



# moderní HR manager

ČÍSLO 26 | SRPEN 2023 | 4. ROČNÍK

## Velký seriál o whistleblowingu: Koho máte určit příslušnou osobou?

Zaměstnavatelé mají aktuálně plno starostí s tím, aby dostáli všem povinnostem, které na ně valí čerstvě účinný zákon o ochraně oznamovatelů. Víte, kolik příslušných osob potřebujete k zajištění správného fungování oznamovacího systému? Jaké požadavky zákon na tyto osoby klade? A co naopak zůstává kvůli mezerám v zákoně nadále neobjasněno?

V poslední, třetí části miniseriálu o novém zákoně o ochraně oznamovatelů, se věnujeme tzv. příslušné osobě a její činnosti při prověřování došlých oznámení. Zaměříme se na to, koho je nejvhodnější v rámci organizace touto činností pověřit a kdy je lepší tuto činnost raději svěřit třetí osobě (tzv. outsourcing).

### Kdo je příslušná osoba?

Příslušnou osobou se dle zákona rozumí osoba, která je povinným subjektem provozujícím vnitřní oznamovací systém určena k přijímání a prověřování došlých oznámení. Jedná se o zcela klíčovou osobu k řádnému fungování celého systému.

Jedinými zákonnými požadavky na příslušnou osobu je její **zletilost,**

### plná svéprávnost a bezúhonnost.

Zákon nestanoví žádné další požadavky, pokud jde například o vzdělání či praxi příslušné osoby. Nicméně povinnost určit osobu s dostatečnými znalostmi a zkušenostmi lze dovodit již z obecní povinnosti zajistit řádné fun-

### Zákon nestanovuje žádné požadavky na vzdělání či praxi příslušné osoby

gování vnitřního oznamovacího systému, zejména tedy řádný příjem a prověření došlých oznámení.

Za bezúhonnou se považuje osoba, která nebyla odsouzena za úmyslný trestný čin s maximálním trestem odnětí svobody více než dva roky ne-

bo za trestný čin spáchaný v souvislosti s prací (pokud již nebyl daný trestný čin zahlazen nebo se na danou osobu nehledí, jako by nebyla odsouzena). Stejně tak není bezúhonná osoba, která byla v posledních pěti letech pravomocně uznána vinnou z přestupku příslušné osoby podle tohoto zákona.

Bezúhonnost lze osvědčit výpisem z rejstříku trestů, který nesmí být starší než tři měsíce. Cizinci mohou doložit bezúhonnost také odpovídajícím doku-

mentem vydaným státem jejich občanství, pokud daný stát takový dokument vydává. Příslušná osoba je povinna oznámit změnu ve své bezúhonnosti do deseti dnů povinnému subjektu. Pokud povinný subjekt zjistí, že daná osoba už nesplňuje pod-

Činnost příslušné osoby je zákonem upravena pouze v základních bodech a zaměřuje se zejména na lhůty k jednotlivým krokům příslušné osoby. Naopak samotnému postupu příslušné osoby při prověřování oznámení se zákon nevěnuje v podstatě vůbec.

mínky pro bezúhonnost, musí bez zbytečného odkladu zrušit její určení (a určit novou, je-li to potřebné).

### Příjem a prošetřování oznámení

Mezi **základní úkoly** příslušné osoby, jak už vyplývá z výše uvedeného, bude patřit zejména přijímání oznámení (a to ústně, písemně či osobně), jejich následné posouzení a prověření, učinění závěru o (ne)důvodnosti oznámení a případné navržení nápravných opatření. Příslušná osoba bude také zabezpečovat veškerou komunikaci s oznamovatelem.

Oznámení může být podáno příslušné osobě ústně nebo písemně prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému. Pokud to oznamovatel požaduje, musí příslušná osoba oznámení přijmout také osobně v přiměřené lhůtě, nejdéle do 14 dnů.

O přijetí oznámení musí oznamovatel být následně ze strany příslušné osoby písemně informován do sedmi dnů, pokud výslovně nepožádal, aby ho příslušná osoba nevyrozumívala, nebo pokud by takovou informaci zjevně mohlo dojít k prozrazení totožnosti oznamovatele.

Příslušná osoba je následně povinna oznámení vyhodnotit a písemně informovat oznamovatele o výsledcích posouzení, a to do 30 dnů. Tato lhůta může být při složitějších případech prodloužena až o dalších 30 dnů, maximálně však dvakrát. O záměru prodloužit lhůtu musí příslušná

osoba ale oznamovatele předem vyrozumět, a to včetně uvedení důvodů k prodloužení. Prodloužování by tak mělo být spíše výjimečné a ve skutečně důvodných případech.

Pokud je oznámení vyhodnoceno jako důvodné, příslušná osoba navrhne povinnému subjektu **adekvátní opatření k nápravě** nebo předejití protiprávnímu stavu. Pokud povinný subjekt neakceptuje navrhovaná opatření, musí přijmout jiná vhodná opatření a vyrozumět o nich příslušnou osobu. Ta následně o přijatých opatřeních informuje oznamovatele, ten se tedy dozví nejen o tom, že jeho oznámení je důvodné, ale musí vědět i to, jaké kroky k nápravě byly učiněny.

