



moderní HR manager

ČÍSLO 24 | SRPEN 2023 | 4. ROČNÍK

Velký seriál o whistleblowingu: Již 1. 8. startují nové povinnosti

Dlouho očekávaný zákon o ochraně oznamovatelů je tady! Už od 1. srpna tak přibude zaměstnavatelům celá řada povinností. V čem je zákon tak zásadní a proč se s jeho účinností tolik spíchalo? Jaké osoby zákon chrání? A patříte i vy mezi zaměstnavatele, kteří musí mít za pár dní zavedený vnitřní oznamovací systém?

V rámci miniseriálu tří článků bychom vás rádi seznámili s novým zákonem o ochraně oznamovatelů (zákon č. 171/2023 Sb.), který nabývá účinnosti 1. 8. 2023. V rámci tohoto prvního dílu vás seznámíme s hlavními pilíři tohoto zákona a blíže se podíváme zejména na definici oznámení, která pod působnost tohoto zákona spadají, a na pravidla ochrany oznamovatele.

Obsah právní úpravy a účinnost

Nový zákon o ochraně oznamovatelů primárně upravuje **dvě základní oblasti** – samotnou ochranu oznamovatele a s tím související otázky a dále způsoby, jakými lze oznámení provést, včetně povinnosti pro mnohé subjekty přistoupit k zavedení vnitřního oznamovacího systému.

Ve druhém díle tohoto miniseriálu, který vyjde v příštím čísle, probereme blíže požadavky na zavedení vnitřního oznamovacího systému a **ve třetím díle** se zaměříme na proces vyřizování došlých oznámení a související činnost tzv. příslušné osoby.

Směrnice EU, která je tímto zákonem do českého právního řádu prováděna, požadovala po členských státech její implementaci již **do prosince roku 2021**. Česká republika tak měla s implementací této směrnice významné zpoždění, v této souvislosti dokonce došlo k zahájení řízení s Českou republikou ze strany Evropské komise. Z tohoto důvodu nastává účinnost zákona velmi rychle po jeho vyhlášení ve Sbírce zákonů a není zde

ani v rámci přechodných ustanovení až na jednu výjimku žádná dodatečná lhůta k přípravě na povinnosti, které tento zákon přináší.

Již od 1. 8. 2023 tak budou účinná veškerá ustanovení a povinnosti vztahující se k ochraně oznamovatelů a jiných chráněných osob, včetně záklazu vystavovat oznamovatele odvetným opatřením.

Stejně tak budou muset mít povinné subjekty uvedené v zákoně již

Výjimku pak mají pouze zaměstnavatelé, jež zaměstnávají méně než 250 zaměstnanců (ale současně 50 a více), kteří musí zavést vnitřní oznamovací systém **nejpozději do 15. 12. 2023**, na přípravu tedy mají od zákonodárce dodatečně 4,5 měsíce.

od 1. 8. 2023 zřízen vnitřní oznamovací systém **v souladu s požadavky zákona**, kam mohou být podávána oznámení. Tomuto se budeme blíže věnovat ve druhém díle našeho seriálu.

Definice oznámení

Nová právní úprava (včetně související ochrany oznamovatele) se ovšem nevztahuje na jakákoliv oznámení o protiprávním jednání, ale jen na oznámení protiprávních jednání vymezená tímto zákonem a podaná způsoby tímto zákonem předpokládanými.

Oznámením ve smyslu tohoto zákona je tedy takové oznámení, které obsahuje informace o možném protiprávním jednání, k němuž došlo nebo má dojít u osoby, pro niž oznamovatel, byť zprostředkovaně, **vykonával nebo vykonává** práci nebo jinou obdobnou činnost, nebo u osoby, se kterou oznamovatel byl nebo je v kontaktu v souvislosti s výkonem práce nebo jiné obdobné činnosti, a které: **a)** má znaky trestného činu, **b)** má znaky přestupku, za který zákon stanoví sazbu pokuty, jejíž horní hranice je alespoň 100 tis. Kč, **c)** porušuje tento zákon, nebo **d)** porušuje jiný právní předpis nebo předpis Evropské unie ve vymezených oblastech.

V návaznosti na písm. **d)** výše obsahuje zákon výčet oblastí, ve kterých lze oznamovat **jakékoliv protiprávní jednání** bez ohledu na to, zda je, či není přestupkem nebo trestným činem. Mezi tyto oblasti patří například daně z příjmů právnických osob, právní úprava AML, ochrana životního prostředí nebo ochrana hospodářské soutěže [blíže viz § 2 odst. 1 písm. d) zákona]. Ministerstvo spravedlnosti pak na svých internetových stránkách uveřejnilo seznam českých a evropských právních předpisů, jež do daných oblastí spadají.

