



PŘIJATÉ TEXTY

P10_TA(2025)0337

Digitalizace, umělá inteligence a algoritmické řízení na pracovišti - utváření budoucnosti práce

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 17. prosince 2025 obsahující doporučení Komisi k digitalizaci, umělé inteligenci a algoritmickému řízení na pracovišti - utváření budoucnosti práce (2025/2080(INL))

Evropský parlament,

- s ohledem na článek 225 Smlouvy o fungování Evropské unie,
- s ohledem na články 153 a 16 Smlouvy o fungování Evropské unie,
- s ohledem na stanovisko Výboru pro právní záležitosti k navrženému právnímu základu,
- s ohledem na politické směry předsedkyně Komise ze dne 18. července 2024 s názvem „Volba Evropy – Politické směry pro příští Evropskou komisi 2024–2029“,
- s ohledem na Listinu základních práv Evropské unie, zejména na článek 7 o respektování soukromého a rodinného života, článek 8 o ochraně osobních údajů a článek 31 o slušných a spravedlivých pracovních podmínkách,
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 5. března 2025 s názvem „Unie dovedností“,
- s ohledem na směrnici Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci¹,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství a na společné prohlášení Evropského

¹ Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. L 183, 29.6.1989, s. 1).

parlamentu, Rady a Komise o zastupování zaměstnanců²,

- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby³,
- s ohledem na směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání⁴,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii⁵,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU⁶,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy⁷,
- s ohledem na nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/1689 ze dne 13. června 2024, kterým se stanoví harmonizovaná pravidla pro umělou inteligenci a mění nařízení (ES) č. 300/2008, (EU) č. 167/2013, (EU) č. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 a (EU) 2019/2144 a směrnice 2014/90/EU, (EU) 2016/797 a (EU)

² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství – Společné prohlášení Evropského parlamentu, Rady a Komise o zastupování zaměstnanců (Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29).

³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

⁴ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, 2.12.2000, s. 16).

⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 105).

⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (Úř. věst. L 188, 12.7.2019, s. 79).

⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy (Úř. věst. L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>).

2020/1828 (akt o umělé inteligenci)⁸,

- s ohledem na nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)⁹,
- s ohledem na své usnesení ze dne 11. května 2023 o plánu pro dosažení sociální Evropy – dva roky po sociálním summitu v Portu (2023/2586(RSP)),
- s ohledem na své usnesení ze dne 13. března 2025 o sociálních aspektech restrukturalizačních procesů a aspektech zaměstnanosti: potřeba chránit pracovní místa a práva zaměstnanců (2024/2829(RSP)),
- s ohledem na své usnesení ze dne 11. března 2025 o Evropském sociálním fondu plus po roce 2027 (2024/2077(INI)),
- s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru „Umělá inteligence podporující zájmy pracovníků“ (SOC/803),
- s ohledem na rámcovou dohodu evropských sociálních partnerů o digitalizaci (červen 2020),
- s ohledem na sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 7. června 2023 o komplexním přístupu k duševnímu zdraví,
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 29. ledna 2025 „Kompas konkurenceschopnosti pro EU“,
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 11. února 2025 s názvem „Společná cesta do budoucna: odvážnější, jednodušší a rychlejší Unie“, v němž je potvrzen cíl snížit administrativní zátěž o 25 % pro společnosti a 35 % pro malé a střední podniky (MSP),
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 9. dubna 2025 s názvem „Akční

⁸ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/1689 ze dne 13. června 2024, kterým se stanoví harmonizovaná pravidla pro umělou inteligenci a mění nařízení (ES) č. 300/2008, (EU) č. 167/2013, (EU) č. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 a (EU) 2019/2144 a směrnice 2014/90/EU, (EU) 2016/797 a (EU) 2020/1828 (akt o umělé inteligenci) (Úř. věst. L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>).

⁹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) (Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1).

plán pro kontinent umělé inteligence“,

- s ohledem na zprávu Maria Draghiho ze září 2024 nazvanou „Budoucnost evropské konkurenceschopnosti“ („Draghiho zpráva“) a zprávu Enrica Letty z dubna 2024 nazvanou „Mnohem více než jen trh“ („Lettova zpráva“),
 - s ohledem na závěrečnou zprávu studie zadané Evropskou komisí s názvem „Study exploring the context, challenges, opportunities, and trends in algorithmic management“ (VT-2022-035),
 - s ohledem na zprávu OECD nazvanou „Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey“, OECD Artificial Intelligence Papers, č. 31,
 - s ohledem na posouzení evropské přidané hodnoty vypracované výzkumnou službou Evropského parlamentu „Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work“, které bylo zveřejněno v říjnu 2025¹⁰,
 - s ohledem na články 47 a 55 jednacího řádu,
 - s ohledem na stanovisko Výboru pro občanské svobody, spravedlnost a vnitřní věci,
 - s ohledem na zprávu Výboru pro zaměstnanost a sociální věci (A10-0244/2025),
- A. vzhledem k tomu, že digitální transformace poháněná digitalizací, automatizací a umělou inteligencí (AI) přetváří pracovní trhy a mění povahu práce; vzhledem k tomu, že jelikož jsou a budou některé úkoly automatizovány, je stále důležitější umožnit vznik nových povolání, rozvíjet pracovní úkoly, poskytovat odbornou přípravu, rekvalifikaci a zvyšování kvalifikace a přeměnit stávající pracovní místa prostřednictvím nových technologií, s cílem zvýšit konkurenceschopnost a podpořit hospodářský růst, zvýšit kvalifikaci pracovní síly a zlepšit pracovní podmínky; vzhledem k tomu, že využívání těchto nových technologií vyžaduje soustavnou adaptaci veřejných orgánů, vzdělávacích politik, podniků a pracovníků, aby Evropa mohla díky AI do roku 2030 skutečně dosáhnout čistého nárůstu 78 milionů pracovních míst (což představuje 7 % celkové současné zaměstnanosti), jak odhaduje Světové ekonomické fórum¹¹;
- B. vzhledem k tomu, že digitální transformace na pracovišti by měla být řízena zásadou předběžné opatrnosti a zásadou „etika jako standard“ a měla by probíhat způsobem, který chrání a prosazuje lidskou důstojnost a zvyšuje produktivitu, inovace a konkurenceschopnost evropského hospodářství a společného trhu ve prospěch všech;

¹⁰ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU\(2025\)774670_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU(2025)774670_EN.pdf).