Pokud je naopak oznámení vyhodnoceno jako nedůvodné, pak je opět o této skutečnosti oznamovatel neprodleně informován s tím, že buď na základě skutečností uvedených v oznámení a z okolností, které jsou příslušné osobě známy, nebylo shledáno podezření na protiprávní jednání, nebo že příslušná osoba shledala, že oznámení se zakládá na **ne-**

### Povinnost mlčenlivosti pro příslušnou osobu nadále platí i po ukončení její činnosti

**pravdivých informací** (v jiných případech by mělo být oznámení zřejmě považováno za důvodné). Příslušná osoba dále poučí oznamovatele o právu podat oznámení u orgánu veřejné moci.

Příslušné osobě je nutné zajistit také nezbytné technické vybavení k její činnosti a příslušnou odbornou (zejména právní) podporu. S ohledem na přísnou povinnost mlčenlivosti pak prakticky nepřichází do úvahy, aby k činnosti příslušné osoby (např. komunikaci s oznamovatelem, předáváním a ukládáním dokumentů apod.) byly využívány běžné technické nástroje daného subjektu, když v jejich rámci pravděpodobně nebude možné zajis-

tit, že k nim skutečně nebude mít přístup nikdo jiný než příslušná osoba (např. pracovníci IT, statutární orgán apod.). S ohledem na možnou složitost posouzení důvodnosti oznámení a šíří oblastí, do kterých může oznámení směřovat, by také příslušné osobě mělo být umožněno si vyžádat potřebná expertní stanoviska, tedy např. odborné právní posouzení.

Zákon pak vůbec neuvádí, jak detailní má být prověřování oznámení ze strany příslušné osoby. Z našeho pohledu tak ob stojí jak přístup, kdy příslušná osoba ověří pouze základní fakta uvedená v oznámení a provede právní hodnocení, tak přístup, kdy příslušná osoba provede velmi detailní šetření celé věci.

### Mlčenlivost příslušné osoby

Základním stavebním kamenem vnitřních oznamovacích systémů je jejich **důvěrnost a ochrana totožnosti oznamovatele**. Z tohoto důvodu je příslušné osobě stanovena povinnost mlčenlivosti o všech skutečnostech, o kterých se dozvěděla při výkonu své činnosti podle tohoto zákona, a to i po ukončení výkonu této činnosti.

Zejména pak je výslovně zakázáno, aby příslušná osoba poskytla informace o totožnosti oznamovatele a dalších chráněných osob, pokud k tomu daná osoba nedala písemný souhlas.

Tyto informace je jinak možné poskytnout, jen pokud je příslušná

Zákon nedává příslušné osobě žádné specifické pravomoci k výkonu její činnosti, zde bude tedy záležet na povinném subjektu, aby ji dostatečné pravomoci zabezpečil. Může se jednat zejména o právo nahlížet do dokumentace, právo požadovat od ostatních zaměstnanců součinnost či vysvětlení apod.



osoba povinná tyto informace poskytnout příslušným orgánům veřejné moci podle jiných právních předpisů – tedy např. orgánům činným v trestním řízení dle trestního řádu. I v takovém případě je ale příslušná osoba povinná o poskytnutí informace oznamovatele předem vyzoomět a dát mu možnost se k poskytnutí informace vyjádřit.

Příslušná osoba dále nesmí nikomu poskytnout informace, které by mohly zmařit nebo ohrozit účel podávání oznámení. Tato kategorie je ovšem značně neurčitá a bude působit problémy zejména při prověřování oznámení ze strany příslušné osoby. Bude totiž složité posoudit, jaké informace může příslušná osoba např. zaměstnancům, od kterých vyžaduje určitou součinnost, sdělit, aniž by byl tímto ohrožen účel oznámení a porušena zákonná mlčenlivost.

### Určení příslušné osoby či osob

Přestože zákon v případě příslušné osoby mluví vždy v jednotném čísle, bude z praktického pohledu zřejmě nezbytné, aby příslušných osob u jednoho subjektu bylo více. Jako ideální počet se jeví **2–3 příslušné osoby u jedno-**

**ho subjektu**, a to jednak k zajištění vzájemné zastupitelnosti a kontinuity fungování vnitřního oznamovacího systému při odchodu některé z nich, tak s ohledem na možnost vzájemných konzultací mezi těmito osobami, např. dle jejich odbornosti. S jinými osobami, tedy např. s interními právníky (nejsou-li příslušnou osobou), nebude možné s ohledem na zákonnou povinnost mlčenlivosti obsah podaných oznámení konzultovat.

Nejběžněji bude do funkce příslušné osoby určen **stávající zaměstnanec**, a to často jako doplněk k jeho stávající pracovní činnosti. Nejčastěji jsou v této situaci skloňováni zaměstnanci v pozici compliance officer (kteří obvykle mají jen velké společnosti), interní právník či personalista.

Prvním dvěma volbám lze v podstatě přisvědčit, pokud se povinný subjekt rozhodne tuto činnost zajišťovat interně a nechce vytvářet novou specifickou pozici. Zejména k činnosti compliance officera či jiné podobné roli má činnost příslušné osoby skutečně blízko. Vhodnou osobou může být za určitých okolností také interní právník, byť zde je potřeba dobře zvážit, zda se při své činnosti nemůže dostat do faktického **střetu zájmů**, když

bude posuzovat něco, na čem se (v rámci přípravy či schvalování) třeba sám podílel.