Z definice oznámení dále vyplývá, že oznámení bude podléhat tomuto zákonu pouze v případě, že **souvisí s prací** nebo jinou obdobnou činností

oznamovatele. O oznámení podle tohoto zákona tak nepůjde v situaci, kdy se daná osoba o protiprávním jednání dozví v běžném občanském životě mimo souvislost se svou prací.

Výkon práce nebo jiné obdobné činnosti je ale zákonem **definován poměrně široce**. Zahrnuje závislou práci vykonávanou v základním pracovněprávním vztahu, službu (státní, v rámci armády či bezpečnostních složek), samostatnou výdělečnou činnost, výkon práv spojených s účastí v právnické osobě, výkon funkce člena orgánu právnické osoby, plnění úkolů v rámci činnosti právnické osoby, správu svěřeneckého fondu, dobro-

Ochrana oznamovatele spočívá v zákazu jeho vystavení odvetným opatřením.

volnickou činnost, odbornou praxi nebo stáž a výkon práv a povinností vyplývajících ze smlouvy, jejímž předmětem je poskytování dodávek, služeb, stavebních prací nebo jiného obdobného plnění. Tento široký výčet zahrnuje prakticky jakoukoliv formu práce nebo činnosti, ať už v zaměstna-

neckém, dobrovolnickém, nebo podnikatelském vztahu, což zajišťuje široký rozsah ochrany pro potenciální oznamovatele.

Způsoby podání oznámení

Kromě obsahových náležitostí oznámení musí být také k nároku na ochranu oznámení podáno některým ze způsobů, které zákon o ochraně oznamovatelů předvídá.

Ochrana podle zákona o ochraně oznamovatelů náleží oznamovateli, který podal oznámení prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému, podal oznámení Ministerstvu spravedlnosti prostřednictvím vnějšího oznamovacího systému nebo oznámení uveřejnil při splnění zákonem stanovených podmínek. K uveřejnění lze přistoupit například v případě, kdy po podání oznámení nebylo přijato vhodné opatření, kdy má oznamovatel oprávněný důvod se domnívat, že protiprávní jednání uvedené v oznámení může vést k bezprostřednímu nebo **zjevnému ohrožení veřejného zájmu** nebo ke vzniku nenapravitelné újmy, nebo kdy má oznamovatel oprávněný důvod se domnívat, že





v případě podání oznámení ministerstvu existuje zvýšené riziko odvetných opatření vůči jeho osobě.

Ochrana náleží také osobě, jež oznámení podala orgánu veřejné moci příslušnému v dané oblasti podle jiného právního předpisu. Může se tak jednat o podnět adresovaný například oblastnímu inspektorátu práce při podezření na přestupek zaměstnavatele v oblasti zaměstnanosti. Je třeba uvést, že takové podání **nemusí být nijak specificky označeno** jako oznámení podle tohoto zákona – postačuje, pokud se jedná o běžný podnět kontrolnímu orgánu, který obsahuje informace o protiprávním jednání spadajícím pod působnost tohoto zákona (viz výše).

Naopak ochrana nenáleží osobě, která by oznámení obsahující informace o protiprávním jednání (byť spadajícím do působnosti zákona co do jeho obsahu) podala například nadřízenému zaměstnanci, personálnímu oddělení nebo vedení společnosti. Taková osoba tedy **nebude považována za oznamovatele** ve smyslu tohoto zákona.

Zákaz odvetných opatření

Ochrana oznamovatele je zajištěna zejména tím, že oznamovatel nesmí být vystaven odvetným opatřením, čímž se rozumí jakékoliv jednání nebo opomenutí v souvislosti s prací oznamovatele, které bylo **vyvoláno učiněním oznámení** a může způsobit újmu oznamovateli.

Zákon uvádí výčet opatření, která mohou být typicky považována za odvetná, jsou-li motivována učiněným

bám, které jsou s oznámením či oznamovatelem spojeny. Patří sem osoby, jež pomohly se získáním informací souvisejících s oznámením či jeho podáním, osoby blízké oznamovatele, jeho kolegové nebo zaměstnanci, osoby ovládané oznamovatelem, právnické osoby, v nichž má oznamovatel účast, osoby ovládající nebo ovládané stejnými subjekty, osoby, pro které oznamovatel vykonává práci nebo jinou obdobnou činnost a další.

