Evropský parlament
2024-2029

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci

2025/2080(INL)

26.6.2025

NÁVRH ZPRÁVY

obsahující doporučení Komisi k digitalizaci, umělé inteligenci a algoritmickému řízení na pracovišti – utváření budoucnosti práce
(2025/2080(INL))

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci

Zpravodaj: Andrzej Buła

(Podnět – článek 47 jednacího řádu)

PR_INL

OBSAH

Strana

NÁVRH USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU 3

PŘÍLOHA K NÁVRHU USNESENÍ: DOPORUČENÍ TÝKAJÍCÍ SE OBSAHU POŽADOVANÉHO NÁVRHU 9

VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ.....17

PŘÍLOHA: SUBJEKTY NEBO OSOBY, OD NICHŽ ZPRAVODAJ OBDRŽEL PODNĚTY 19

NÁVRH USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU

s doporučeními 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 stanovisko Výboru pro právní záležitosti k navrženému právnímu základu,

– s ohledem na politické směry předsedkyně Komise ze dne 18. července 2024 s názvem „Evropská volba – politické směry pro příští Evropskou komisi 2024–2029“,

– 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 práci (dále jen „rámcová směrnice“)[1],

– 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 parlamentu, Rady a Komise o zastupování zaměstnanců[2],

– s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii[3],

– s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy[4],

– 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)

[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).
[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 (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).
[4] Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy (Text s významem pro EHP) (Úř. věst. L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

2020/1828 (akt o umělé inteligenci)[5],

– 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)[6],

– 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 k tématu „Umělá inteligence podporující zájmy pracovníků“ (SOC/803),

– s ohledem na zprávy Maria Draghiho a Enrica Letty,

– s ohledem na závěrečnou zprávu studie zadané Evropskou komisí s názvem „Study exploring the context, challenges, opportunities, and trends in algorithmic management“ (Studie zkoumající kontext, výzvy, příležitosti a trendy v algoritmickém řízení) (VT-2022–035),

– s ohledem na posouzení evropské přidané hodnoty ze dne xxx 2025 [připravované] s názvem „Digitalizace, umělá inteligence a algoritmické řízení na pracovišti – utváření budoucnosti práce“,

– 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 (A10-0000/2025),

A. vzhledem k tomu, že digitální transformace poháněná digitalizací, automatizací a umělou inteligencí zásadním způsobem mění trhy práce, vede k zániku některých pracovních míst a vzniku nových pracovních míst a mění povahu úkolů ve stávajících pracovních místech, což vyžaduje, aby se podniky a pracovníci neustále přizpůsobovali;

B. vzhledem k tomu, že digitální transformace na pracovišti by měla být řízena způsobem,

[5] 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) (Text s významem pro EHP) (Úř. věst. L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

[6] 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).

který zvyšuje produktivitu, inovace a konkurenceschopnost evropského hospodářství a společného trhu; vzhledem k tomu, že tato transformace musí zároveň dodržovat zásady sociálního pokroku, čímž se zajistí, aby přispívala k lepším pracovním podmínkám, kvalitnímu zaměstnání a dobrým životním podmínkám všech pracovníků;

C. vzhledem k tomu, že digitální transformace na trhu práce přispívá k růstu poptávky po základních i pokročilých digitálních dovednostech a dovednostech v oblasti umělé inteligence;

D. vzhledem k tomu, že rychlá integrace systémů umělé inteligence není doprovázena dostatečnou odbornou přípravou, přičemž v roce 2023 se příslušné odborné přípravy zúčastnilo pouze 15 % pracovníků, zatímco 42 % pracovníků uznává potřebu zlepšit své dovednosti v oblasti umělé inteligence a 61 % předpokládá v příštích pěti letech nové požadavky na dovednosti; vzhledem k tomu, že u těch, kteří odbornou přípravu v oblasti digitálních dovedností potřebují nejvíce, je nejméně pravděpodobné, že se jí zúčastní[7];

E. vzhledem k tomu, že je nezbytné přizpůsobit vzdělávací systémy, včetně odvětví odborného vzdělávání a přípravy, aby studenti získali potřebné dovednosti a mohli prosperovat v konkurenceschopné, digitální a technologicky vyspělé společnosti;

F. vzhledem k tomu, že umělá inteligence a algoritmické řízení poskytují řadu příležitostí k optimalizaci práce, zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a také ke spokojenosti zaměstnanců, ale přinášejí s sebou i určitá rizika; vzhledem k tomu, že využívání umělé inteligence a algoritmického řízení může snížit náročné úkoly a celkovou pracovní zátěž, zlepšit přidělování úkolů a produktivitu, předcházet rizikům při práci a snížit náklady;