Naopak za nevhodné považujeme pověřit výkonem funkce příslušné osoby personalistu či HR oddělení obecně. Často je vnitřní oznamovací systém vnímán chybně jako něco, co je provázáno zejména s disciplinárním procesem (tedy kde je účelem najít a potrestat viníka). Tak tomu ovšem není a prošetřování oznámení v rámci vnitřního systému a šetření pro účely disciplinárních postihů je nutné považovat **za zcela oddělené procesy**. Disciplinární šetření a postih spíše bude navazovat na posouzení oznámení v rámci naplnění doporučených vhodných opatření.

Zaměstnanci HR oddělení také podle našeho názoru nebudou mít dostatečné znalosti a zkušenosti nezbytné k posouzení důvodnosti přijatých oznámení, což bude velice často vyžadovat znalost a práci s právními předpisy v mnoha různých oblastech (mimo HR).

Pro úplnost dodáváme, že za vhodné příslušné osoby pak nelze považovat ani zaměstnance ve vrcholném managementu společnosti či členy statutárních orgánů, jelikož zde



opět může často docházet ke střetu zájmů, kdy se jich bude podané oznámení přímo či nepřímo dotýkat a v takovém případě by nebylo možné zaručit jejich nestranný postup.

### Outsourcing příslušné osoby

Návrh zákona pak umožňuje jak vedení celého vnitřního oznamovacího systému, tak i (jen) výkon funkce příslušné osoby **zajistit u třetích osob (outsourcovat)**. Z mnoha ohledů se právě outsourcing této činnosti jeví jako vhodná varianta zajištění řádného fungování vnitřního oznamovacího systému zejména pro menší a střední společnosti.

Poskytovatel služeb v oblasti whistleblowingu bude mít velice často k dispozici vlastní technické zázemí a vybavení pro komunikaci a ukládání dokumentů, zcela oddělenou od systémů společnosti, a tedy bude

Externí poskytovatelé nemají uvnitř společnosti žádné osobní či pracovní vazby, což vede k posílení jejich nestrannosti při prověřování oznámení a posuzování jeho důvodnosti.

zajištěna mlčenlivost. Externí poskytovatel má také obvykle k dispozici více osob schopných zabezpečit funkci příslušné osoby, lépe zajistit vzájemnou zastupitelnost a kontinuitu či pružněji reagovat v počtu zapojených osob v případě náhlého zvýšení počtu oznámení.

I v případě využití externí osoby jako příslušné osoby je nezbytné, aby

### V praxi je nezbytné, aby bylo příslušných osob u jednoho subjektu více

k jejímu určení došlo vždy ze strany povinného subjektu, tedy nikdy nemůže být ponecháno určení příslušné osoby např. na dodavateli samotného oznamovacího systému.

Pověřením třetí osoby také nijak není dotčena odpovědnost povinného subjektu dohlížet na to, že příslušná osoba svou činnost vykonává řádně v souladu se zákonem.

### Odpovědnost příslušné osoby

Zásadním rozdílem v odpovědnosti příslušné osoby ve srovnání s jinými podobnými funkcemi, jako je např. zmocněnec pro ochranu osobních

údajů (DPO) dle GDPR je pak zejména **osobní odpovědnost příslušné osoby za řádný výkon své funkce**, a to nejenom vůči povinnému subjektu, pro který tuto činnost vykonává, ale i přímo vůči kontrolním orgánům.

Pokud příslušná osoba poruší uloženou povinnost mlčenlivosti, nepřijme oznámení, neprovede posouzení jeho důvodnosti či neinformuje oznamovatele o výsledku posouzení, hrozí jí totiž **pokuta ve výši až 100 tis. Kč**.

Mimo výše uvedenou veřejnoprávní odpovědnost pak bude samozřejmě příslušná osoba také **zodpovídat za případnou škodu** vzniklou porušením svých povinností povinnému subjektu, pro který činnost vykonává. Režim této odpovědnosti bude záležet na smluvním vztahu mezi daným subjektem a příslušnou osobou. Bude-li tato funkce vykonávaná v pracovněprávním vztahu, pak bude odpovědnost za škodu v případě nedbalostního porušení povinností limitována 4,5násobkem průměrného měsíčního výdělku příslušné osoby, v ostatních případech pak bude odpovídat za škodu v plném rozsahu.

Bude-li vztah s příslušnou osobou založen na obchodněprávním vztahu, bude příslušná osoba obvykle odpovídat za způsobenou škodu v plném rozsahu, nicméně zde již záleží primárně na smluvních ujednáních mezi stranami.

Určení vhodné příslušné osoby (či osob) je jedním ze stěžejních úkolů vyplývajících ze zákona o ochraně oznamovatelů a jedná se o klíčový prvek pro řádné fungování celého vnitřního oznamovacího systému. Povinné subjekty by tak výběr příslušné osoby a stanovení správného počtu příslušných osob neměly brát na lehkou váhu, aby se nevystavily riziku (nemalých) sankcí za porušení zákona.