Tato široká ochrana je zavedena z toho důvodu, aby zákon **efektivně bránil** odvetným opatřením vůči oznamovatelům a zamezil oznamovatele postihnout nepřímo přes jiné osoby či zamezil tomu, aby další osoby utrpěly újmu jako vedlejší efekt odvetného opatření vůči oznamovateli, aniž by se samy mohly proti němu bránit.

V případě odvetného opatření se může oznamovatel (či jiná chráněná osoba odvetným opatřením dotčená) **bránit v soudním řízení** a požadovat vyslovení neplatnosti takového opatření. V soudním řízení pak bude platit obrácené důkazní břemeno, tedy sub-

Od 1. 8. budou účinná veškerá ustanovení a povinnosti vztahující se k ochraně oznamovatelů.

oznámením. Patří mezi ně zejména rozvázání pracovního poměru, jakékoliv zásahy do odměňování, přeložení na jinou práci, změna pracovní doby a podobně. Jedná se pouze o **příklady odvetných opatření**, tím ovšem může být cokoli, co je motivováno podaným oznámením a může to oznamovateli přivodit újmu.

Kromě samotného oznamovatele poskytuje nový zákon o ochraně oznamovatelů ochranu **i dalším oso-**



jekt, který opatření učinil (typicky zaměstnavatel), bude povinen prokázat, že se nejedná o opatření odvetné povahy. Takové soudní řízení bude pro zaměstnavatele nepochybně náročné, a jakékoli individuální pracovněprávní opatření učiněná zaměstnavatelem proti oznamovateli či jiné chráněné osobě (zejména pak rozvázání pracovního poměru) tak budou **velmi riziková**. Nebude totiž postačovat osvědčit, že k uskutečnění daného opatření byly splněny zákonné podmínky, ale bude nutné prokázat, že realizované opatření bylo **objektivně odůvodněno** legitimním cílem a představovalo k tomuto cíli přiměřený a nezbytný prostředek.

Ochrana oznamovatele pak není omezena žádnou konkrétní dobou,

Oznamovatel má dále právo na náhradu škody způsobené odvetným opatřením a na přiměřené zadostiučinění, pokud mu byla odvetným opatřením způsobena nemajetková újma. Zákon také stanoví, že se ke vzdání se práva na ochranu před odvetným opatřením nepřihlíží.

fakticky je tedy oznamovatel chráněn po dobu neomezenou. S uplynulým časem od podání oznámení bude argumentace oznamovatele, že určité opatření je odvetné, samozřejmě **přirozeně slábnout**.

Přestupky a sankce

Zákon ve svém závěru stanoví možné přestupky příslušných osob (tj. osob vyřizujících oznámení), přestupky povinných subjektů (tj. subjektů s povinností zřídit vnitřní oznamovací systém) a přestupky dalších osob.

Přestupky příslušných osob zahrnují například neposouzení důvodnosti oznámení, nedodržení lhůty pro vyrozumění oznamovatele o výsledku posouzení oznámení, poskytnutí informace, která by mohla ohrozit účel oznámení, nebo poskytnutí informace o totožnosti oznamovatele bez jeho souhlasu. Za tyto přestupky může být uložena pokuta přímo příslušné osobě až do výše 100 tis. Kč. Jedná se v tomto směru o poněkud unikátní úpravu, jelikož sankce hrozí přímo i osobě ve funkci příslušné osoby, a nikoliv jen povinnému subjektu, pro který je tato činnost vykonávána (jako je tomu například u pověřence

pro ochranu osobních údajů dle GDPR nebo odpovědného zástupce dle živnostenského zákona).

Přestupky povinných subjektů zahrnují například nedostatečné zajištění ochrany oznamovatele před odvetnými opatřeními, neposkytnutí příslušných informací o zavedení vnitřního oznamovacího systému nebo neuskutečnění opatření k nápravě protiprávního stavu v souvislosti s podaným oznámením. Za tyto přestupky může být uložena pokuta až do výše 1 mil. Kč.

Přestupky dalších osob zahrnují bránění jinému v podání oznámení, vystavení oznamovatele nebo osob podle § 4 odst. 2 odvetným opatřením, poskytnutí informace, která by mohla ohrozit účel oznámení, nebo poskytnutí informace o totožnosti oznamovatele bez jeho souhlasu. Osoba, pro niž oznamovatel nebo osoba podle § 4 odst. 2 vykonává práci nebo jinou obdobnou činnost, může také spáchat přestupek tím, že umožní vystavení oznamovatele nebo osob odvetným opatřením. Za tyto přestupky může být uložena pokuta až do výše 1 mil. Kč.



