AIDIALOGUE
Strengthening Social Dialogue in the Age of AI and Algorithmic Management

PRAVIDLÁ
PRE AINETWORK



Co-funded by the European Union

1. Úvod 3
2. Aplikácie a riziká umelej inteligencie a algoritmického riadenia 3
3. Právny rámec a medzery 6
4. Postoje sociálnych partnerov 11
5. Kolektívne vyjednávanie v kontexte umelej inteligencie/automatizovaného rozhodovania . 13
Odkazy 15

1. Úvod

O čoraz väčšom počte rozhodnutí na pracovisku – kto čo robí, ako sa hodnotia, koľko zarábajú – už nerozhoduje výlučne manažér, ale čoraz častejšie s pomocou algoritmov. Algoritmický manažment (AM) sa vzťahuje na situácie, keď algoritmy preberajú alebo podporujú funkcie, ktoré tradične vykonáva nadriadený – prideľovanie úloh, hodnotenie výkonnosti a udeľovanie odmien a sankcií (Lee a kol., 2015).

Tento dokument bol napísaný pre organizácie pracovníkov a zamestnávateľov, aby im pomohol spoločne riešiť výzvy, ktoré algoritmický manažment a umelá inteligencia (UI) predstavujú na pracovisku. Vysvetľuje, čo je algoritmické riadenie a ako sa používa, a zároveň uvádza konkrétne právne a vyjednávacie nástroje, ktoré môžu skutočne pomôcť formovať budúcu úlohu umelej inteligencie a algoritmického riadenia na našich pracoviskách.

2. Aplikácie a riziká umelej inteligencie a algoritmického riadenia

V posledných rokoch sa algoritmický manažment rozšíril ďaleko za hranice práce na platformách a takzvanej „gig ekonomiky“. Algoritmické systémy nahrádzajú riadiace funkcie v odvetviach dopravy a logistiky, skladovania a elektronického obchodu, v call centrách, vo výrobe, vo finančníctve, v zdravotníctve a v ďalších odvetviach. Podľa Výskumnej služby Európskeho parlamentu (EPRS) podlieha už približne 42,3 % pracovníkov v EÚ nejakej forme AM, pričom sa predpokladá, že tento podiel sa v priebehu piatich rokov zvýši na 55,5 % (Jančová a kol., 2025). Samostatný reprezentatívny prieskum OECD, v ktorom sa zúčastnilo približne 6 000 manažérov v šiestich krajinách (Milanez a kol., 2025), zistil ešte vyššie čísla: v priemere 79 % firiem v štyroch európskych krajinách, v ktorých sa prieskum uskutočnil, uviedlo, že používa aspoň jeden z 15 nástrojov AM, na ktoré sa prieskum vzťahoval (81 % vo Francúzsku, 78 % v Nemecku, 76 % v Taliansku, 78 % v Španielsku).

Systémy odmien a bonusov. Algoritmy stanovujú sadzby odmien a bonusov inak ako tradičné metódy riadenia: namiesto pevnej, predvídateľnej sadzby (napr. pevne stanovená suma za odšoférovaný kilometer alebo za jazdu) sa odmena dynamicky mení. V oblasti sprostredkovania jázd vysoký dopyt vedie k vyšším sadzbám a naopak; sadzby sú tiež niekedy prispôsobené na základe profilu pracovníka vrátane sadzieb, ktoré prijal v minulosti. Aj ďalšie funkcie automatizovaného riadenia ovplyvňujú odmeňovanie nepriamo: hodnotenia výkonnosti určujú prístup k lepšie plateným pracovným miestam, zatiaľ čo sankcie (zrážky, dočasné pozastavenie pracovných miest, deaktivácia) môžu priamo znížiť príjem alebo ho úplne zastaviť. Bonusy zase závisia od splnenia konkrétnych cieľov (napr. dokončenie daného počtu ciest za hodinu) – ide o formu gamifikácie navrhnutú tak, aby povzbudila ľudí k rýchlejšej a dlhšej práci.