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

# Švarcsystém: Nebezpečná hra, která zavání soudem i pokutou

**Novela zákoníku práce přinese mimo jiné zpřísnění pravidel zaměstnávání na DPP/DPČ. Způsobí tato změna útěk dohodářů do švarcsystému? Víte, jaké protiprávní jednání se pod pojmem švarcsystém skrývá? A proč se zaměstnavatelé, kteří někoho „zaměstnají na IČO“, ocitají na velmi tenkém ledě?**

Podle zákoníku práce platí, že závislá práce může být vykonávána pouze v některém ze základních pracovněprávních vztahů. Mezi ně patří **pracovní poměr a vztahy založené některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**. Současně zákoník práce podle svého § 1 upravuje právě ty vztahy, které mezi zaměstnavateli a zaměstnanci vznikají při výkonu závislé práce. Znamená to, že mimo věcnou působnost zákoníku práce zůstávají případy, kdy někdo pro jiného vykonává jinou než závislou práci. Například vztah mezi podnikatelem (OSVČ) a jiným subjektem, který mu zadal zakázku, se zákoníkem práce neřídí. Jde-li skutečně o výkon podnikatelské činnosti, pak na

takové spolupráci samozřejmě není zhoła nic protiprávního.

O zastřené výkon závislé práce jde v případě, kdy smluvní strany předstírají, že mezi nimi probíhá spolupráce například na bázi podnikatelského vztahu, ale ve skutečnosti jeden pro druhého vykonává závislou práci. Zákon o zaměstnanosti takové jednání označuje za nelegální práci a s jejím

## Vztah mezi podnikatelem a jiným subjektem, který mu zadává zakázku, se neřídí zákoníkem práce

výkonem spojuje možnost uložení velmi vysoké pokuty. K možným postihům může dojít i v oblasti daní a pojištění a v neposlední řadě mohou pro

zastřené zaměstnavatele nastat velké komplikace v případě, kdy se bude spolupracující podnikatel-zaměstnanec před soudem domáhat práv vyplývajících z pracovního poměru (například odstupné nebo odškodnění pracovního úrazu).

## Znaky závislé práce

Klíčovým pojmem pro vymezení působnosti pracovněprávních pravidel je závislá práce. Tento pojem definuje v § 2 odst. 1 zákoník práce prostřednictvím několika znaků. O závislou práci jde tehdy, pokud někdo pracuje **v podmínkách nadřízenosti a podřízenosti, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a výlučně osobně**. V § 2 odst. 2 zákoník práce ještě doplňuje podmínky, za nichž musí být závislá práce vykonávána. Patří mezi ně odměna, nesení nákladů a odpovědnosti zaměstnavatelem, výkon práce v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele, nebo na jiném dohodnutém místě.

Aby se jednalo o závislou práci, musí být **všechny čtyři definiční znaky naplněny současně**. Uvedené znaky jsou spolu nicméně vzájemně vnitřně provázány. Nadřízenost a podřízenost je těsně spojena s ukládáním pokynů a velmi často i s tím, že zaměstnanec práci v podřízeném postavení koná jménem zaměstnavatele, tedy v jeho prospěch.

### CHYBA

Pojem švarcsystém, který se pro označení zastřené výkonu závislé práce v našich podmínkách používá, je velmi problematický. Slovo „systém“ zní tak, jako kdyby se jednalo o přípustnou variantu výkonu práce. Ve skutečnosti ale právní úprava neponechává žádný prostor k tomu, aby se strany rozhodly, jestli bude zaměstnanec pracovat v pracovním poměru nebo „na IČO“. Jistě se mohou rozhodnout legálně spolupracovat jako podnikatelé, budou-li oba samostatně, na svůj účet a odpovědnost vykonávat samostatnou podnikatelskou činnost. Pokud má ale osoba vykonávající práci být v podřízeném postavení vůči tomu, kdo práci zadává, plnit pokyny nadřízeného a pracovat jeho jménem, jde o závislou práci, jež musí být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu. Neexistuje žádný legální systém, kterým by bylo možné toto pravidlo obejít.

Některé případy mohou při bližším právním posouzení vycházet jako hraniční. Ve většině případů je ovšem možné k závěru o tom, zda jde o výkon závislé nebo samostatné práce, dojít poměrně spolehlivě. Často se také lze setkat i se situacemi, kdy je naprosto zjevné, že je v rámci spolupráce s OSVČ pouze předstírán výkon samostatné výdělečné činnosti, ale fakticky práce probíhá za podmínek, které jsou typické pro pracovní poměr.

### Právní posouzení smlouvy

Právní laici mají často za to, že právní vztah se posuzuje podle toho, **jak je označena smlouva**, kterou smluvní strany uzavřely. Domnívají se, že pokud strany pro svou spolupráci zvolily například smlouvu o dílo, příkazní smlouvu nebo nějaký typ občanskoprávní nepojmenované smlouvy a označily se v této smlouvě jako zadavatel a zhotovitel nebo příkazník a příkazce, pak musí být jasné, že jde o spolupráci na podnikatelské bázi a nemůže jít o pracovní poměr.

### UPOZORNĚNÍ

Má-li být spolehlivě učiněn závěr o tom, zda se při výkonu práce jedná o závislou nebo samostatnou práci, je nezbytné vyvarovat se zjednodušujícího a mechanického přístupu. Není správné snažit se rychle dospět k právnímu závěru jen na základě vytržení jedné okolnosti výkonu práce z kontextu dalších znaků a podmínek, za nichž je práce konána. Právě naopak je na místě zaujmout celostní přístup a pečlivě posuzovat podmínky výkonu práce ve vzájemných souvislostech.