*Mgr. Daniel Vejsada, advokát
PRK Partners, s. r. o.,
advokátní kancelář*

SEČTENO A PODTRŽENO

Nový zákon o ochraně oznamovatelů přichází sice s určitým zpožděním, ale o to bude aktuálně jeho nástup rychlejší. Jelikož po účinnosti zákona nebude v podstatě žádný dodatečný čas na přípravu na nové povinnosti, je potřeba se tímto tématem zejména v případě subjektů, na které dopadá povinnost zřídit vnitřní oznamovací systém, co nejdříve zabývat, jinak hrozí nemalé sankce.

Kdy vám musí zaměstnanec nahradit škodu?

Způsobil vám zaměstnanec škodu? Víte, kdy mu vzniká povinnost k náhradě a v jaké výši? Jak máte postupovat v případech, že zaměstnanec poškodí pracovní počítač nebo ztratí svěřenou hotovost? Můžete uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti ve vztahu k vybavení zaměstnancovy kanceláře? A na co si musíte dát pozor při prokazování zavinění?

Zákoník práce upravuje celkem čtyři typy povinnosti zaměstnance k náhradě škody, mezi kterými je nutno rozlišovat. Rozdíly spočívají v podmínkách vzniku povinnosti nahradit škodu, v rozsahu náhrady i v prokazování zavinění. Jedná se o:

- obecnou povinnost nahradit škodu;
- povinnost nahradit škodu, která vznikla v důsledku neodvrácení škody;
- nahrazení schodku na svěřených hodnotách;
- nahrazení ztráty svěřené věci.

Předpoklady vzniku povinnosti k náhradě škody

Všechny uvedené typy povinnosti k náhradě škody mají jedno společné: zaměstnanec se musel dopustit **zaviněného porušení** své povinnosti. Dále musí platit, že zaměstnavateli vznikla škoda v příčinné souvislosti s porušením povinnosti. Pokud by zaměstnavateli vznikla škoda, ale ukázalo se, že k tomu nedošlo v důsledku porušení

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD

Obecná povinnost zaměstnance k náhradě škody se uplatňuje poměrně často. Jde například o případy, kdy zaměstnanec z neopatrnosti či nešikovnosti poškodí vybavení zaměstnavatele, znehodnotí materiál nebo rozbije nástroj, s nímž pracuje. Může se uplatnit i v případech, kdy v důsledku chyby, které se zaměstnanec při výkonu práce zaviněně dopustil, vznikla zaměstnavateli povinnost zaplatit pokutu uloženou kontrolním orgánem.

Podle pravidel obecné povinnosti k náhradě škody by se mohlo postupovat i v případech, kdy zaměstnanec při plnění pracovních úkolů poškodí dobré jméno zaměstnavatele nebo zaviní zmaření obchodní příležitosti.

povinnosti ze strany určitého zaměstnance, nemohl by zaměstnavatel vůči tomuto zaměstnanci úspěšně požadovat náhradu škody.

Z povahy věci vyplývá, že zaměstnanec může zaviněně porušit jen takovou povinnost, o níž věděl, tedy byl s ní **prokazatelně seznámen**. Na první pohled jde o zcela jasnou věc, která ovšem ve sporech vznikajících mezi zaměstnavateli a zaměstnanci ohled-

ně náhrady škody často představuje příslovečný kámen úrazu.

Další podmínka vzniku povinnosti k náhradě škody spočívá v tom, že k zaviněnému porušení povinnosti a vzniku škody došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Obecná povinnost k náhradě škody

Při uplatnění obecné povinnosti k náhradě škody musí zaměstnavatel zaměstnanci porušení povinnosti a zavinění prokázat. V případném sporu zaměstnavatele tíží tzv. **důkazní břemeno** ohledně prokázání, že zaměstnanec porušil některou ze svých povinností z nedbalosti nebo úmyslně, což jsou formy zavinění.

Pokud by zaměstnanec prokázal, že škodu způsobil také zaměstnavatel, vznikne zaměstnanci povinnost **nahradit jen poměrnou část škody**, a to podle míry svého zavinění. Zaměstnanec

UPOZORNĚNÍ

Jedním z východisek pro úspěšné uplatnění práva na náhradu škody je důslednost zaměstnavatele a jeho vedoucích zaměstnanců při výkonu své řídicí působnosti. Musí dbát na to, aby pokyny, které zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce dávají, byly jednoznačné, srozumitelné a jejich uložení dobře prokazatelné. Objevují se případy, kdy zaměstnavatel uplatní vůči zaměstnanci právo na náhradu škody, ale zaměstnanec postaví svou obranu ve sporu na tom, že od zaměstnavatele nedostal jasný pokyn, jak má za daných okolností postupovat. Pokud zaměstnavatel neprokáže, že zaměstnanci uložil určitou povinnost, kterou pak zaměstnanec zaviněně porušil, pak ve sporu obvykle neuspěje.



se tedy může své povinnosti k náhradě škody částečně zprostit, jestliže se ukáže, že ke vzniku škody došlo i v souvislosti s porušením některé právní povinnosti zaměstnavatele.