¹¹ Světové ekonomické fórum, Future of Jobs Report 2025 (leden 2025).

vzhledem k tomu, že při této transformaci musí být rovněž dodrženy zásady sociálního pokroku a ochrany práv pracovníků a musí být zajištěno, aby přispívala ke kvalitnímu zaměstnání, lepším pracovním podmínkám, zlepšení postavení a dobrým podmínkám všech pracovníků a zároveň podporovala rovné podmínky na vnitřním trhu, inovace a konkurenceschopnost podniků; vzhledem k tomu, že AI je technologií, která se ustavičně vyvíjí, a proto mají společnosti z EU stále příležitost zaujmout v některých segmentech vedoucí postavení¹²; vzhledem k tomu, že nezavedení systémů AI v zájmu posílení konkurenceschopnosti EU by mohlo mít negativní důsledky pro budoucí růst, investice a inovace; vzhledem k tomu, že 64 % MSP na evropském jednotném trhu považuje za největší současný problém regulační překážky nebo administrativní zátěž;

- C. vzhledem k tomu, že digitální transformace na trhu práce přispívá k růstu poptávky po základní i pokročilé gramotnosti a dovednostech v digitální oblasti a v oblasti AI; vzhledem k tomu, že Draghiho i Lettova zpráva označují nedostatečné digitální dovednosti za hlavní překážku konkurenceschopnosti Evropy;
- D. vzhledem k tomu, že rychlá integrace systémů AI musí být doplněna dostatečnou odbornou přípravou; vzhledem k tomu, že v roce 2023 se za účelem dalšího rozvoje znalostí a dovedností v oblasti AI zúčastnilo vzdělávání a odborné přípravy pouze 15 % pracovníků, zatímco nutnost zlepšit své dovednosti v oblasti AI uznává 42 % pracovníků a 61 % předpokládá v příštích pěti letech v oblasti dovedností nové nároky; avšak vzhledem k tomu, že zejména MSP chybí strategie a zdroje ke zmírnění rizika, že méně kvalifikovaní pracovníci v malých podnicích budou kvůli nedostatečným dovednostem znevýhodněni; vzhledem k tomu, že u těch, kteří odbornou přípravu v oblasti digitálních dovedností potřebují nejvíce, je nejméně pravděpodobné, že se jí zúčastní¹³;
- E. vzhledem k tomu, že je nezbytné přizpůsobit vzdělávací systémy, zejména odvětví odborného vzdělávání a přípravy, a zlepšit spolupráci mezi vzdělávacími institucemi, odbory a zaměstnavateli, aby bylo možné předvídat budoucí potřeby trhu práce a absolventi získali potřebné dovednosti a mohli v konkurenceschopné, digitální a technologicky vyspělé společnosti uspět;
- F. vzhledem k tomu, že AI a algoritmické řízení jsou koncepty, jež se neustále vyvíjejí; vzhledem k tomu, že systémy algoritmického řízení se používají převážně k těmto manažerským činnostem: nábor, plánování práce/úkolů, pobídky/řízení, monitorování pracovníků a dohled nad nimi, hodnocení pracovníků, řízení talentů a odborná příprava, odměňování a propouštění pracovníků; vzhledem k tomu,

¹² Zpráva Maria Draghiho s názvem „Budoucnost evropské konkurenceschopnosti“ (září 2024), část A „Strategie konkurenceschopnosti pro Evropu“.

¹³ <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9201>.

že algoritmické řízení často není zaváděno prostřednictvím specifického softwaru, ale jako součást staršího softwaru; vzhledem k tomu, že jakákoli budoucí iniciativa v této oblasti by měla přinést výsledky, které obstojí v budoucnu, a měla by být dostatečně pružná, aby se přizpůsobila nadcházejícímu vývoji;

- G. vzhledem k tomu, že AI a algoritmické řízení mohou poskytnout řadu příležitostí k optimalizaci práce a zajistit větší soudržnost a objektivitu manažerských rozhodnutí, zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a větší spokojenost pracovníků, ale nesou s sebou i určitá rizika, pokud nejsou koncipovány a zaváděny s důrazem na potřeby pracovníků a vedou například k omezení autonomie pracovníků, nedostatečné transparentnosti a ke zvýšení intenzity práce; vzhledem k tomu, že využívání AI a algoritmického řízení může snížit náročné úkoly a celkovou pracovní zátěž, zlepšit přidělování úkolů a produktivitu, předcházet rizikům při práci a snižovat náklady; vzhledem k tomu, že evropský rámec pro AI může zajistit, aby byla AI využívána jako účinná podpora lidských pracovníků s cílem dosáhnout skutečného zvýšení produktivity a zlepšení pracovních podmínek, a nikoli pouze spekulativních přínosů; vzhledem k tomu, že podle výsledků výzkumu nevedlo dosud mnoho podnikových investic do generativní AI k měřitelnému zvýšení produktivity či k zisku, navzdory její schopnosti vytvářet nový obsah¹⁴;
- H. vzhledem k tomu, že je důležité zajistit prevenci a řešení rizik souvisejících s kvalitou pracovních podmínek a BOZP, která jsou spojena s AI a se systémy algoritmického řízení, jako jsou zvýšený tlak na rychlost a výkonnost, větší intenzita práce, diskriminace, sledování narušující soukromí a nepřiměřený dohled, jakož i určité předsudky v systémech AI, ztráta autonomie, deskilling, sociální izolace, stres související s pracovištěm a další duševní a psychosociální problémy; vzhledem k tomu, že stávající evropské právní předpisy, včetně obecného nařízení o ochraně osobních údajů, aktu o umělé inteligenci a evropského sociálního *acquis*, k řešení a prevenci některých těchto rizik přispívají; vzhledem k tomu, že akt o umělé inteligenci dosud není plně použitelný;
- I. vzhledem k tomu, že technologický vývoj vedoucí k trvalému připojení a stálé dostupnosti může stírat hranice mezi pracovním a soukromým životem;
- J. vzhledem k tomu, že zavádění AI a systémů algoritmického řízení na pracovišti zahrnuje sběr a zpracovávání velkého objemu údajů o pracovnících, což může vzbuzovat obavy ohledně ochrany údajů a soukromí a což vyžaduje vyvážení sil tím, že budou prostřednictvím sociálního dialogu kolektivně stanovena pravidla pro jejich správu a že bude zajištěn soulad s obecným nařízením o ochraně osobních

¹⁴ <https://www.techmonitor.ai/digital-economy/ai-and-automation/ai-investment-struggles-boost-productivity-gartner-survey>.