Ve skutečnosti se ale smlouvy posuzují nikoli primárně podle svého názvu, nýbrž **podle svého skutečného obsahu**. Toto pravidlo předepisuje § 555 odst. 1 občanského zákoníku. V odst. 2 téhož ustanovení je doplněno, že pokud má být uzavřena smlouvou zastřena jiná smlouva, posoudí se smlouva podle své pravé povahy.

### Smlouvy se posuzují podle svého skutečného obsahu, nikoli podle názvu

Jestliže se tedy strany pokusily zastřít uzavření pracovní smlouvy jiným ty-

pem smlouvy, nemůže být tento pokus úspěšný. Pokud bude totiž při právní kvalifikaci zjištěno, že mezi smluvními stranami probíhal výkon závislé práce, pak skutečná vůle stran musela směřovat k uzavření pracovní smlouvy. **Závislá práce totiž nesmí být vykonávána jinak než v základním pracovněprávním vztahu.**

Lze shrnout, že pro posouzení právního vztahu mezi smluvními stranami není rozhodné, jak smluvní strany smlouvu označily, jaké právní důsledky jí samy přikládaly nebo od ní očekávaly. Podstatný je skutečný charakter právního vztahu, který mezi smluvními stranami vznikl. Na tento skutečný charakter nelze usuzovat podle vnějších jevových znaků, jakými je označení smlouvy a smluvních stran, vystavování faktur nebo skutečnost, že osoba vykonávající práci má živnostenské oprávnění. **Rozhodující je, za jakých podmínek dochází k výkonu práce.** V případě naplnění definičních znaků závislé práce se smlouva posoudí podle své pravé povahy tak, že jde o smlouvu pracovní.

### Nelegální práce a její postih

Podle zákona o zaměstnanosti se nelegální práci rozumí mimo jiné i výkon závislé práce fyzickou osobou mimo základní pracovněprávní vztah. Znamená to, že pokud se smluvní strany pokusí zastřít pracovní smlouvu, případně dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, jinou smlouvou, snaží se závislou práci vykonávat v jiném než pracovněprávním



ním vztahu, **dopouští se tím přestupku**, za jehož spáchání může být uložena pokuta.

Spáchá-li takovýto přestupek právnická osoba nebo podnikající osoba, může jí být ze strany orgánů inspekce práce uložena **pokuta až do výše 10 mil. Kč, nejméně však ve výši 50 tis. Kč**. Uložení pokuty v této výši tedy hrozí tomu, kdo založí se zaměstnancem základní pracovněprávní vztah, v němž tento zaměstnanec vykonává závislou práci, ale prostřednictvím pokusu o zastření pravé povahy smlouvy se snaží vzbudit zdání, že není zaměstnavatelem a základní pracovněprávní vztah nevznikl.

Přestupku se dopustí i fyzická osoba, která nelegálně práci vykonává, tj. zaměstnanec vykonávající závislou práci, jenž se ovšem snaží předstírat, že není zaměstnancem, nýbrž například OSVČ. Za tento přestupek může být uložena **pokuta až do výše 100 tis. Kč**.

Zastřený výkon závislé práce se může ocitnout i v hledáčku **finančního úřadu**. Vzhledem k významnému rozdílu mezi zdaněním závislé činnosti a samostatné činnosti se finanční úřady při kontrolní činnosti zaměřují na případy podezřele vyhlížejícího podnikání. Jestliže finanční úřad zjistí, že je podnikání pouze předstíráno a ve skutečnosti je jím zastírán výkon závislé činnosti, pak na takovou spolupráci hledí jako na závislou činnost a rozhodne o tom, že dosažený výdě-



lek má být zdaněn jako mzda dosažená v pracovním poměru, spolu s dalšími nepříznivými důsledky nesprávného výpočtu a odvodu daní.

### Riziko soudního sporu

Dojde-li ke vzniku soudního sporu mezi osobami, které spolupracovaly při zadávání a výkonu práce, bude se soud při právní kvalifikaci právního vztahu řídit uvedenými východisky.

Zastírání výkonu závislé práce představuje krajně rizikové počínání. Kromě kontroly ze strany inspekce prá-

ce či finančního úřadu hrozí i to, že si „spolupracující podnikatel“ v určité chvíli uvědomí, že by měl být právně vzato považován za zaměstnance, a obrátí se na soud, který mu dá za pravdu.

Zastírání závislé práce, tzv. švarcsystém, lze považovat za příklad takového jednání, které může po určitou dobu procházet, ale jen do chvíle, než se stane malér. Je to vlastně taková hra, kterou obě strany hrají, dokud jim vyhovuje. Může ale snadno dojít k tomu, že jednoho ze zúčastněných hra na podnikání přestane bavit. Takovým momentem může být nejen **úraz**, jako ve výše uvedeném soudním sporu, nýbrž třeba i **nevyplacení slíbené odměny** nebo **ukončení spolupráce**, které bude ze strany pracující osoby vnímáno jako neférové. Je nutno zdůraznit, že riziko zastírání závislé práce nespočívá jen v možnosti uložení pokuty kontrolním orgánem, nýbrž i ve vzniku soudního sporu mezi samotnými smluvními stranami. ●●●