G. vzhledem k tomu, že je důležité řešit pracovní rizika vyplývající z umělé inteligence a algoritmického řízení, jako je tlak na čas a výkonnost, intenzifikace práce, monitorování a dohled, jakož i sociální izolace a stres;

H. vzhledem k tomu, že zavádění umělé inteligence a systémů algoritmického řízení na pracovišti zahrnuje shromažďování a zpracovávání velkého objemu údajů o zaměstnancích, což může vzbuzovat obavy ohledně ochrany údajů a soukromí a vyžadovat náležitou péči při správě těchto údajů;

I. vzhledem k tomu, že podle odhadů využívá více než čtvrtina společností v Unii alespoň jednu formu algoritmického řízení; vzhledem k tomu, že využívání algoritmického řízení v nadcházejících letech pravděpodobně výrazně poroste[8];

J. vzhledem k tomu, že 62 % Evropanů má pozitivní názor na používání robotů a umělé inteligence na pracovišti[9]; vzhledem k tomu, že tento pozitivní přístup k využívání nových technologií na pracovišti je rozšířenější mezi mladými lidmi, pracujícími

[7] https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9201
[8] 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“ „na základě průzkumu Delphi je nejpravděpodobnější, že v příštích deseti letech vzroste využívání algoritmického řízení o 3 % až 6 % ročně.“
[9] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222

a osobami s vyšším vzděláním[10];

K. vzhledem k tomu, že konzultace a zapojení vedoucích pracovníků, jakož i zaměstnanců a jejich zástupců do zavádění nových technologií významně zvyšují přijetí a pozitivní vnímání, maximalizují přínosy a řeší rizika těchto technologií na pracovišti;

L. vzhledem k tomu, že většina Evropanů podporuje pravidla pro digitální technologie na pracovišti, přičemž více než 80 % podporuje pravidla na ochranu soukromí pracovníků a 77 % podporuje zapojení pracovníků do navrhování a přizpůsobování technologií[11];

1. zdůrazňuje, že každá nová technologie musí být zaváděna a využívána s obecným cílem sloužit lidem a musí být řízena lidmi v souladu s nezpochybnitelnou zásadou „lidské kontroly“;

Posilování pracovníků dovednostmi a znalostmi

2. zdůrazňuje, že nové technologie na pracovišti mohou představovat konkurenční výhodu a prokazatelně přinášejí lepší návratnost společnostem, které je využívají; v této souvislosti zdůrazňuje, že společnosti by měly být vybízeny k tomu, aby takové technologie zaváděly odpovědně a transparentně; zdůrazňuje, že používání těchto technologií na pracovišti by mělo být pečlivě kontrolováno, a nikoli omezováno, a zdůrazňuje v této souvislosti potřebu jasného regulačního rámce, který zajistí spravedlivou hospodářskou soutěž a zabrání roztříštěnosti jednotného trhu;

3. uznává, že odborná příprava na pracovišti v oblasti nových technologií zaváděných na pracovišti, zejména těch, které přímo ovlivňují úkoly a výkonnost zaměstnanců, má zásadní význam pro zajištění pohody, bezpečnosti a profesního rozvoje pracovníků, jakož i pro zvýšení celkové přizpůsobivosti a konkurenceschopnosti podniků[12]; zdůrazňuje, že před plným zavedením těchto technologií je třeba pracovníkům poskytnout dostatek času a podpory, aby se s nimi mohli obeznámit;

4. vítá iniciativu Unie dovedností; vyzývá Komisi, aby zajistila, aby očekávaný plán kvality pracovních míst plně odrážel potřebu neustálého zvyšování kvalifikace, rekvalifikace a odborné přípravy na pracovišti v oblasti umělé inteligence a algoritmického řízení; zdůrazňuje, že všechny příslušné iniciativy zaměřené na podporu pracovníků a podniků v této transformaci musí být odpovídajícím způsobem podporovány, a to i dostatečnými finančními zdroji na úrovni Unie a na vnitrostátní úrovni;

5. zdůrazňuje důležitou úlohu Evropského sociálního fondu+ při přípravě současné i budoucí pracovní síly na digitální transformaci prostřednictvím investic do 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 dovedností a k rekvalifikaci v digitální oblasti, aby mohl i nadále sloužit jako klíčový nástroj Unie na podporu spravedlivé a inkluzivní digitální transformace;

[10] Eurobarometer, květen 2024 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222
[11] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222
[12] Případové studie: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/media-centre/news/real-world-learnings-implementing-worker-management-through-ai