údajů a veškerými konkrétnějšími pravidly týkajícími se zpracování osobních údajů v souvislosti se zaměstnáním, jak je stanoveno ve vnitrostátních právních předpisech nebo v platných kolektivních smlouvách; vzhledem k tomu, že je třeba sledovat dopad nových technologií na pracovní prostředí a možné narušování soukromí pracovníků;

- K. vzhledem k tomu, že souhlas na základě čl. 6 odst. 1 písm. a) obecného nařízení o ochraně osobních údajů musí být udělen svobodně a že v situacích zjevné nerovnováhy je svobodně udělený souhlas vysoce nepravděpodobný; vzhledem k tomu, že souhlas by proto neměl být zákonným důvodem pro zpracování osobních údajů pro účely automatizovaného sledování nebo automatizovaného rozhodování vzhledem k nerovnováze sil mezi subjektem a správcem údajů v kontextu zaměstnání a plnění smlouvy;
- L. vzhledem k tomu, že systémy algoritmického řízení byly nejdříve přijaty a široce zaváděny digitálními pracovními platformami, nyní se však obecně používají na celém trhu práce;
- M. vzhledem k tomu, že podle různých odhadů využívá alespoň jednu formu algoritmického řízení čtvrtina až 80 % společností v Unii ; vzhledem k tomu, že využívání algoritmického řízení v nadcházejících letech pravděpodobně výrazně poroste¹⁵; vzhledem k tomu, že pracovní výkonnost 26,5 % pracovníků v EU je monitorována prostřednictvím „počítačového programu“, přičemž častěji k tomu dochází ve velkých společnostech; vzhledem k tomu, že 27,4 % pracovníků jsou úkoly přidělovány počítačovým systémem¹⁶; vzhledem k tomu, že 35 % evropských společností používá k hodnocení systémy algoritmického řízení¹⁷; vzhledem k tomu, že za účelem vytvoření rovných podmínek pro odpovědné využívání AI a algoritmického řízení na pracovišti je nutný komplexní a kooperativní přístup a sociální dialog;
- N. vzhledem k tomu, že 62 % Evropanů má pozitivní názor na používání robotů a AI na pracovišti a 73 % souhlasí s tím, že roboti a AI zvyšují tempo, jakým pracovníci plní úkoly¹⁸; vzhledem k tomu, že 66 % Evropanů se domnívá, že v důsledku používání robotů a AI zanikne více pracovních míst, než bude vytvořeno; vzhledem k tomu, že 61 % Evropanů se domnívá, že roboti a AI mají negativní dopad na komunikaci mezi kolegy; vzhledem k tomu, že na využívání nových

15 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-en>: „lze tvrdit, že více než čtvrtina společností v EU-27 využívá algoritmické řízení“ „z výsledků průzkumu Delphi vyplývá, že v příštích deseti letech bude využívání algoritmického řízení s největší pravděpodobností růst o 3 % až 6 % ročně“.

16 Průzkum pracovních podmínek v Evropě 2024.

17 Pracovní dokument OECD, Algorithmic Management in the Workplace, 2025, s. 17.

18 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222>.

technologií na pracovišti mají pozitivnější náhled mladí lidé a pracující, jakož i osoby s vyšším vzděláním; vzhledem k tomu, že to odráží stále větší otevřenost vůči inovacím a potenciálu AI zvýšit produktivitu, kvalitu pracovních míst a hospodářskou konkurenceschopnost za podmínky, že bude vyvíjena a používána odpovědně;

- O. vzhledem k tomu, že podle průzkumu OECD se 60 % vedoucích pracovníků domnívá, že algoritmické řízení zlepšuje kvalitu jejich vlastního rozhodování; vzhledem k tomu, že téměř dvě třetiny dotázaných vedoucích pracovníků zároveň vyjádřily obavy ohledně nástrojů algoritmického řízení, které používají: nejasná odpovědnost v případě nesprávného rozhodnutí (28 %), nemožnost sledovat logiku algoritmických rozhodnutí nebo doporučení (27 %) a nedostatečná ochrana tělesného a duševního zdraví pracovníků (27 %)¹⁹.
- P. vzhledem k tomu, že méně než polovina zaměstnanců uvádí, že je jejich zaměstnavatel informoval o používání digitálních technologií, zatímco informaci, že tak učinili, uvádí více než polovina zaměstnavatelů a vedoucích pracovníků; vzhledem k tomu, že pouze 18 % zaměstnanců uvedlo, že obdrželo podrobné vysvětlení, včetně informací o výhodách, nevýhodách a svých právech;
- Q. vzhledem k tomu, že pravidelné konzultování a zapojení sociálních partnerů, vedoucích pracovníků a zaměstnanců a jejich zástupců do zavádění nových technologií významně zvyšuje přijetí a pozitivní vnímání jejich používání, maximalizuje přínosy a umožňuje řešit související rizika během celého technologického životního cyklu;
- R. vzhledem k tomu, že 99 % všech podniků v Unii tvoří MSP, a vzhledem k tomu, že jakákoli budoucí iniciativa by měla zohlednit jejich omezené technické, finanční a administrativní zdroje, zajistit proporcionalitu, zabránit zbytečné administrativní zátěži a přispět k vytvoření příznivých podmínek pro odpovědné zavádění digitálních technologií;
- S. vzhledem k tomu, že méně než polovina zaměstnanců uvádí, že je jejich zaměstnavatel informoval o používání digitálních technologií, zatímco informaci, že tak učinili, uvádí více než polovina zaměstnavatelů a vedoucích pracovníků; vzhledem k tomu, že 16 % těchto zaměstnanců uvádí, že sice byli informováni, avšak bez dalších podrobností, a 18 % uvádí, že obdrželi podrobné vysvětlení, včetně informací o výhodách, nevýhodách a svých právech²⁰;
- T. vzhledem k tomu, že většina Evropanů má kladný postoj k pravidlům pro digitální technologie na pracovišti, přičemž více než 80 % má

¹⁹ Milanez, A., Lemmens, A., Ruggiu, C. (2025), „Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey“, OECD Artificial Intelligence Papers, č. 31, OECD Publishing, Paříž.

²⁰ <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222>.

kladný postoj k pravidlům na ochranu soukromí pracovníků a 77 % k zapojení pracovníků do navrhování a přizpůsobování technologií;

1. zdůrazňuje, že každá nová technologie musí být zaváděna a používána s obecným cílem sloužit lidem a měla by se řídit zásadou „etika jako standard“ a zásadou předběžné opatrnosti, měla by klást důraz na potřeby člověka a měla být řízena lidmi v souladu s ustanoveními o lidském dohledu podle článku 14 aktu o umělé inteligenci a článku 22 obecného nařízení o ochraně osobních údajů;
2. připomíná, že digitální transformace, včetně stále častějšího využívání AI a algoritmického řízení, má potenciál příznivě ovlivnit trh práce a přinést nové pracovní příležitosti; je však znepokojen značnými výzvami, které představuje pro pracovníky, zejména pokud jde o pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání; zdůrazňuje proto, že každá nová iniciativa v oblasti AI a algoritmického řízení musí zajistit kvalitní pracovní místa a dobré podmínky pracovníků v digitální éře;