Právní vztah mezi osobami, které spolupracovaly při zadávání a výkonu práce, posuzoval Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 9. 5. 2022, sp. zn. 2 Cdo 3061/2020. Žalobce při výkonu práce utrpěl vážný úraz. Ve sporu pak tvrdil, že sice formálně vykonával práci jako OSVČ, ale fakticky se jednalo o výkon závislé práce, a měl být proto považován za zaměstnance v pracovněprávním vztahu. Úraz, který při výkonu práce utrpěl, má být tak považován za pracovní úraz a má mu být poskytnuto odpovídající odškodnění. Z řízení vyšlo najevo, že práce byla vykonávána za podmínek, které jsou typické pro pracovněprávní vztah (přidělování pracovních úkolů, řízení a kontrola práce, osobní závislost a podřízenost atd.), a proto zněl rozsudek tak, že žalobce byl skutečně zaměstnancem, i když uzavřená smlouva byla naoko označena jinak. Měl proto také právo na odškodnění pracovního úrazu, který utrpěl.

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.  
právník se specializací  
na pracovní právo

Konference

# HR BUSINESS PARTNER

Strategie • Plánování  
Příprava na legislativní změny

5. 10. 2023 • Praha

**SLEVA 1 000 Kč pro čtenáře Moderního HR Managera!**  
Platí jen do 11. 9. Při objednávce stačí zadat kód: HR1000

- **Dopad legislativních změn na zaměstnávání v roce 2024**

- **Novela zákoníku práce** – Jak spočítat, zda se vaši společnosti příští rok vyplatí home office? Vyplatí se vám zaměstnávat na DPP/DPČ, nebo budete muset přehodnotit strategii headcountu?
- **Novela zákona o zaměstnanosti** – Jak strategicky přenastavit spolupráci s agenturami práce? Jak nastavit pravidla pro spolupráci s OSVČ po změně definice nelegální práce?
- **Zákon o ochraně oznamovatelů** – Jak uchopit zavádění vnitřního oznamovacího systému? Koho jmenovat příslušnou osobou a jak si zkontrolovat, že celý systém splňuje zákonné požadavky?

- **Umělá inteligence v HR – jak ušetřit práci i personální náklady v HR oddělení**

- **Umělá inteligence prokazatelně ušetří HR oddělení hodiny práce denně.** Během praktického workshopu ukážeme, jaké nástroje může vaše oddělení používat, jak na AI delegovat konkrétní úkoly.

- **Jak plánovat a řídit strategický rozvoj zaměstnanců v roce 2024**

- V roce 2024 budete povinni vzdělávat své zaměstnance v oblasti kyberbezpečnosti. Která školení musí absolvovat?

- **Nábor v revolučním roce 2024 – na které pozice se soustředit**

- Víte, na které pozice se musíte v příštím roce v rámci náboru zaměřit? Ať už kvůli legislativním změnám nebo rostoucím požadavkům trhu, v rámci plánování byste s nimi měli počítat.

- **Plánování personálních nákladů pro rok 2024 – s čím byste měli už teď počítat?**

- Do plánování personálních nákladů letos promlouvají hned 3 proměnné: **Dopad inflace na růst platů** v příštím roce; **Konsolidační balíček vlády** a jeho vliv na vaše zaměstnance; **Konec daňového zvýhodnění vybraných benefitů.**

[www.hrbusinesspartner2023.cz](http://www.hrbusinesspartner2023.cz)





# Umělá inteligence v náboru

## 2. část: Zvedněte laťku vašich náborových procesů

**Personalisté, s umělou inteligencí (AI) a možnostmi, které přináší, před vámi stojí také nové výzvy. Jaké nové role si musíte osvojit, chcete-li v náboru udržet krok s těmi nejlepšími? A jak konkrétně máte do náborového procesu AI zapojit?**

Implementace AI do náboru může znamenat přechod k novým rolím pro HR profesionály a vyžaduje přípravu na nové úkoly a odpovědnosti. Seznamte se s klíčovými aspekty, na které byste při zavádění AI do náboru měli brát zřetel.

### Role HR při použití AI v náboru

#### Strategický plánovač náboru

AI přináší HR novou roli strategického plánování náboru. Díky dostupnosti rozsáhlých souborů dat a analýz z AI má HR přístup k informacím, které mohou pomoci předvídat budoucí potřeby pracovních sil a přizpůsobit náborové strategie podle dlouhodobých cílů firmy. Zaměstnanci v HR oddělení by měli být schopni vytvářet dlouhodobé plány a strategie, které budou podporovat i podnikové cíle.

#### Data analytik

S rostoucím množstvím dat, která jsou generována díky AI, je důležité, aby byli HR schopni analyzovat a interpretovat tato data. Datová analytika se stává klíčovou součástí práce zaměstnanců v HR a umožňuje jim lepší pochopení výkonu náborových procesů, identifikaci klíčových trendů a hledání oblastí pro zlepšení.

#### Udržovatel AI technologií

Zavedení AI do náboru vyžaduje, aby měli HR pracovníci znalosti o fungo-

vání a správě těchto technologií. Zajištění správného provozu AI systémů, jejich aktualizace a řešení potenciálních problémů se stává součástí odpovědnosti personalistů. Udržovatel AI technologií musí být obeznámen s jednotlivými nástroji, které jsou používány v náboru, a zároveň sledovat nové trendy a inovace v oblasti umělé inteligence.