6. vyzývá Komisi a členské státy, aby ve spolupráci se sociálními partnery pravidelně sledovaly poptávku a nabídku na trhu práce s cílem lépe předvídat budoucí dovednosti potřebné k využití potenciálu digitální transformace; vítá v tomto ohledu návrh na vytvoření Evropské observatoře poznatků o dovednostech;

7. je znepokojen tím, že využívání umělé inteligence a systémů algoritmického řízení přispívá k postupnému rušení pracovních míst na nejnižší úrovni, která tradičně slouží jako základní vstupní brána na trh práce, a zdůrazňuje, že tento trend může neúměrně postihnout mladé lidi a uchazeče o první zaměstnání; vyzývá proto Komisi a členské státy, aby přijaly proaktivní opatření 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

8. zdůrazňuje, že stále větším využíváním digitálních technologií na pracovišti, včetně nástrojů, které umožňuji neustálou připojitelnost, jakož i monitorováním a sledováním v reálném čase se stírají hranice mezi pracovním a soukromým životem, což přináší řadu rizik pro duševní zdraví pracovníků; zdůrazňuje skutečnost, že takový vývoj může vést k nadměrnému pracovnímu stresu, vyhoření, narušení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a rostoucímu pocitu sociální izolace;

9. uznává, že algoritmické řízení může zvýšit tlak na výkon, což může vést k vážným zdravotním a bezpečnostním rizikům, jako jsou muskuloskeletální a kardiovaskulární poruchy nebo vyčerpání, a to může následně vést k tomu, že pracovníci přehlédnou nebo ignorují bezpečnostní varování, což výrazně zvyšuje riziko pracovních úrazů;

10. zdůrazňuje skutečnost, že tato rizika by měla být řešena komplexně a že při jakémkoli novém zavedení nebo významné změně nástrojů umělé inteligence nebo systémů algoritmického řízení na pracovišti by se mělo provést posouzení bezpečnosti a ochrany zdraví a průběžně je sledovat, a vybízí členské státy, aby ve spolupráci se sociálními partnery vypracovaly odvětvové pokyny pro odpovědné zavádění umělé inteligence na pracovišti a vyměňovaly si osvědčené postupy;

11. zdůrazňuje klíčovou úlohu sociálního dialogu a aktivního zapojení zástupců zaměstnanců do zavádění technologií umělé inteligence a algoritmického řízení na pracovišti; zdůrazňuje, že smysluplná účast pracovníků na rozhodovacích procesech, jakož i poskytování informací a odborná příprava na pracovišti pomáhají zajistit, aby pracovníci rozuměli novým technologiím a s jistotou je používali, čímž se podpoří pocit autonomie a důvěry a zlepšuje zavádění umělé inteligence na pracovišti;

12. zdůrazňuje potřebu jasného rozdělení odpovědnosti za dohled v často složité organizační struktuře pracovišť, což zajistí odpovědnost, usnadní účinný lidský dohled a umožní pracovníkům najít kontaktní osobu v případě jakýchkoli pochybností, obav nebo potřeby vysvětlení;

13. zdůrazňuje, 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 zavedly inkluzivní a přizpůsobená podpůrná opatření s cílem zvýšit jejich účast na trhu práce a zajistit, aby

z technologického pokroku měli prospěch všichni;

14. vyzývá členské státy, aby osobám se zdravotním postižením zaručily účinné a přiměřené úpravy tím, že budou respektovat jejich právo s konečnou platností rozhodnout, zda podpůrné technologie založené na umělé inteligenci na pracovišti odpovídají jejich individuálním potřebám;

Zajištění regulačního prostředí připraveného na budoucnost

15. zdůrazňuje, že pokud chce Unie stát v čele digitální transformace, musí jít příkladem tím, že stanoví přísné normy pro zavádění umělé inteligence v pracovním prostředí, včetně jasných pravidel týkajících se transparentnosti a lidského dohledu; vítá v této souvislosti směrnici (EU)2024/2831 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy, která představuje důležitý první krok v regulaci algoritmického řízení mimo jiné tím, že zavádí povinnosti transparentnosti v odvětvích, v nichž tyto technologie stále více formují rozhodnutí o práci a právech pracovníků;

16. vyzývá členské státy a zaměstnavatele, aby uznali a účinně uplatňovali právo odpojit se jako základní záruku ochrany pracovníků před tím, aby byli trvale dosažitelní nebo sledováni mimo dohodnutou pracovní dobu;