Rozvoj dovedností a znalostí pracovníků

3. zdůrazňuje, že nové technologie na pracovišti mohou představovat významnou výhodu z hlediska konkurenceschopnosti a produktivity, podpořit inovace a zajistit společnostem, které je využívají, větší návratnost; v této souvislosti zdůrazňuje, že společnosti by měly být vybízeny k tomu, aby takové technologie zaváděly odpovědně, transparentně a inkluzivně a tak, aby byla zajištěna ochrana soukromí pracovníků a jejich osobních údajů, s cílem vybudovat důvěru v tyto technologie mezi pracovníky; zdůrazňuje, že používání těchto technologií na pracovišti by mělo být pečlivě kontrolováno, nikoli omezováno;
4. zdůrazňuje, že umělá inteligence může sloužit jako klíčový faktor inovativního podnikání, zejména při podpoře mikropodniků a MSP při rozšiřování, zvyšování produktivity a konkurenceschopnosti v digitální ekonomice; vyzývá Komisi a členské státy, aby startupům a malým podnikům usnadnily přístup k nástrojům, znalostem a infrastruktuře AI, mimo jiné prostřednictvím cílených programů Unie a poradenské podpory, a to při uplatňování zásady proporcionality a provozní životaschopnosti; zdůrazňuje, že investice do AI na unijní úrovni mohou přispět k vytvoření nových pracovních míst a k vybudování odolnějšího a konkurenceschopnějšího ekosystému mikropodniků a malých podniků v celé Unii; vítá odvětvové stěžejní iniciativy uvedené ve sdělení Komise ze dne 8. října 2025 „Strategie pro využívání umělé inteligence“;
5. uznává, že gramotnost, vzdělávání a průběžná rekvalifikace a zvyšování kvalifikace při práci v oblasti nových technologií zaváděných na pracovišti, zejména těch, které přímo ovlivňují úkoly a výkonnost pracovníků, má zásadní význam pro zajištění přiměřených pracovních podmínek, komfortu, bezpečnosti,

autonomie a profesního rozvoje pracovníků, jakož i pro zlepšení celkové adaptability a konkurenceschopnosti podniků²¹; zdůrazňuje, že odborná příprava má rovněž zásadní význam pro zaměstnavatele, vedoucí pracovníky a další, kteří tyto systémy vyvíjejí, zavádějí a dohlížejí na jejich používání v praxi; zdůrazňuje, že pracovníci a jejich zástupci, včetně odborů, by měli být dostatečně informováni a zapojeni do postupů zavádění těchto technologií, aby bylo dosaženo dobrých výsledků, a musí jim být poskytnut dostatek času a náležitá podpora, aby se s těmito technologiemi seznámili;

6. vítá iniciativu „Unie dovedností“; vyzývá Komisi, aby zajistila, že avizovaný Plán pro kvalitní pracovní místa bude plně odrážet potřebu soustavného zvyšování kvalifikace, rekvalifikací a odborné přípravy při práci, a to i v oblasti AI a algoritmického řízení, prostřednictvím práva každého pracovníka na vzdělávání; zdůrazňuje, že všechny příslušné iniciativy zaměřené na podporu pracovníků a společností při této transformaci se musí přednostně zaměřovat na rozvoj dovedností v oblasti AI a digitalizace s cílem posílit trh práce a globální konkurenceschopnost Evropy; zdůrazňuje, že tyto iniciativy musí být náležitě podporovány, a to i dostatečnými finančními zdroji na úrovni Unie a na vnitrostátní úrovni;
7. zdůrazňuje klíčovou úlohu Evropského sociálního fondu plus (ESF+) při přípravě současné i budoucí pracovní síly, zaměstnavatelů a vedoucích pracovníků na digitální transformaci prostřednictvím cílených investic do rozvoje dovedností, odborné přípravy a inkluzivních pracovních příležitostí; vyzývá Komisi, aby fond v období po roce 2027 zachovala a dále posilovala, a to zajištěním přístupu ke zvyšování kvalifikace a k rekvalifikaci v digitální oblasti pro všechny pracovníky, se zvláštním zřetelem na obory a regiony, které jsou technologickou transformací dotčeny nejvíce, aby mohl i nadále sloužit jako klíčový nástroj Unie na podporu spravedlivé, inkluzivní, inovativní a konkurenceschopné digitální transformace;
8. zdůrazňuje, že strategické veřejné investice do AI mají zásadní význam pro doplnění soukromých inovací, zajištění etické a transparentní správy AI a usnadnění spravedlivého přístupu k digitálním nástrojům a dovednostem ve všech regionech; naléhavě vyzývá členské státy, aby v úzké koordinaci s regionálními a místními orgány urychlily provádění opatření souvisejících s AI v rámci svých národních plánů pro oživení a odolnost, s cílem maximalizovat příspěvek nástroje ke spravedlivé a konkurenceschopné digitální transformaci;
9. vyzývá Komisi a členské státy, aby nadále sledovaly poptávku a nabídku na trhu práce a podporovaly spolupráci mezi vzdělávacími institucemi, zaměstnavateli a odbory, s cílem lépe předvídat budoucí

²¹ Případové studie: <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/media-centre/news/real-world-learning-implementing-worker-management-through-ai>.

dovednosti potřebné k využití potenciálu digitální transformace; zdůrazňuje, že důkladné posuzování dovedností pracovníkům, zaměstnavatelům a poskytovatelům odborné přípravy pomůže určovat potřeby v oblasti zvyšování kvalifikace a rekvalifikace v souvislosti s umělou inteligencí a algoritmickým řízením na pracovišti; trvá na tom, že toto posouzení by mělo být praktické, přístupné a uzpůsobené specifické situaci MSP a mělo by sloužit jako základ pro cílené vzdělávací programy podporované ze stávajících finančních prostředků Unie a členských států; vítá návrh na vytvoření Evropské observatoře poznatků o dovednostech; zdůrazňuje, že skutečnost, že v současnosti chybí rozčleněné údaje o prevalenci a typu již využívaných systémů AI a algoritmického řízení a o kategoriích pracovníků, na něž se tyto systémy vztahují, brání tvorbě politiky založené na důkazech, a naléhavě vyzývá Komisi, aby zlepšila sběr údajů v této oblasti;