#### Lidská interakce a osobní kontakt

I přes automatizaci a využití AI zůstává lidská interakce nezbytná v procesu náboru. HR profesionálové by měli zajistit, že kandidáti mají stále možnost osobního kontaktu a že je jim poskytována adekvátní podpora a zpětná vazba během celého náborového procesu. Lidská empatie a schopnost porozumět potřebám kandidátů jsou stále klíčové pro budování pozitivního dojmu o společnosti a personální značce.

#### Vzdělávání a příprava zaměstnanců

S přechodem na využití AI v náboru je nezbytné poskytnout zaměstnancům odpovídající školení a vzdělávání. Pracovníci v HR oddělení by měli být vyškoleni v používání nových nástrojů a technologií a měli by si osvojit dovednosti potřebné pro správu a analýzu dat. Odborné znalosti a dovednosti umožní HR profesionálům efektivně pracovat s AI a maximalizovat její potenciál v náborovém procesu.

### Postup zavádění AI do náborového procesu

Jak AI do náborového procesu zavést? Postup může být následující:

#### Identifikace potřeb a cílů

- Provést analýzu současného náborového procesu a identifikovat oblasti, které zlepšíte pomocí AI.
- Komunikovat s odděleními a klíčovými zainteresovanými stranami, abyste pochopili jejich potřeby a požadavky na nábor.
- Definovat jasné cíle, kterých chcete dosáhnout pomocí zavedení AI, např. snížení doby obsazení pracovních pozic, zvýšení kvality kandidátů nebo zefektivnění komunikace s uchazeči.

#### Výběr vhodných AI nástrojů

- Prozkoumat dostupné AI technologie a nástroje na trhu, které odpovídají vám definovaným potřebám a cílům.
- Zhodnotit klíčové funkce a schopnosti jednotlivých nástrojů, např. algoritmy pro automatické hodnocení životopisů, personalizované doporučení nebo chatboty pro první kola pohovorů.
- Zvážit výhody a nevýhody jednotlivých nástrojů a vybrat ty, které nejlépe vyhovují vašim specifickým požadavkům.

#### Školení zaměstnanců

- Poskytnout personalistům školení a odbornou přípravu pro práci s novými AI nástroji a technologiemi.

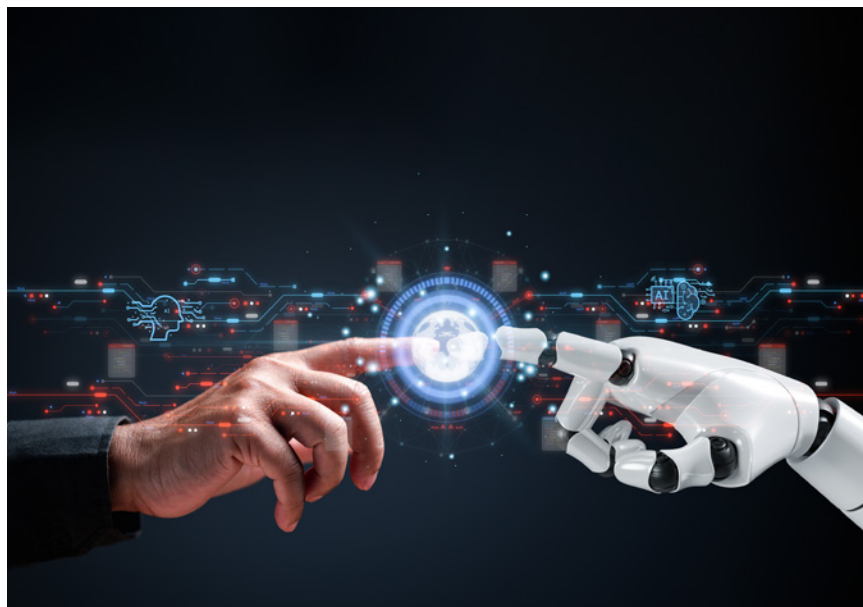
- Zajistit, aby zaměstnanci získali potřebné dovednosti a znalosti pro efektivní využití AI v rámci náborového procesu.
- Nabídnout pravidelné aktualizace a tréninky, abyste zajistili, že pracovníci HR oddělení jsou stále odborně kvalifikovaní pro práci s AI nástroji.

### Testování a optimalizace

- Provést pilotní testy AI nástrojů na omezeném vzorku náborových procesů.
- Sledovat výsledky a efektivitu AI při hodnocení kandidátů, komunikaci s uchazeči a výběru nejvhodnějších kandidátů.
- Analyzovat výsledky a provádět potřebné úpravy a optimalizace AI procesů, abyste dosáhli maximální účinnosti a efektivitu.

### Integrovaní AI do náborového procesu

- Po úspěšném testování a optimalizaci AI nástrojů je čas integrovat je do celého náborového procesu.
- Zabezpečit, že AI je propojena s existujícími nástroji a systémy v rámci oddělení HR, např. ATS, CRM a dalšími komunikačními nástroji.



- Vytvořit jasné a jednoduché postupy pro zaměstnance, aby věděli, jakým způsobem mají AI nástroje využívat. Jen tak bude náborový proces efektivní a koordinovaný.