17. zdůrazňuje skutečnost, že rostoucí využívání umělé inteligence a algoritmického řízení na pracovišti přináší řadu výzev týkajících se ochrany osobních údajů a soukromí zaměstnanců, které vyžadují pečlivé zvážení a vhodná regulační řešení;

18. uznává, že společnosti, zejména malé a střední podniky, se již nyní potýkají se značnými problémy, pokud jde o orientaci ve stále složitějším regulačním prostředí; vyzývá Komisi, aby zajistila, že veškeré budoucí právní předpisy týkající se algoritmického řízení budou navrženy s jasným cílem zjednodušení a snadného dodržování předpisů; zdůrazňuje potřebu individuálně uzpůsobených pokynů, nástrojů a podpůrných mechanismů, které malým a středním podnikům pomohou porozumět novým požadavkům a účinně je uplatňovat;

19. požaduje, aby Komise 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 předložila návrh směrnice o algoritmickém řízení na pracovišti v souladu s doporučeními uvedenými v příloze tohoto usnesení;

20. domnívá se, že veškeré finanční dopady požadovaných návrhů by měly být hrazeny ze stávajících rozpočtových prostředků;

21. pověřuje svou předsedkyni, aby předala toto usnesení a doporučení uvedená v příloze Komisi a Radě, jakož i parlamentům a vládám členských států.

PŘÍLOHA K NÁVRHU USNESENÍ:
DOPORUČENÍ TÝKAJÍCÍ SE OBSAHU POŽADOVANÉHO NÁVRHU

ZNĚNÍ POŽADOVANÉHO LEGISLATIVNÍHO NÁVRHU

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

o algoritmickém řízení na pracovišti

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 2 písm. b) ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) a na čl. 16 odst. 2 této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru[1],

s ohledem na stanovisko Výboru regionů[2],

v souladu s řádným legislativním postupem[3],

vzhledem k těmto důvodům:

(1) Bezprecedentní rozsah, hloubka a rychlé tempo transformace a její hluboký dopad na pracovní modely představují průřezové výzvy, které přesahují státní hranice a které je třeba řešit na úrovni Unie.

(2) Systémy algoritmického řízení by měly být chápány jako nástroje a mechanismy, které slouží zaměstnavatelům i pracovníkům tím, že zvyšují efektivitu, usnadňují rozhodování a podporují lepší organizaci práce. Jsou-li tyto systémy používány odpovědně a transparentně, mohou přispět k vyváženějším a informovanějším postupům na pracovišti. Jejich pečlivé zavádění v rámci společného souboru pravidel Unie by mělo uvolnit jejich potenciál a zajistit provádění způsobem, který respektuje základní práva, posiluje důvěru a podporuje celkovou pohodu pracovníků.

(3) Nedostatečné pochopení fungování systémů algoritmického řízení brání pracovníkům v účinném uplatňování svých práv na údaje, což dále posiluje nerovnováhu sil ve prospěch zaměstnavatele. Existují důkazy o tom, že zapojení pracovníků a jejich zástupců do konzultací zlepšuje jak výkonnost, tak pracovní podmínky[4].

[1] Úř. věst. ...
[2] Úř. věst. ...
[3] Postoj Evropského parlamentu ...
[4] OECD 2023. https://www.oecd.org/en/publications/the-impact-of-ai-on-the-workplace-main-findings-from-

(4) Akt o umělé inteligenci představuje významný krok vpřed v regulaci vysoce rizikových systémů umělé inteligence, nicméně stále nepostačuje k tomu, aby se v plném rozsahu vyřešily výzvy, které přináší algoritmické řízení na pracovišti. Ačkoli klasifikuje nástroje umělé inteligence související s prací jako vysoce rizikové, zaměřuje se především na uvádění na trh, bezpečnost produktů a povinnosti poskytovatelů a uživatelů dodržovat předpisy, nikoli na vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Akt o umělé inteligenci se navíc nevztahuje na systémy algoritmické řízení, které nejsou založeny na umělé inteligenci, což ponechává regulační mezeru v řešení širšího dopadu nástrojů digitálního řízení na práva pracovníků, pracovní podmínky a sociální dialog.