10. zdůrazňuje, že v souladu se zásadou subsidiarity a zásadou respektování vnitrostátních systémů upravujících vztahy mezi sociálními partnery mohou členské státy umožnit sociálním partnerům zachovávat, sjednávat, uzavírat a vymáhat kolektivní smlouvy, jež provádějí nebo doplňují pravidla pro AI a algoritmické řízení stanovená na úrovni Unie;
11. vyjadřuje znepokojení nad tím, že využívání AI a systémů algoritmického řízení přispívá k postupnému rušení určitých pracovních míst na nejnižší úrovni, která tradičně slouží jako nezbytná vstupní brána na trh práce, a zdůrazňuje, že tato rizika mohou neúměrně dopadat na mladé lidi a uchazeče o první zaměstnání; zdůrazňuje, že má-li Unie těžit z výhod digitální transformace na pracovišti, vytvářet a přetvářet pracovní místa, je třeba zajistit, aby pracovníci, včetně začínajících pracovníků a pracovníků s nízkou kvalifikací, disponovali dovednostmi nezbytnými pro práci v digitální éře; zdůrazňuje, že plný dopad budoucího vývoje AI a algoritmického řízení, který zatím neznáme, již ovlivňuje i jiné druhy práce a jiné kategorie pracovníků, včetně vysoce kvalifikovaných pracovních míst; vyzývá proto Komisi a členské státy, aby postupovaly proaktivně, například aby do vnitrostátních vzdělávacích systémů včetně odborného vzdělávání a přípravy integrovaly příslušné digitální dovednosti, s cílem zajistit, aby mladí lidé vstupující na trh práce byli náležitě podporováni a aby jim byly poskytnuty smysluplné pracovní příležitosti v rozvíjející se digitální ekonomice;

Vytváření bezpečného a inkluzivního pracoviště

12. zdůrazňuje, že stále širší využívání digitálních technologií na pracovišti představuje příležitosti i výzvy, přičemž plný dopad této transformace dosud nelze odhadnout; domnívá se, že na jednu stranu mohou tyto technologie zvýšit flexibilitu a umožnit lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem prostřednictvím práce na dálku a pružné pracovní doby; na druhou stranu si uvědomuje, že

přinášejí řadu rizik pro duševní zdraví pracovníků a vyvážení pracovního a soukromého života, neboť stírají hranice mezi pracovní a soukromou sférou v důsledku rostoucího tlaku na pracovníky, aby byli kdykoli dosažitelní; upozorňuje rovněž na to, že algoritmičké řízení s sebou nese rizika v oblasti ochrany údajů, včetně nepřijatelné kontroly a monitorování pracovníků mimo pracoviště; poukazuje na skutečnost, že takový vývoj, není-li vhodně řízen, může vést k nadměrnému pracovnímu stresu, vyhoření, nárůstu psychosociálních rizik spojených s prací, ke ztrátě autonomie a k umocnění pocitu sociální a profesní izolace;

13. uznává, že algoritmičké řízení bez náležitého lidského dohledu může být zdrojem diskriminace a podjatosti, jež poškozují pracovníky, zejména pracující ženy; zdůrazňuje, že při navrhování, zavádění a používání AI a systémů algoritmičké řízení je třeba proaktivně předcházet podjatosti a diskriminaci, zejména na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, věku, zdravotního postižení, sexuální orientace nebo jiných chráněných charakteristik, s cílem prosazovat a zaručit rovnost a rozmanitost na pracovišti; vyjadřuje znepokojení nad tím, že znevýhodněné skupiny mají horší přístup k pracovním příležitostem spojeným s AI a k nástrojům AI zvyšujícím produktivitu na pracovišti²², což by mohlo bránit všeobecnému a spravedlivému sdílení přínosů AI;
14. uznává, že AI a algoritmičké řízení by mohly zlepšovat účinnost a umožnit individualizované úpravy pracovního prostředí i celkových pracovních podmínek, ale mohou také zvyšovat tlak na výkon, což může vést k vážným zdravotním a bezpečnostním rizikům, jako jsou muskuloskeletální a kardiovaskulární poruchy nebo duševní či fyzické vyčerpání, a to může následně vést k tomu, že pracovníci přehlédnou nebo ignorují bezpečnostní varování, což výrazně zvyšuje riziko pracovních úrazů; zdůrazňuje, že využívání umělé inteligence a systémů algoritmičké řízení by mělo sloužit jako podpůrný nástroj se skutečnou přidanou hodnotou pro pracovníky a že vyhlídky pracovníků na jejich začlenění do pracovních prostor jsou do značné míry neprozkoumané;
15. zdůrazňuje, že je třeba tato rizika komplexně sledovat a řešit a že při jakémkoli novém zavedení nebo významné změně nástrojů umělé inteligence nebo systémů algoritmičké řízení na pracovišti by se mělo provést posouzení bezpečnosti a ochrany zdraví, které bude zahrnovat hodnocení rizik a preventivní a ochranná opatření, za něž budou v souladu se směrnicí 89/391/EHS odpovídat zaměstnavatelé, a provádět průběžné monitorování s ohledem na nejnovější vědecké poznatky, přičemž by nad těmito hodnoceními měl být zajištěn lidský dohled a kontrola; vybízí k tomu, aby byly ve spolupráci se sociálními

partnery na příslušné úrovni vypracovány odvětvové pokyny pro odpovědné zavádění umělé inteligence na pracovišti, které budou zajišťovat dodržování základních práv a výměnu osvědčených postupů;

16. zdůrazňuje klíčovou úlohu sociálního dialogu a aktivního zapojení pracovníků a jejich zástupců do zavádění, používání a hodnocení technologií umělé inteligence a algoritmického řízení na pracovišti v souladu se směrnicí 2002/14/ES, zejména za účelem přizpůsobení jejich používání v různých odvětvích; zdůrazňuje, že smysluplné zapojení pracovníků a jejich zástupců do rozhodovacích procesů ve všech fázích, jakož i poskytování informací a konzultací a odborná příprava v zaměstnání s cílem usnadnit používání nových technologií pro všechny pracovníky, což podporuje pocit autonomie, sebedůvěry a důvěry, pomáhá zmírnit rizika nových technologií a vede k lepší a účinnější integraci umělé inteligence zaměřené na člověka na pracovišti;
17. zdůrazňuje, že je třeba jasně přidělovat odpovědnost za dohled nad zaváděním a používáním umělé inteligence a systémů algoritmického řízení na pracovištích v souladu se „zásadou lidské kontroly“, aby byla zajištěna odpovědnost a účinný lidský dohled a aby pracovníci mohli vědět o lidském kontaktním místě pro případ, že budou muset uplatňovat svá práva; zdůrazňuje, že účinný lidský dohled a přezkum vyžaduje skutečnou schopnost chápat a monitorovat provoz systémů umělé inteligence a v případě potřeby do něj zasáhnout, a to s přihlédnutím k inherentním výzvám, které představují složité a neprůhledné systémy umělé inteligence, ale i k rizikům automatizace; zdůrazňuje proto, že lidský dohled nesmí být pouze formálním aktem, ale musí být dostupným ochranným opatřením pro ověřování, vysvětlování a opravy rozhodnutí umělé inteligence a že toto lidské kontaktní místo musí mít kompetence, odbornou přípravu a pravomoci nezbytné k výkonu této funkce;
18. zdůrazňuje, že osobní údaje osob vykonávajících práci lze agregovat do kolektivní databáze, která by mohla být zpracovávána algoritmy, což vyžaduje ochranu údajů i na kolektivní úrovni;
19. zdůrazňuje potenciál umělé inteligence a algoritmického řízení pro začleňování pracovníků se zdravotním postižením na trh práce; je si však vědom toho, že osoby se zdravotním postižením, starší pracovníci a zranitelné osoby mohou čelit specifickým problémům při přizpůsobování se novým technologiím na pracovišti; vyzývá proto Komisi a členské státy, aby zajistily, že společnosti, které systémy umělé inteligence a algoritmického řízení zavádějí, nastaví inkluzivní a individualizovaná podpůrná opatření, jež podpoří větší účast osob se zdravotním postižením na trhu práce a jejich přístup k novým technologiím; poukazuje na to, že z technického pokroku by měli mít prospěch všichni;
20. vyzývá Komisi a členské státy, aby osobám se zdravotním postižením