Důležité je zajistit, že je AI správně implementována a že zaměstnanci jsou dostatečně připraveni na využití nových technologií. Díky průvodci pro zavádění AI a dostatečné pozornosti mohou firmy dosáhnout efektiv-

nějšího a úspěšnějšího náborového procesu, což povede k získání kvalitních zaměstnanců a posílení konkurenčního postavení na trhu práce.

Tento checklist vám pomůže usnadnit proces výběru správných AI technologií pro náborový proces. Každá aktivita má jasně stanoveného zodpovědného člověka nebo oddělení, což pomůže zajistit, že výběr bude proveden pečlivě a zodpovědně.

## Checklist pro výběr AI technologií v náborovém procesu

STÁHNĚTE  
SI  
CHECKLIST

Aktivita	Zodpovědná osoba/oddělení
Identifikovat potřeby a cíle AI v náboru	HR oddělení, manažeři náboru
Prozkoumat dostupné AI nástroje na trhu	HR oddělení, IT oddělení
Srovnat výhody a funkce jednotlivých nástrojů	HR oddělení, IT oddělení
Zjistit cenovou dostupnost AI technologií	Finanční oddělení
Zhodnotit reputaci poskytovatelů AI nástrojů	HR oddělení, manažeři náboru
Provést demo nebo pilotní testy vybraných nástrojů	HR oddělení, IT oddělení
Získat zpětnou vazbu od uživatelů nástrojů	Uživatelé AI, HR oddělení
Zvážit možnost externího poskytovatele AI služeb	Finanční oddělení, manažeři náboru
Stanovit časový plán implementace AI nástrojů	Projektový manažer, HR oddělení
Zajistit školení zaměstnanců na práci s AI technologiemi	IT oddělení, HR oddělení, uživatelé AI
Ujistit se o dodržování bezpečnostních standardů a ochrany dat	IT oddělení, právní oddělení
Schválit výběr AI nástrojů a nasazení do praxe	Manažerský tým, vedení společnosti

## Nové výzvy HR oddělení

Zavedení umělé inteligence do náborového procesu přináší **nové možnosti a výzvy pro oddělení lidských zdrojů**. HR profesionálové musí zaujmout nové role strategických plánovačů, datových analytiků a správců AI technologií. Zároveň je důležité udržet lidskou interakci a osobní kontakt s kandidáty, aby byla zachována lidskost a pozitivní zkušenost během náborového procesu. Příprava a vzdělávání zaměstnanců jsou klíčem k úspěšnému zavádění a efektivnímu využití AI ve fázi náboru. S tímto přístupem mohou HR profesionálové dosáhnout optimálního využití umělé inteligence a zvýšit úspěšnost náboru talentovaných zaměstnanců pro svou společnost.

AI přináší inovativní řešení pro řadu problémů, které trápí zaměstnavatele při hledání nejvhodnějších kandidátů. S jejím využitím se stává nábor **dynamickým a interaktivním procesem**, který se může stát konkurenční výhodou na trhu práce. Při zavádění AI je však důležité postupovat s rozmyslem a dodržovat zásady transparentnosti a etiky.

### Nezapomeňte na konkrétní kroky

- Definujte cíle: Stanovte si jasné cíle, kterých chcete dosáhnout pomocí AI v náboru. Zamyslete se nad tím, jaké konkrétní problémy chcete řešit a jakými způsoby vám AI může pomoci.
- Vyberte vhodné AI nástroje: Existuje mnoho AI technologií a nástrojů na trhu. Pečlivě vybírejte ty, které nejlépe odpovídají vašim potřebám a možnostem. Nejde jen o technologii samot-



nou, ale také o spolehlivého poskytovatele služeb.

- Testujte a optimalizujte: Před plným nasazením AI v náboru proveďte důkladné testování. Sledujte výsledky

## Při využívání AI nástrojů je třeba postupovat s rozmyslem a dodržovat zásady transparentnosti a etiky

a výkonnost AI a včas provádějte potřebné úpravy a optimalizace, aby byly procesy co nejefektivnější.

- Zachovejte lidskou interakci: AI by měla sloužit jako podpora, nikoliv nahrazovat HR. Udržujte lidskou interakci během celého procesu náboru, zejména v rozhodujících fázích, jako jsou pohovory a hodnocení.
- Respektujte etické zásady: Při využití AI v náboru dbejte na respektování etických principů. Zabraňte diskriminaci nebo nekalému vlivu algoritmů na výběr kandidátů.

- Zajistěte školení zaměstnanců: Zavedení AI do náborového procesu vyžaduje, aby vaši zaměstnanci byli schopni s technologiemi pracovat. Poskytněte jim odpovídající školení a podporu.

- Pravidelně aktualizujte technologie: AI je rychle se rozvíjející oblast. Ujistěte se, že vaše AI nástroje jsou pravidelně aktualizovány, aby byly v souladu s nejnovějšími trendy a technologiemi.

Využití umělé inteligence ve světě HR má potenciál posunout proces výběru zaměstnanců na novou úroveň efektivity a úspěšnosti. Dodržováním doporučení a postupů pro optimální využití AI můžete získat skutečně hodnotné zaměstnance, kteří pomohou posunout vaši firmu kupředu a dosáhnout dlouhodobého úspěchu na konkurenčním trhu práce.

Mgr. Marek Velas  
zakladatel [HRvzory.cz](http://HRvzory.cz)