(5) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679[5] [obecné nařízení o ochraně osobních údajů] pochází z roku 2016 a nebylo konkrétně navrženo k řešení specifických výzev v oblasti ochrany údajů na pracovišti. Technologické prostředí a realita na pracovišti se od té doby výrazně změnily, což vyžaduje aktualizaci a posílení ustanovení o ochraně údajů platných v pracovněprávních záležitostech, protože v současnosti nařízení umožňuje různé výklady. Ustanovení čl. 15 odst. 1 písm. h) nařízení (EU) 2016/679, které stanoví požadavky na transparentnost a omezení zpracování údajů, stanoví jasné zákazy pouze v případě plně automatizovaných rozhodovacích procesů, které proto ve většině situací souvisejících se zaměstnáním nejsou dostatečné. Nařízení (EU) 2016/679 navíc zaujímá individualistický přístup a nepřiznává kolektivní práva. Od vstupu nařízení (EU) 2016/679 v platnost je článek 88 o ochraně osobních údajů pracovníků nedostatečně prováděn a téměř ve všech členských státech zůstává do značné míry neúčinný[6].

(6) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES[7] [směrnice o informování a projednávání] obsahuje pouze obecné informace o kolektivním právu na konzultace, zatímco směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019[8] [směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách] výslovně nezmiňuje právo na informace o systémech algoritmického řízení a není dostatečně konkrétní na to, aby řešila složitost systému algoritmického řízení. Tyto směrnice nezaručují pracovníkům právo na informace o fungování, logice nebo dopadu algoritmických systémů na organizaci a hodnocení jejich práce a netýkají se pracovníků.

(7) V Unii je přibližně 20 milionů osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců, což představuje téměř 10 % pracovní síly[9]. Nemají přístup k plné sociální ochraně, ale zároveň podléhají automatizovanému rozhodování, monitorování a hodnocení

---

the-oecd-ai-surveys-of-employers-and-workers_ea0a0fe1-en.html;
https://www.eurofound.europa.eu/cs/publications/2020/evropsky-pruzkum-spolecnosti-2019-postupy-na-pracovisti-uvolnujici-potencial

[5] 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).

[6] Abraha H.: „Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules“, The Modern Law Review, 2023.

[7] 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).

[8] 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).

[9] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200615-1?utm_source=chatgpt.com

výkonnosti. Aby byla zajištěna spravedlnost a zabránilo se vykořisťování ve všech formách moderní práce, měla by se ustanovení této směrnice vztahovat na osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců.

(8) Tato směrnice by měla stanovit společné minimální normy Unie pro používání algoritmického řízení na pracovišti a zajistit větší transparentnost a právní jistotu ve všech členských státech. Vytvořením rovných podmínek pro všechny společnosti, včetně malých a středních podniků, by se směrnice měla zaměřit na podporu spravedlivého a odpovědného využívání nástrojů algoritmického řízení. Směrnice dále zvýší srozumitelnost a předvídatelnost pro zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců, obohatí jejich pracovní zkušenosti, zvýší důvěru v digitální technologie a pomůže zmírnit potenciální rizika spojená s algoritmickým rozhodováním v pracovním kontextu,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

Článek 1

Předmět a oblast působnosti

1. Tato směrnice stanoví minimální požadavky na transparentní využívání algoritmického řízení na pracovištích.

2. Vztahuje se na každého pracovníka a zaměstnavatele v Unii i na osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců a příslušné zadavatele služeb.

Článek 2

Definice

Pro účely této směrnice se rozumí:

1. „algoritmickým řízením“ používání automatizovaných systémů k monitorování, dohledu, hodnocení nebo přijímání či podpoře rozhodnutí, pokud jde o pracovní výkonnost a pracovní podmínky pracovníků elektronickými prostředky, což zahrnuje systémy, které zpracovávají osobní údaje za účelem dohledu nad činnostmi v pracovním prostředí, jakož i systémy, které přijímají nebo podporují přijímání rozhodnutí, jež mají na pracovníky nebo osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců významný dopad, jež se týkají například organizace pracovních úkolů, výdělku, ochrany bezpečnosti a zdraví, pracovní doby, přístupu k odborné přípravě, kariérního postupu a smluvního statusu;

2. „pracovníkem“ osoba, u níž se má za to, že má pracovní smlouvu nebo je v pracovním poměru ve smyslu práva Unie a vnitrostátního práva, což zahrnuje kolektivní smlouvy a vnitrostátní zvyklosti;

3. „samostatně výdělečně činnou osobou“ osoba, která nemá pracovní smlouvu ani není v pracovním poměru a která se při poskytování dotyčných služeb spoléhá především na

svou osobní práci;

4. „zaměstnavatelem“ fyzická nebo právnická osoba, která je v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi stranou pracovní smlouvy nebo pracovního poměru se zaměstnanci;

5. „zadavatelem služeb“ fyzická nebo právnická osoba, která je stranou smluvního ujednání s osobou samostatně výdělečně činnou bez zaměstnanců za účelem poskytování konkrétních služeb nebo úkolů.