Odpovědnost za svěřené hodnoty

Povinnost nahradit schodek na svěřených hodnotách, které byly zaměstnanci svěřeny k vyúčtování (tzv. **hmotná odpovědnost**), představuje jeden ze zvláštních typů povinnosti nahradit škodu. Může se uplatnit jen v případě, pokud byla se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dohoda o odpovědnosti).

Z dohody o odpovědnosti musí vyplývat, že zaměstnanci jsou nebo budou k vyúčtování svěřeny hodnoty a že zaměstnanci vzniká **povinnost nahradit případný schodek** na těchto hodnotách. Obsahem dohody často bývá i přímé vymezení hodnot, které jsou či budou zaměstnanci svěřeny.

Konkrétní určení těchto hodnot ovšem není podmínkou platnosti dohody o odpovědnosti. Dohoda může být platně sjednána i jen s obecněji formulovaným závazkem zaměstnance převzít odpovědnost za hodnoty, jež mu zaměstnavatel za trvání pracovněprávního vztahu (později) svěří.

Hodnotami, v souvislosti s jejichž svěřením zaměstnanci je možné uzavřít dohodu o odpovědnosti, rozumí zákon hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty. Dohodu o odpovědnosti lze ovšem uzavřít **pouze tehdy**, jestliže jsou hodnoty předmětem obratu nebo oběhu a zaměstnanec může se svěřenými hodnotami osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny.

Ztráta svěřené věci

Obdobně jako odpovědnost za svěřené hodnoty funguje i **odpovědnost za svěřené věci**. Rozdíl spočívá v tom, že zaměstnavatel svěří zaměstnanci konkrétně určenou věc, kterou potřebuje

k plnění svých pracovních úkolů a se kterou bude mít možnost osobně disponovat. Může se jednat třeba o ochranné pracovní pomůcky, mobilní telefon nebo přenosný počítač. Aby se mohlo jednat o svěřenou věc, musí mít zaměstnanec možnost mít ji po celou dobu fyzicky u sebe nebo ji uzamknout na místě, kam má přístup jen on. Svěřeny proto mohou být ochranné pracovní pomůcky, které má zaměstnanec při výkonu práce na sobě a po skončení směny je zamkne ve své skříňce.

Dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí je nutno uzavřít až v případě, že **hodnota věci přesahuje 50 tis. Kč**. Jinak postačí, pokud zaměstnanec věc převezme na základě písemného potvrzení.

Je nutno upozornit, že tento zvláštní typ povinnosti k náhradě škody se uplatní jen v případě ztráty svěřené věci. Stejně jako v případě povinnosti k náhradě schodku nemusí zaměstnavatel zaměstnanci prokazovat zavinění. Kdyby zaměstnanec svěřenou věc poškodil nebo zničil, mohl by zaměstnavatel **postupovat podle pravidel** obecné povinnosti k náhradě škody.

Povinnost nahradit schodek

Je-li dohoda o odpovědnosti platně uzavřena a nedošlo k jejímu zániku, je zaměstnanec povinen nahradit schodek, který zaměstnavatel na svěřených hodnotách zjistí. Schodek na hodnotách (často označovaný jako **manko**) je představován **záporným rozdílem** mezi stavem, který by zaměstnanci svěřené hodnoty měly vykazovat (vzhledem k poslednímu zjištěnému stavu a následnému obratu nebo oběhu), a reálným stavem.

Skutečný stav hodnot se zjišťuje zpravidla **inventarizací**, již je zaměstnavatel v některých případech povinen provést. Není ovšem vyloučeno, že ke zjištění schodku dojde i jiným prokazatelným způsobem. Povinnost prokázat vznik schodku má v každém případě zaměstnavatel.

POZOR NA CHYBU

Rozhodně není možné uzavřít dohodu o odpovědnosti například ve vztahu k vybavení kanceláře zaměstnance nebo k výrobnímu prostředku (stroji), se kterým zaměstnanec pracuje. Tyto věci totiž nepodléhají obratu ani oběhu a zaměstnanec s nimi navíc nemůže plně osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny.

