poskytnutie odmeny; týchto práv sa nemožno domáhať v opravných konaniach, ani súdnou cestou.

Na tieto konania sa preto nevzťahuje správny poriadok; iná právna situácia je v konaní o udelenie súhlasu na právny úkon zamestnávateľa, na ktoré sa správny poriadok vzťahuje.

**K Čl. II, III. VI a IX,**

Je potrebné novelizovať statusové zákony a vo vzt'ahu k chráneným osobám podmieniť rozhodnutia vo veciach služobného pomeru predchádzajúcim súhlasom úradu; inak by návrh zákona predstavoval nepriamu novelizáciu týchto zákonov.

**K Čl. IV**

Právne úkony vo veciach služobného pomeru prokurátorov sa návrhom zákona členia na právne úkony v disciplinárnych veciach, o ktorých rozhoduje výlučne disciplinárna

komisia bez ingerencie úradu, a to ani v pripade, že ide o právne .úkony, ktoré sa vzťahujú na prokurátorov ako chránené osoby; zohľadňuje sa právne postavenie disciplinárnej komisie

ako objektívnej autority. Ďalšiu skupinu tvoria právne úkony služobného úradu,

ktoré sa týkajú služobného pomeru prokurátorov ako chránených osôb osoby a právnych vzťahov s ním súvisiacich, ktoré podliehajú schvaľovacej právomoci úradu.

**K Čl. Va X**

Rovnako ako u statusových zákonov, upravujúcich služobný pomer, je potrebné novelizovať aj Zákonník práce a zákon o štátnej službe a podmieniť platnosť právnych úkonov zamestnávateľa alebo služobného úradu vo vzťahu k chránenej osobe, ich schválením úradom.

**K Čl. VII.**

Rozširuje sa povinnosť orgánu činného v trestnom konaní a súdu poučiť zamestnanca, ktorý podá oznámenie o významnej skutočnosti, na právnu možnosť podať žiadosť o poskytnutie ochrany.

**K Čl. VIII**

Chránenej osobe sa priznáva právo na poskytnutie právnej pomoci, či už formou právneho poradenstva, napríklad v prípade, že sa chránená osoba uchádza o poskytnutie odmeny alebo právneho zastupovania napríklad v prípade, že sa zamestnávateľ odvolá proti rozhodnutiu úradu. Poskytnutie právnej pomoci na základe novelizovaného zákona, je zárukou komplexnej ochrany chránenej osoby.