Článek 3

Transparentnost a právo na informace

1. Členské státy zajistí, aby zaměstnavatelé a zadavatelé služeb poskytovali svým pracovníkům a samostatně výdělečně činným osobám bez zaměstnanců, s nimiž uzavřeli smlouvu, a jejich zástupcům písemné informace o využívání nebo plánovaném využívání systémů algoritmického řízení na pracovišti.

2. Informace uvedené v odstavci 1 zahrnují:

   a) jasné prohlášení, že jsou algoritmické systémy řízení využívány nebo mají být zavedeny, včetně obecného popisu jejich účelu;

   b) kategorie údajů shromažďovaných a zpracovávaných těmito systémy ve vztahu k pracovníkům nebo samostatně výdělečně činným osobám bez zaměstnanců, včetně údajů o jejich jednání a výkonnosti, jakož i druhy sledovaných akcí nebo činností;

   c) jasné uvedení toho, zda jsou shromážděné údaje používány k automatizovanému rozhodování, a případně popis povahy a působnosti těchto rozhodnutí.

3. Informace uvedené v odstavci 1 se poskytují v těchto časech:

   a) první pracovní den nebo před prvním pracovním dnem pro osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců;

   b) před zavedením změn, které mají podstatný vliv na pracovní podmínky, organizaci práce nebo sledování a hodnocení pracovního výkonu;

   c) kdykoli na jejich žádost.

4. Informace uvedené v odstavci 1 musí být poskytovány jasným a srozumitelným způsobem. Členské státy zajistí, aby zaměstnavatelé a zadavatelé služeb poskytovali uvedené informace způsobem, který je přizpůsoben úrovni digitální gramotnosti, jež se přiměřeně očekává u daných pracovníků nebo samostatně výdělečně činných osob bez zaměstnanců tak, aby jim rozuměli, a aby se zabránilo používání zbytečně technického nebo složitého jazyka.

   Členské státy zajistí, aby informace uvedené v odstavci 1 byly poskytovány ve

formátech přístupných osobám se zdravotním postižením.

5. Poskytování informací podle tohoto článku je omezeno na to, co je nezbytně nutné k tomu, aby pracovník nebo samostatně výdělečně činná osoba bez zaměstnanců vykonával svou práci, rozuměl tomu, jak algoritmické systémy ovlivňují rozhodnutí, jež se jej týkají, a aby mohl uplatňovat svá práva.

Článek 4

Projednávání

1. Členské státy zajistí, aby zavádění nových systémů algoritmického řízení nebo takové aktualizace stávajících systémů, jež mají přímý vliv na odměňování pracovníků, jejich pracovní podmínky 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/ES.

2. Toto projednávání musí zahrnovat:

a) cíle zavedení nebo aktualizace těchto systémů a dotčené pracovní procesy a pracovníky;

b) změny v pracovní zátěži, intenzitě práce, plánování, pracovní době, flexibilitě nebo náplni práce;

c) dopady na bezpečnost a ochranu zdraví při práci;

d) druhy shromažďovaných údajů;

e) opatření zavedená k odhalování a zmírňování předpojatosti nebo diskriminačních výsledků;

f) mechanismy lidského dohledu;

g) opatření v oblasti školení a podpory dotčených pracovníků a samostatně výdělečně činných osob bez zaměstnanců.

Článek 5

Zakázané postupy

1. Členské státy zajistí, aby zaměstnavatelům a zadavatelům služeb bylo zakázáno zpracovávat osobní údaje, jež se týkají:

a) emocionálního nebo psychického stavu pracovníků nebo samostatně výdělečně činných osob bez zaměstnanců;

b) „neurosledování“;

c) soukromých rozhovorů;

d) jednání pracovníků nebo osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců mimo výkon práce nebo v soukromých místnostech;

e) 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;

f) usuzování o rasovém nebo etnickém původu, migračním statusu, politických názorech, náboženském nebo filozofickém přesvědčení, zdravotním postižení, zdravotním stavu, členství v odborových organizacích nebo sexuální orientaci.

2. Žádné ustanovení této směrnice nelze vykládat tak, že povoluje postupy, které jsou jinak zakázány nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 nebo nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/1689[10].