Tieto postupy používa približne 90 % firiem v USA, 35 % v Európe a 11 % v Japonsku (Milanez a kol., 2025). S tým sú spojené osobitné riziká: bez pevnej sadzby je pre pracovníkov ťažšie plánovať si pracovný čas – keď nevedia, koľko si zarobia, môžu nakoniec pracovať dlhšie, ako je

potrebné, a vysoká variabilita predstavuje riziko, že ich zárobky klesnú pod úroveň minimálnej mzdy. Tento druh profilovania vedie k tomu, čo právna odborníčka Veena Dubalová (2023) nazýva „algoritmická diskriminácia v oblasti miezd“: dvaja ľudia môžu za rovnakú prácu dostávať úplne odlišnú odmenu na základe kritérií, ktoré nepoznajú a nemôžu overiť. V praxi sa tým obchodná neistota, ktorú tradične znáša zamestnávateľ, prenáša na pracovníka. Gamifikované systémy odmeňovania môžu byť návykové a zvyšovať riziko úrazov v dôsledku ponáhľania sa alebo nadmernej pracovnej záťaže s cieľom dosiahnuť prahovú hodnotu odmeny; súvisia aj so širšími psychosociálnymi a zdravotnými nákladmi.

Mzdy niekedy zostávajú úplne nevyplatené alebo sa vyplácajú oneskorene — čo je samo osebe problém. Dva faktory zvyšujú pravdepodobnosť tohto javu: minimálny počet zamestnancov oddelenia ľudských zdrojov na platformách, čo znamená, že pracovníci sa len zriedka môžu na niekoho obrátiť, keď vzniknú problémy, a zásady riešenia sporov, ktoré uprednostňujú klienta – najmä v prípade, keď je pracovník samostatne zárobkovo činnou osobou a je možné ho odpojiť takmer bez akýchkoľvek nákladov pre platformu.

Organizácia pracovného času a spôsob vykonávania práce. Algoritmy organizujú pracovný čas – prideľujú zmeny, rozpisy a úlohy – a určujú, ako a akým tempom by sa mali úlohy vykonávať: kontrolujú nielen to, kedy sa práca vykonáva, ale aj to, ako sa vykonáva. Podľa prieskumu OECD až 90 % firiem v USA používa systémy plánovania pracovného času v porovnaní so 43 % v Európe a 20 % v Japonsku (Milanez a kol., 2025). Štúdia Spoločného výskumného centra zároveň naznačuje, že 24 % firiem v Európskej únii týmto spôsobom automatizuje plánovanie a 21 % prideľuje úlohy algoritmicky (Gonzalez-Vazquez, 2025).

Tieto riešenia optimalizujú náklady spoločnosti na úkor pracovníkov — maximalizujú ich pracovné zaťaženie, obmedzujú ich autonómiu a zhoršujú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. Napríklad v jednej švédskej dopravnej spoločnosti algoritmus optimalizujúci vyzdvihovanie cestujúcich a cesty nezohľadňoval základné potreby pracovníkov – ako sú prestávky na jedlo alebo toaletu (Milanez a kol., 2025, s. 41).

Algoritmy tiež prísne kontrolujú spôsob vykonávania úlohy. V oblasti doručovania jedál umožňuje GPS platforme neustále sledovať kuriéra: odchýlka od trasy predstavuje riziko sankcie a časy doručenia sú načasované na sekundy – príliš pomalé tempo môže mať za následok menej pracovných príležitostí alebo deaktiváciu účtu. To znižuje priestor pre nezávislé riešenie problémov zo strany pracovníkov, robí prácu monotónnejšou a zvyšuje riziko nehôd pri neustálom časovom tlaku – napríklad keď sa kuriér musí v reálnom čase rozhodnúť, či sa vyhne nebezpečnej križovatke. Deaktivácia účtu – náhla strata príjmu, zvyčajne bez akéhokoľvek práva na odvolanie alebo kontaktu s človekom – patrí medzi najzávažnejšie a najčastejšie hlásené dôsledky tohto druhu sledovania. Môže byť tiež dôsledkom nízkeho hodnotenia výkonnosti alebo nesprávneho označenia ako „podvod“ – napríklad po neúspešnej kontrole rozpoznávania tváre.