UPOZORNĚNÍ

Omezení rozsahu náhrady škody u obecné povinnosti nahradit škodu neplatí v případě, kdy byla škoda způsobena úmyslně, v opilosti nebo pod vlivem jiných návykových látek. Za takovýchto okolností může zaměstnavatel bez omezení vyžadovat náhradu celé skutečné škody. V případě, kdy škoda vznikla v důsledku úmyslného porušení povinnosti, může zaměstnavatel vyžadovat i náhradu škody v podobě ušlého zisku.

Základní odlišnost mezi povinnostmi nahradit schodek na svěřených hodnotách a obecnou povinností zaměstnance nahradit škodu (a současně hlavní výhodou odpovědnosti za svěřené hodnoty z pohledu zaměstnavatele) spočívá v tom, že při povinnosti nahradit schodek se předpokládá, že zaměstnanec vzniklý schodek zavinil. Byla-li platně uzavřena dohoda o odpovědnosti a byl-li zjištěn a prokázán schodek, **nemusí zaměstnavatel zaměstnanci dokazovat, že škodu zavinil.**

Zaměstnanec se může povinnosti nahradit schodek na svěřených hodnotách zprostit, pokud prokáže, že schodek vznikl zčásti nebo zcela bez jeho zavinění. Je to tedy naopak zaměstnanec, kdo musí zaměst-

navateli dokázat, že zde jeho zavinění nebylo dáno. Pokud se zaměstnanci částečné nebo úplné prokázání neexistence jeho zavinění (tzv. **vyvinění**) podaří, bude povinen nahradit schodek na svěřených hodnotách jen částečně, případně vůbec. K vyvinění zaměstnance dochází nejčastěji na základě toho, že v důsledku zanedbání

Při určování výše škody na věci se vychází z obvyklé ceny v době poškození nebo ztráty.

povinností zaměstnavatele bylo zaměstnanci znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.

Stejně pravidlo se uplatňuje i v případě ztráty svěřené věci, kterou

zaměstnanec převzal na základě písemného potvrzení nebo dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.

Rozsah náhrady škody

Ve vztahu ke každému typu povinnosti zaměstnance k náhradě škody obsahuje zákoník práce **samostatnou úpravu rozsahu**, v jakém může zaměstnavatel náhradu vzniklé škody požadovat.

U obecné povinnosti nahradit škodu platí, že pokud zaměstnanec způsobil vznik škody z nedbalosti, může zaměstnavatel vyžadovat náhradu ve výši rovnající se nejvýše čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku tohoto zaměstnance.

Uplatní-li se povinnost nahradit schodek na svěřených hodnotách nebo ztrátu svěřené věci, může zaměstnavatel vyžadovat **náhradu škody v plné výši**. Odlišně se postupuje v případě, že bylo k náhradě schodku společně zavázáno více zaměstnanců, tedy pokud byla mezi zaměstnavatelem a několika zaměstnanci uzavřena společná dohoda o odpovědnosti. Výše náhrady škody se pak mezi jednotlivé zaměstnance rozpočítává podle poměrů jejich dosažených průměrných výdělků. S výjimkou vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce nesmí podíl náhrady škody připadající na jednotlivého zaměstnance přesahovat výši jednoho průměrného měsíčního výdělku.

Při určování výše škody na věci se vychází **z obvyklé ceny v době poškození nebo ztráty**. Například v případě posuzování ztráty svěřené věci nemá zaměstnavatel automaticky vyžadovat náhradu škody ve výši pořizovací hodnoty věci, nýbrž má zjistit, jakou cenu měla věc v době, kdy došlo k její ztrátě. Bude se ovšem přihlížet i k tomu, co musí zaměstnavatel k obnovení nebo nahrazení funkce věci účelně vynaložit. ●●●

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.
odborník na pracovní právo



Umělá inteligence v HR:

Jak vám může ušetřit hodiny času týdně?

Víte, jak vám může umělá inteligence ulehčit každodenní HR agendu? Seznamte se s řadou praktických AI nástrojů, které vám usnadní proces náboru, hodnocení a rozvoje zaměstnanců či onboarding nováčků. Zjistěte, jak AI jednoduše využít například k rychlému nalezení ideálního kandidáta či k podpoře profesního růstu vašich zaměstnanců.

Umělá inteligence (dále také jako AI) zásadně ovlivnila mnohá odvětví a lidské zdroje (HR) nejsou výjimkou. Integrace nástrojů AI do HR procesů revolučně mění nábor, osobní rozvoj, outplacement a onboarding nových zaměstnanců. V tomto článku jsme se podívali na zajímavé a používané nástroje AI pro každou z těchto oblastí a zdůraznili, co konkrétně řeší a s čím mohou pomoci v praxi HR.