Článek 6

Lidský dohled a přezkum

1. Členské státy zajistí, aby zaměstnavatelé a zadavatelé služeb nad všemi systémy algoritmického řízení používanými na pracovišti vždy zachovávali účinný lidský dohled. Členské státy rovněž zajistí, aby zaměstnavatelé a zadavatelé služeb určili subjekt odpovědný za sledování fungování a dopadu těchto systémů, včetně souladu těchto systémů s platnými právními, zdravotními a bezpečnostními a etickými normami, jakož i za přezkum rozhodnutí těchto systémů, a pracovníky, osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců a jejich zástupce o tom informovali.

2. Členské státy zajistí, aby pracovníci a osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců měli právo obdržet od zaměstnavatele nebo zadavatele služeb na požádání ústní nebo písemné vysvětlení k jakémukoli rozhodnutí, které má vliv na podstatné aspekty jejich pracovního nebo smluvního vztahu, 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.

   Vysvětlení uvedené v odstavci 1 se poskytne v přiměřené lhůtě a ve formátu, který je pro dotčenou zaměstnanou osobu nebo osobu samostatně výdělečně činnou bez zaměstnanců přístupný a srozumitelný.

3. Členské státy zajistí, aby rozhodnutí týkající se zahájení nebo ukončení pracovního poměru nebo smluvního vztahu, obnovení nebo neobnovení smluvních ujednání a jakýchkoli změn v odměňování nebyla přijímána výhradně na základě algoritmického

[10] 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) (Text s významem pro EHP) (Úř. věst. L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

řízení. Tato rozhodnutí rovněž podléhají přezkumu a konečnému rozhodnutí ze strany lidského dohlížitele.

4. Členské státy zajistí, aby zástupci pracovníků a osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců 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 pracovníků nebo samostatně výdělečně činných osob bez zaměstnanců či ochranu zdraví a bezpečnost na pracovišti.

Článek 7

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Aniž je dotčena směrnice 89/391/EHS a související směrnice v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, členské státy zajistí, aby zaměstnavatelé:

   a) vyhodnocovali rizika systému algoritmického řízení pro bezpečnost a zdraví při práci, zejména pokud jde o možná rizika pracovních úrazů, psychosociální a ergonomická rizika, jakož i nepřiměřený tlak na pracovníky;

   b) posuzovali, zda jsou ochranné prvky uvedených systémů vhodné pro zjištěná rizika s ohledem na specifické vlastnosti daného pracovního prostředí;

   c) zaváděli vhodná preventivní a ochranná opatření.

Článek 8

Povinnosti příslušných vnitrostátních orgánů

1. Členské státy pověří své příslušné inspektoráty práce dohledem nad bezpečným a nediskriminačním používáním systémů algoritmického řízení na pracovištích.

2. Inspektoráty práce jsou pověřeny sledováním, kontrolou a posuzováním:

   a) bezpečnosti algoritmických systémů používaných v kontextu zaměstnání, zejména s ohledem na jejich dopad na fyzické a duševní zdraví pracovníků;

   b) neexistence předpojatosti a diskriminace při návrhu, zavádění a fungování těchto systémů;

   c) dopadu systémů algoritmického řízení na tlak vyvíjený na pracovníky, pokud jde o pracovní dobu a výkonnost;

   d) souladu s příslušnými ustanoveními této směrnice a dalšími platnými unijními a vnitrostátními právními předpisy, včetně ustanovení týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a rovného zacházení.

3. Členské státy zajistí, aby jejich inspektoráty práce měly k dispozici odpovídající zdroje, pravomoci a odborné znalosti, aby své úkoly mohly účinně vykonávat.

VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ

Moderní pracoviště procházejí hlubokou transformací v důsledku digitalizace, automatizace a rychlého rozvoje umělé inteligence. Stále častěji jsou zaváděny systémy algoritmického řízení (algoritmického managementu), které zaměstnavatelům pomáhají dohlížet na práci, hodnotit ji a přidělovat ji, a zároveň přetvářejí způsob, jakým jsou napříč odvětvími přijímána rozhodnutí. Ačkoli tyto technologie nabízejí příležitosti ke zlepšování efektivity, produktivity a pracovních podmínek, přinášejí s sebou také nová rizika a výzvy, zejména pokud jde o transparentnost, odpovědnost, ochranu zdraví a bezpečnosti a základní práva pracovníků. Rychlé tempo této transformace často přesahuje schopnost stávajících právních rámců, aby poskytovaly odpovídající záruky, a to vede k nejistotě pracovníků a zaměstnavatelů ohledně jejich povinností.