zaručily právo na účinné přiměřené uspořádání v souladu se směrnicí 2000/78/ES a aby respektovaly jejich konečnou pravomoc určit, zda jsou asistenční technologie na pracovišti založené na umělé inteligenci přizpůsobeny jejich individuálním potřebám; v této souvislosti zdůrazňuje význam flexibilních pracovních metod a odborné přípravy na pracovišti, jakož i účinných příležitostí k využívání asistenčních technologií po konzultaci s osobami se zdravotním postižením a jejich zástupci; vyzývá Komisi, aby dopad používání umělé inteligence na pracovišti začlenila do nadcházející strategie EU pro práva osob se zdravotním postižením;

Zajištění regulačního prostředí připraveného na budoucnost

21. zdůrazňuje, že pokud chce Unie stát v čele digitální transformace, musí jít příkladem tím, že stanoví přísné normy pro zavádění umělé inteligence a algoritmického řízení na pracovišti, včetně jasných pravidel týkajících se transparentnosti a lidského dohledu;
22. připomíná, že stávající *acquis* Unie představuje důležitý stavební kámen při regulaci algoritmického řízení a používání umělé inteligence na pracovišti; vítá v tomto ohledu směrnici o práci prostřednictvím platformy, která mimo jiné zavádí pravidla týkající se transparentnosti, ochrany údajů, lidského dohledu a přezkumu, informací a konzultací a ochrany zdraví a bezpečnosti v odvětvích, kde tyto technologie stále více formují rozhodnutí o práci, jakož i akt o umělé inteligenci a připomíná nařízení (EU) 2016/679; zdůrazňuje však, že navzdory tomuto legislativnímu rámci přetrvává řada nedostatků, pokud jde o ochranu pracovníků, jejich práva a pracovní podmínky, v souvislosti s používáním těchto nástrojů na pracovišti, včetně respektování osobních údajů a soukromí, rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a práva odpojit se; zdůrazňuje, že ustanovení směrnice o práci prostřednictvím platformy týkající se algoritmického řízení (zejména práva pracovníků na transparentnost, lidský přezkum, informování pracovníků a konzultace s nimi a BOZP) se vztahují pouze na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, což vede k tomu, že ostatní pracovníci jsou algoritmickému řízení vystavováni stále více a jsou chráněni méně; zdůrazňuje, že je třeba zajistit rovné zacházení se všemi pracovníky a že budoucí iniciativy budou v souladu s ochranným rámcem stanoveným směrnicí o práci prostřednictvím platformy;
23. vyzývá členské státy a Komisi, aby zajistily, že evropské společnosti a veřejné instituce budou mít přístup k důvěryhodným a svrchovaným nástrojům umělé inteligence vyvinutým v souladu s evropskými demokratickými hodnotami, aby se zabránilo technologické závislosti na poskytovatelích z jurisdikcí mimo EU;
24. vyzývá členské státy a Komisi, aby zajistily, aby při zavádění algoritmických systémů na pracovišti byla upřednostňována technologie vyvinutá, testovaná a provozovaná v Evropské unii, aby byla zajištěna ochrana základních práv, ochrana údajů, kybernetická

bezpečnost a strategická autonomie;

25. Zdůrazňuje, že reakce v oblasti regulace na evropské úrovni by měly být pečlivě zváženy a měla by jim předcházet analýza stávajících právních předpisů vypracovaná ve spolupráci se sociálními partnery a při respektování subsidiarity, aby bylo zajištěno harmonizované řešení s vysokou úrovní ochrany pracovníků v celé Unii a rovnými podmínkami na vnitřním trhu, včetně plného provedení stávajících evropských a vnitrostátních právních rámců; zdůrazňuje, že je důležité zajistit předvídatelné regulační prostředí, které podpoří inovace a konkurenceschopnost v Evropě; vyzývá Komisi, aby zajistila, že veškeré právní předpisy a iniciativy týkající se algoritmického řízení na pracovišti zabrání zdvojování nebo překrývání se stávajícími příslušnými nástroji Unie a nebudou představovat zbytečnou administrativní zátěž, zejména pro malé a střední podniky, sníží náklady a usnadní dodržování předpisů;
26. uznává, že společnosti, zejména malé a střední podniky, se již nyní potýkají se značnými problémy, pokud jde o orientaci ve stále složitějším regulačním prostředí; zdůrazňuje potřebu individuálně uzpůsobených pokynů, nástrojů a podpůrných mechanismů, které malým a středním podnikům pomohou porozumět novým požadavkům a účinně je uplatňovat;
27. Vyzývá Komisi, aby provedla posouzení dopadů doplněné testem konkurenceschopnosti a dopadů na malé a střední podniky a aby na základě čl. 153 odst. 2 písm. b) ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) a čl. 16 odst. 2 Smlouvy o fungování Evropské unie a na základě výsledku výše uvedených kroků předložila návrh týkající se algoritmického řízení na pracovišti v souladu s doporučeními uvedenými v příloze této poznámky, který by řešil zbývající nedostatky ve stávajících právních předpisech, zabránil vytváření překrývajících se právních nástrojů a zlepšil harmonizaci vnitřního trhu;
28. domnívá se, že veškeré finanční dopady požadovaných návrhů by měly být hrazeny ze stávajících rozpočtových prostředků;
29. pověřuje svou předsedkyni, aby předala toto usnesení a doporučení uvedená v příloze Komisi a Radě, jakož i parlamentům a vládám členských států.