NÁBOR AI: Podporovaný screening kandidátů

Nástroj „TalentSense“ poskytuje automatizovaný screening kandidátů pomocí přirozeného zpracování jazyka a algoritmů strojového učení. Řeší efektivní a objektivní výběr nejvhodnějších kandidátů pro danou pozici a pomáhá snížit objem práce pro HR profesionály při prvním výběru kandidátů a rychleji identifikovat potenciální talenty.

Chatboty asistované pohovory

Nástroje jako „RecruitBot“ a „MyInterviewAI“ využívají technologii chatbotů pro provádění úvodních pohovorů s kandidáty. Řeší standardizaci otázek a hodnocení kandidátů a pomáhá ze-

ektivnit průběh pohovorů a zajistit konzistentní hodnocení kandidátů, přičemž zachovává možnost osobní interakce s kandidáty.

OSOBNÍ ROZVOJ Hodnocení dovedností

Nástroje jako „Skillify“ a „TalentGuard“ využívají algoritmy AI k hodnocení dovedností zaměstnanců. Řeší systematické hodnocení dovedností a potřeb rozvoje zaměstnanců a pomáhá poskytovat HR profesionálům objektivní data pro plánování školi-

cích programů a identifikaci skrytých talentů v organizaci.

Platformy adaptivního učení

AI pohání učební platformy, jako jsou „EdTechify“ a „SmartLearn“, personalizují učební zkušenosti na základě individuálních preferencí a výkonu. Řeší flexibilní a efektivní učení odpovídající individuálním potřebám zaměstnanců a pomáhá zaměstnancům nabídnout širokou škálu relevantního vzdělávacího obsahu a podporovat jejich rozvoj.



ONBOARDING A OUTPLACEMENT NOVÝCH ZAMĚSTNANCŮ

Virtuální asistenti pro onboarding nových zaměstnanců

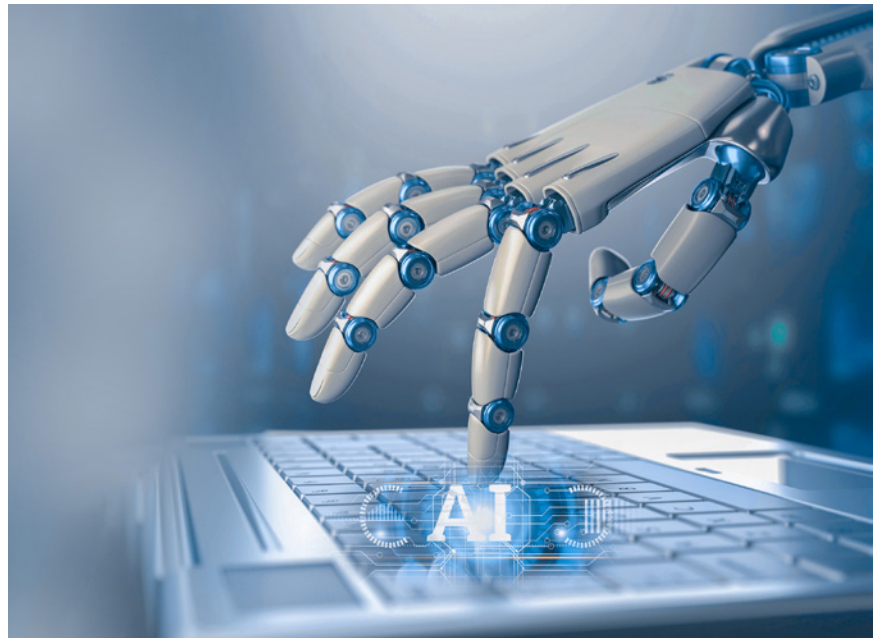
Nástroje jako „bit.ai“ a „HRonboard“ využívají AI ke zjednodušení procesu onboardingu nových zaměstnanců. Řeší zajištění snadného a hladkého začlenění nových zaměstnanců do organizace a pomáhá poskytnout novým zaměstnancům důležité informace, školení a odpovědi na otázky, čímž zvyšuje jejich spokojenost a produktivitu.

PODPORA OUTPLACEMENTU S VYUŽITÍM AI

AI nástroje jako „aicareercoach“ a „OutplacementPro“ poskytují personalizovanou podporu zaměstnancům během procesu outplacementu. Pomáhají při hledání nových kariérních příležitostí a při identifikování relevantní pracovní příležitosti. Dále pomáhají nabídnout individuální kariérní poradenství, což zvyšuje šance na úspěšný přechod kariéry.