Zpravodaj se domnívá, že Evropská unie musí podniknout aktivní kroky k tomu, aby tuto transformaci směrovala způsobem, který bude podporovat jak hospodářskou konkurenceschopnost, tak sociální pokrok. Zavádění systémů algoritmického řízení na pracovištích musí být zaměřeno na člověka a respektovat práva a inkluzivitu již od fáze návrhu. Za tímto účelem musí EU zajistit, aby všichni pracovníci i osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců měli přístup k jasným informacím, odpovídajícímu školení a smysluplnému zapojení do přijímání rozhodnutí, jež ovlivňují jejich pracovní život. Podniky, zejména malé a střední, zároveň potřebují stabilní a harmonizované regulační prostředí, které bude jednoduché a transparentní a bude podporovat inovace a spravedlivou hospodářskou soutěž.

Zpravodaj se domnívá, že nejúčinnějším právním nástrojem k řešení těchto výzev je zvláštní rámcová směrnice. Ačkoli stávající nástroje, jako je akt o umělé inteligenci, obecné nařízení o ochraně osobních údajů, směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a směrnice o informování a projednávání, poskytují některé relevantní záruky, neřeší komplexně zvláštní problémy, které představuje algoritmický management (algoritmické řízení) ve vztahu mezi zaměstnavateli a pracovníky. Směrnice umožní EU odstranit tyto mezery v právních předpisech tím, že stanoví minimální normy, jež zajistí větší právní jistotu, posílí důvěru v technologie a podpoří spravedlnost v digitální transformaci práce.

Za tímto účelem zpravodaj navrhuje směrnici, která stanoví jasná pravidla pro transparentnost, konzultace a lidský dohled při používání systémů algoritmického managementu / řízení. Obsahuje ustanovení, která:

- definují algoritmické řízení (management) a stanoví, že jeho oblast působnosti se vztahuje jak na pracovníky, tak na osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců;

- zajišťují, aby pracovníci dostávali včasné, jasné a dostupné informace o tom, jak algoritmické systémy fungují a jak ovlivňují jejich práci;

- požadují projednání se zástupci zaměstnanců před zavedením nových systémů nebo jejich podstatných aktualizací, které mají vliv na odměňování, organizaci práce nebo pracovní dobu;

- zakazují konkrétní škodlivé datové praktiky, jako je sledování emocionálního stavu

nebo chování v soukromí;

- nařizují, aby klíčová rozhodnutí, jako je nábor, ukončení pracovního poměru a změny v odměňování, i nadále podléhala lidskému přezkumu;

- zavádějí zvláštní povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví s cílem bránit nepřiměřenému tlaku a psychosociálním rizikům;

- přidělují vnitrostátním inspektorátům práce odpovědnost za dohled nad bezpečným a nediskriminačním používáním nástrojů algoritmického řízení.

Zpravodaj zdůrazňuje, že cílem tohoto návrhu směrnice není potlačovat inovace nebo zatížit podniky zbytečnou byrokracií. Naopak tím, že stanoví jasné a přiměřené normy, které obstojí i v budoucnu, podpoří spravedlivou a účinnou integraci nových technologií na pracovištích. Pomůže společnostem, včetně malých a středních podniků, se s důvěrou přizpůsobit digitální éře, bude prosazovat rovné podmínky na celém vnitřním trhu a zajistí, aby byli pracovníci vybaveni, chráněni a posíleni tváří v tvář probíhajícím změnám. Směrnice tak přispívá k modernímu, konkurenceschopnému a sociálně odpovědnému evropskému trhu práce.

PŘÍLOHA: SUBJEKTY NEBO OSOBY, OD NICHŽ ZPRAVODAJ OBDRŽEL PODNĚTY

Zpravodaj v souladu s článkem 8 přílohy I jednacího řádu prohlašuje, že při vypracovávání návrhu zprávy obdržel podněty od těchto subjektů nebo osob:

Subjekt nebo osoba
BusinessEurope
ETUC
Move.Eu
Indeed
Cemeet
Industriall
Addeco
Eurocadres
Technology Industries Finland
Polish Confederation Lewiatan
Polish Ministry of Labour and Social Policy
Eurocommerce
Mc Donalds Poland
Valerio De Stefano, Canada Research Chair in Innovation, Law and Society, Osgoode Hall Law School, Toronto, Canada
European Disability Forum
EU-OSHA

Výše uvedený seznam je sestaven na výhradní odpovědnost zpravodaje.

Pokud jsou na seznamu uvedena jména, funkce, případně jména i funkce fyzických osob, zpravodaj prohlašuje, že příslušné fyzické osoby byly seznámeny s prohlášením Evropského parlamentu o ochraně osobních údajů č. 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), které stanoví podmínky platné pro zpracování jejich osobních údajů a práva související s tímto zpracováním.