PŘÍLOHA K USNESENÍ

DOPORUČENÍ TÝKAJÍCÍ SE OBSAHU POŽADOVANÉHO NÁVRHU

Evropský parlament se domnívá, že pokud Komise po provedení posouzení dopadů doplněného testem konkurenceschopnosti a dopadů na malé a střední podniky předloží návrh týkající se algoritmického řízení na pracovišti, měla by do něj být začleněna následující doporučení:

Doporučení č. 1

Předmět a oblast působnosti

Cílem návrhu by mělo být zlepšení pracovních podmínek a podpora transparentního, spravedlivého, odpovědného a bezpečného zavádění a používání automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů, které se používají k přijímání nebo podpoře rozhodnutí na pracovišti, a to při zajištění lidského dohledu, ochrany základních práv pracovníků a ochrany pracovníků v souvislosti se zpracováním jejich osobních údajů.

Návrh by se měl vztahovat na každého pracovníka a zaměstnavatele v Unii. Pracovníci, kteří jsou ve smluvním vztahu se zprostředkovatelem, by měli požívat stejné úrovně ochrany jako pracovníci, kteří mají se svým zaměstnavatelem přímý smluvní vztah.

Návrh by měl respektovat zásadu proporcionality a měl by zajistit, aby uložená administrativní zátěž a zátěž spojená s dodržováním předpisů odpovídala velikosti zaměstnavatele a zdrojům, které má k dispozici, povaze používaných technologií a úrovni souvisejícího rizika, zejména pokud jde o mikropodniky a malé a střední podniky.

Doporučení č. 2

Definice

Návrh by měl obsahovat tuto definici:

„algoritmické řízení“ by mělo být definováno jako používání automatizovaných monitorovacích systémů a automatizovaných rozhodovacích systémů v souladu se směrnicí o práci prostřednictvím platform¹.

Návrh by měl rovněž obsahovat definice termínů: „pracovník“,

¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy (Úř. věst. L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>).

„zaměstnavatel“, „zástupci pracovníků“ a „pracoviště“ v souladu s pracovním právem Unie, včetně judikatury Soudního dvora, aby se zabránilo nesrovnalostem.

Doporučení č. 3

Transparentnost a právo na informace

Návrh by měl zajistit, aby zaměstnavatelé poskytovali dotčeným pracovníkům a dotčeným zástupcům pracovníků písemně a v přístupném formátu informace o používání nebo plánovaném používání systémů algoritmického řízení na pracovišti.

Tyto informace by měly být poskytovány v souladu s obecným nařízením o ochraně osobních údajů² a měly by zahrnovat:

- a) jasné prohlášení, že se používají nebo mají být zavedeny systémy algoritmického řízení za účelem provádění automatizovaného nebo poloautomatizovaného rozhodování, včetně obecného popisu jejich účelu a rozhodnutí přijímaných nebo podporovaných těmito systémy, jejich fungování a pracovníky a procesy, jichž se tyto systémy týkají, přičemž povaha těchto informací má být přiměřená a omezená na to, co je nezbytné k tomu, aby pracovníci mohli vykonávat svou práci, porozumět tomu, jak algoritmické systémy ovlivňují rozhodnutí, která se jich týkají, a uplatňovat svá práva;
- b) dopad těchto systémů na pracovní podmínky pracovníků a jejich zaměstnanecké postavení;
- c) kategorie údajů shromažďovaných nebo jinak zpracovávaných těmito systémy ve vztahu k pracovníkům, účel zpracování údajů a údaje o osobách, kterým jsou údaje předávány;
- d) mechanismy lidského dohledu;
- e) opatření v oblasti školení a podpory dotčených pracovníků.

Informace by měly být poskytnuty nejpozději první den zaměstnání dotčených pracovníků, před zavedením změn, které podstatně ovlivní jejich pracovní podmínky, a kdykoliv na žádost pracovníků nebo jejich zástupců.

Informace by měly být poskytovány jasným, transparentním a snadno

² Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) (Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1).

srozumitelným a přístupným způsobem za použití jednoduchého jazyka, který je přizpůsoben úrovni digitální gramotnosti přiměřeně očekávané od pracovníků, a měly by být přístupné osobám se zdravotním postižením. Příslušné orgány a zástupci zaměstnanců by měli mít právo požádat o další vysvětlení a podrobnosti týkající se kterékoli z poskytnutých informací.

Uchazeči, kteří se účastní výběrového řízení, by měli v době, kdy se ucházejí o volné pracovní místo, obdržet příslušné informace o automatizovaných rozhodovacích systémech používaných během výběrového řízení. Pracovníkům by měly být poskytnuty nástroje pro účinný výkon jejich práv na přístup k údajům a práv na přenositelnost.

Doporučení č. 4

Projednávání

Návrh by měl zajistit, aby zavádění nových systémů algoritmického řízení nebo takové aktualizace stávajících systémů, jež mají přímý vliv na odměňování pracovníků, jejich pracovní podmínky, přidělování práce nebo pracovní dobu, byly považovány za rozhodnutí, která mohou vést k podstatným změnám v organizaci práce nebo ve smluvních vztazích, a jako takové byly předmětem projednávání podle čl. 4 odst. 2 písm. c) směrnice 2002/14/ES³, aniž je dotčena směrnice 2009/38/ES⁴.

Tyto konzultace by měly být vedeny s ohledem na:

- a) cíle zavedení nebo aktualizace těchto systémů a dotčené pracovní procesy a pracovníky;
- b) pracovní zátěž, intenzitu práce, plánování, pracovní dobu, flexibilitu, odměňování, náplň práce, hodnocení výkonnosti nebo smluvní vztahy;
- c) dopady na bezpečnost a ochranu zdraví při práci;
- d) druhy shromažďovaných údajů;
- e) uplatňované záruky a opatření k odhalování, zmírňování

³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství – Společné prohlášení Evropského parlamentu, Rady a Komise o zastupování zaměstnanců (Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29).

⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (Úř. věst. L 122, 16.5.2009, s. 28).

a nápravu předpojatosti nebo diskriminačních výsledků;

- f) mechanismy lidského dohledu a přezkumu;
- g) opatření v oblasti školení a podpory pracovníků a samostatně výdělečně činných osob bez zaměstnanců a vedoucích pracovníků, kteří tyto systémy zavádějí a používají.

Doporučení č. 5

Zakázané postupy

Návrh by měl zakázat shromažďování, uchovávání, sledování, prodej nebo jakékoli jiné zpracování:

- a) emocionální, psychologické nebo neurologické stavy, kognitivní činnost nebo biometrické údaje pracovníků;
- b) soukromých rozhovorů, včetně elektronické komunikace a rozhovorů s jinými pracovníky a zástupci zaměstnanců, s výjimkou případů, kdy je takové zpracování zákonné v souladu s čl. 6 odst. 1 písm. c) nebo d) obecného nařízení o ochraně osobních údajů;
- c) údaje o pracovnících mimo službu, kteří nenabízejí ani nevykonávají práci, nebo v soukromých prostorách, geolokační sledování v reálném čase mimo pracovní dobu nebo nad rámec toho, co je nezbytně nutné pro plnění úkolů;
- d) předvídání uplatňování základních práv včetně svobody sdružování, práva na kolektivní vyjednávání a akce nebo práva na informace a konzultace, jak jsou stanoveny v Listině základních práv Evropské unie;
- e) zvláštní kategorie osobních údajů v souladu s čl. 9 odst. 1 obecného nařízení o ochraně osobních údajů, jakož i závěry týkající se těchto kategorií.