BUDOUCNOST AI V HR

AI má obrovský potenciál pro budoucnost HR. S rozvojem technologií se nástroje AI stávají sofistikovanějšími, umožňující HR profesionálům automatizovat rutinní úkoly, rozhodovat na základě dat a zlepšovat zkušenosti zaměstnanců. Nicméně etické úvahy, jako je ochrana soukromí, omezení zkreslení a transparentnost, budou při implementaci AI v HR klíčové. HR profesionálové bu-



dou hrát klíčovou roli při sledování přijetí AI, zajišťování spravedlnosti a udržování lidského doteku v citlivých záležitostech.

Začlenění umělé inteligence do pracovního prostředí může nabídnout obrovský potenciál a řadu výhod,

AI by měla být použita jako nástroj, který podporuje a posiluje lidské schopnosti a rozhodování.

od jednoduché automatizace rutinních úkolů až po interaktivní partnerství v rozhodování. AI může významně zvýšit produktivitu, efektivitu a schopnost zaměstnanců vypořádat se s komplexními výzvami.

Je však důležité si uvědomit, že AI **není náhradou za lidskou intelligen-**

ci a úsudek. Místo toho by měla být použita jako nástroj, který podporuje a posiluje lidské schopnosti a rozhodování. Spolupráce mezi umělou inteligencí a lidmi by měla být interaktivní a vzájemně prospěšná.

Zároveň je třeba dbát na etické aspekty a ochranu soukromí. AI by neměla být používána k nátlaku nebo kontrole zaměstnanců. Musíme si být vědomi také rizika seskupení, kdy se AI může naučit nežádoucí vzorce chování nebo diskriminovat na základě nesprávných dat.

Závěrem lze říci, že úspěšné začlenění umělé inteligence do pracovního prostředí závisí na tom, jak efektivně dokážeme vyvážit sílu umělé inteligence s lidskou moudrostí. Abychom toho dosáhli, je důležité vytvořit otevřenou a učící se kulturu, v níž jsou zaměstnanci povzbuzováni spolupracovat s AI, učit se od ní a přispívat k jejímu zdokonalování.

V následujících dvou dílech této série se budeme zabývat dalšími výzvami, kterým čelí HR profesionálové. Dozvíte se, jak může těmto výzvám čelit AI a jaká může přinést řešení. Zaměříme se na nábor, fluktuaci zaměstnanců, jak lze zaměstnancům pomoci nalézt nové kariérní příležitosti a na rozpoznávání a odstraňování zkreslení v HR procesech. Pokud pracujete v oblasti lidských zdrojů, určitě si nenechte tyto díly naší série uniknout. Mohou vám nabídnout cenné poznatky a tipy, jak využít potenciál AI a zdotat výzvy, jež HR oblast čekají.

Mgr. Marek Velas
zakladatel propousteni.cz

CHECKLIST: ZAČLEŇTE UMĚLOU INTELIGENCI DO VAŠICH HR PROCESŮ

Víte, jak úspěšně implementovat AI nástroje do vašich firemních HR procesů? Právě s tím vám pomůže následující checklist. Postupujte po jednotlivých krocích, které mají vždy přiřazenou zodpovědnou osobu a termín dokončení. Tento postup vám pomůže udržet celý proces organizovaný a efektivní.

ČÍSLO KROKU	KROK AKCE	ZODPOVĚDNÁ OSOBA	TERMÍN DOKONČENÍ
1	Identifikace klíčových HR výzev, které lze řešit pomocí AI	HR manažer/ka	[Datum]
2	Vyhodnocení dostupných AI nástrojů a technologií pro HR	IT specialista	[Datum]
3	Konzultace s dodavateli AI nástrojů a získání nabídek	Nákupní oddělení	[Datum]
4	Stanovení rozpočtu pro implementaci AI do HR procesů	Finanční oddělení	[Datum]
5	Vytvoření týmu pro implementaci AI v HR	Projektový manažer / / projektová manažerka	[Datum]
6	Testování vybraných AI nástrojů na konkrétních HR scénářích	Tým HR specialistů	[Datum]
7	Seznámení zaměstnanců s novými AI nástroji a školení	Interní školitel/ka	[Datum]
8	Postupné začleňování AI do náborových procesů	HR manažer/ka	[Datum]
9	Monitorování výkonu AI nástrojů a získávání zpětné vazby	Tým HR specialistů	[Datum]
10	Pravidelné aktualizace a optimalizace AI v HR	IT specialista	[Datum]
11	Hodnocení dosažených výsledků a vyhodnocení úspěšnosti	Projektový manažer / / projektová manažerka	[Datum]