Zákaz těchto praktik by se měl uplatňovat i v průběhu celého přijímacího řízení.

Doporučení č. 6

Lidský dohled a přezkum

Návrh by měl zajistit nepřetržitý, smysluplný a účinný lidský dohled nad všemi rozhodnutími přijatými nebo podporovanými systémy algoritmického řízení. Měl by rovněž zajistit, aby zaměstnavatelé určili

subjekt odpovědný za sledování fungování a dopadu těchto systémů, jakož i za přezkum jejich rozhodnutí a informovali o tom pracovníky nebo jejich zástupce. Osoby pověřené funkcí dohledu a hodnocení by měly mít k výkonu této funkce nezbytnou způsobilost, odbornou přípravu a pravomoc, včetně pravomoci automatizovaná rozhodnutí zvrátit.

Návrh by měl zajistit právo pracovníků obdržet od zaměstnavatele v rozumné době smysluplné a srozumitelné ústní nebo písemné vysvětlení k jakémukoli rozhodnutí, které bylo přijaté nebo zásadním způsobem podpořené algoritmickým řízením a které má vliv na podstatné aspekty jejich zaměstnání, včetně přidělení úkolů, hodnocení výkonnosti, časového rozvrhu pracovní doby, odměňování a disciplinárních opatření, pokud bylo jakékoli rozhodnutí týkající se těchto záležitostí přijato nebo podstatně ovlivněno algoritmickým systémem. Pokud pracovník vnímá svá práva jako porušená rozhodnutími přijatými nebo podstatně podporovanými systémy algoritmického řízení, měl by mít právo požádat o přezkum tohoto rozhodnutí.

Pokud se na základě lidského přezkumu zjistí, že individuální rozhodnutí přijaté nebo podpořené algoritmickým řízením porušilo práva pracovníka, měl by zaměstnavatel přijmout nezbytná opatření, včetně případné změny systému algoritmického řízení nebo ukončení jeho používání a přiměřené náhrady vzniklé škody.

Rozhodnutí týkající se zahájení nebo ukončení pracovního poměru, obnovení nebo neprodloužení smluvního ujednání nebo jakýchkoli změn v odměňování nebo disciplinárních opatření by měla být vždy přijímána člověkem a měla by podléhat lidskému přezkumu.

Návrh by měl zajistit, aby zástupci osob vykonávajících práci mohli požádat zaměstnavatele nebo zadavatele služeb, aby zahájil přezkum fungování zavedených systémů algoritmického řízení, pokud existuje odůvodněná obava, že tyto systémy vykazují systémové předpojatosti nebo závady nebo ohrožují duševní nebo fyzickou pohodu osob vykonávajících práci nebo zdraví a bezpečnost na pracovišti.

Doporučení č. 7

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Návrh by měl zajistit, aby zaměstnavatelé zahrnovali ve spolupráci se zástupci pracovníků vyhodnocení rizik systémů algoritmického řízení do jejich systémů pro bezpečnost a zdraví při práci, zejména pokud jde o možná rizika pracovních úrazů, psychosociální a ergonomická rizika, jakož i nepřiměřený tlak na pracovníky;

Zaměstnavatelé by měli používat systémy algoritmického řízení způsobem, který respektuje dobré životní podmínky pracovníků a neohrožuje jejich bezpečnost ani fyzické a duševní zdraví. V případě

potřeby by měli přijmout zmírňující opatření.

Doporučení č. 8

Povinnosti příslušných vnitrostátních orgánů

Návrh by měl zajistit, aby inspektoráty práce nebo jiné příslušné vnitrostátní orgány, jako jsou orgány pro rovné zacházení, ve vhodných případech dohlížely na bezpečné, transparentní a nediskriminační používání systémů algoritmického řízení na pracovišti.

Inspektoráty práce by měly být pověřeny sledováním, kontrolou a hodnocením bezpečnosti algoritmických systémů používaných v kontextu zaměstnání, zejména s ohledem na jejich dopad na fyzické a duševní zdraví a základní práva pracovníků.

Inspektorátům práce by měly být poskytnuty odpovídající zdroje, pravomoci, technické odborné znalosti a vhodná odborná příprava, aby mohly účinně vykonávat své funkce, aniž by docházelo ke zdvojování stávajících kontrol nebo mechanismů pro dodržování předpisů podle vnitrostátního práva. Na požádání by měly mít přístup k informacím o používání algoritmického řízení na pracovištích.

Členské státy by měly zajistit poskytování individualizovaných pokynů a specializované podpůrné mechanismy, které malým a středním podnikům pomohou pochopit a účinně vykonávat jejich povinnosti související se systémy algoritmického řízení a umělé inteligence.

Doporučení č. 9

Vymáhání

Návrh by měl stanovit, aby Komise, členské státy, jejich příslušné vnitrostátní orgány a sociální partneři spolupracovali, sdíleli osvědčené postupy s cílem budovat kapacity a zajistili účinné prosazování.

Návrh by měl zajistit, aby pracovníci uplatňující svá práva byli chráněni před nepříznivým zacházením, odvetou a propuštěním a aby měli přístup k důkazům ve správních a soudních řízeních.

Doporučení č. 10

Dohled

Návrh by měl zajistit, aby úřady pro ochranu osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů rovněž monitorovaly

uplatňování jeho ustanovení v souvislosti se zpracováním údajů v kontextu zaměstnání, a to ve spolupráci s vnitrostátními orgány práce a dalšími příslušnými orgány.

Doporučení č. 11

Zákaz snížení úrovně právní ochrany a příznivější ustanovení

Pravidla a záruky vyplývající z těchto doporučení by měly poskytovat úroveň ochrany, která je přinejmenším rovnocenná úrovni ochrany poskytované stávajícím právem Unie, včetně směrnice o práci prostřednictvím platforem, aktu o umělé inteligenci, aktu o digitálních službách⁵ a obecného nařízení o ochraně osobních údajů.

Tato směrnice by neměla být platným důvodem ke snížení obecné úrovně ochrany již poskytované pracovníkům v členských státech.

Návrh by měl zajistit, aby členské státy a sociální partneři měli i nadále možnost zavést nebo zachovat příznivější ustanovení.

⁵ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2065 ze dne 19. října 2022 o jednotném trhu digitálních služeb a o změně směrnice 2000/31/ES (nařízení o digitálních službách) (Úř. věst. L 277, 27.10.2022, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj>).