Technologický dohľad a bezpečnosť pri práci. Využívanie algoritmov v súvislosti s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci (BOZP) je dvojzmyselné: na jednej strane môže znižovať pracovné riziká – napríklad tým, že prevezme nebezpečné úlohy alebo odhalí

nebezpečenstvá v reálnom čase –, zatiaľ čo na druhej strane prispieva k trendu nepretržitého monitorovania, ktoré môže v konečnom dôsledku viesť k vynúteniu určitých vzorcov správania. Dosiahnutie tohto cieľa si vyžaduje sledovanie správania a polohy pracovníka – čo predstavuje značný zásah do jeho súkromia (napr. prostredníctvom nositeľných senzorov). Prieskum OECD odhaľuje jasný rozdiel medzi monitorovaním vo všeobecnosti a monitorovaním osobitne spojeným s BOZP:

Typ monitorovania	**USA**	**Európa**	**Japonsko**
Akákoľvek forma monitorovania	90 %	67 %	31 %
Monitorovanie špecifické pre BOZP	33 %	15 %	7%
Únava / bdelosť	31 %	5%	3%
Miesto	15 %	12 %	9 %
Aktívny čas	88 %	44 %	19 %
Tempo práce	72 %	15 %	7 %

Tento rozdiel naznačuje, že monitorovanie je motivované menej potrebou zabezpečiť dobré životné podmienky pracovníkov ako skôr zvyšovaním produktivity a optimalizáciou nákladov. Súvisí to so závažnými psychosociálnymi rizikami: zvyšujúcou sa intenzitou práce, stresom a vyhorením. Podľa prieskumu agentúry EU-OSHA (Bowdler a kol., 2026) určujú digitálne technológie tempo práce pre 48 % pracovníkov v EÚ; 30 % uvádza izoláciu, 28 % zvýšené pracovné zaťaženie, 19 % znížené využívanie svojich zručností, 16 % menšiu slobodu pri výkone svojej práce a 9 % banalizáciu úloh. Digitálny dohľad – ktorý sa niekedy vzťahuje aj na činnosť mimo pracovného času – má tiež odstrašujúci účinok: zo strachu z neustáleho sledovania sa pracovníci autocenzurujú a prispôsobujú sa očakávaniam svojho zamestnávateľa, čím sa prehĺbi nerovnováha síl v ich neprospech. Údaje zo sledovania sa niekedy predávajú tretím stranám ako tovar.

Istota zamestnania a kariérny rast. Algoritmy dnes podporujú takmer všetky procesy v oblasti ľudských zdrojov: identifikáciu personálnych potrieb, nábor, hodnotenie, kariérny postup a odbornú prípravu. Bez ľudského dohľadu to môže viesť k netransparentným rozhodnutiam

týkajúcim sa kariéry danej osoby – zablokovanému postupu alebo zamietnutej žiadosti o zamestnanie.

Audity Úradu komisára pre informácie Spojeného kráľovstva (2024) týkajúce sa umelej inteligencie pri nábore potvrdzujú toto: aj keď sa tieto systémy snažia o nestrannosť, predstavujú riziká pre bezpečnosť údajov uchádzačov a pre transparentnosť procesu prijímania zamestnancov, a preto sa odporúča zabezpečiť transparentnosť a vysvetliteľnosť a minimalizovať údaje používané na ďalšie školenie algoritmu. Podobné riziká sa týkajú aj iných spôsobov využívania automatizovaného rozhodovania v oblasti ľudských zdrojov, ako je napríklad výber na povýšenie.

Riešením sú transparentné postupy, rýchle vybavovanie žiadostí a ľudský dohľad nad výberom a rozhodnutiami. Správne implementovaná automatizácia riadená algoritmami môže tiež podporovať profesijný rozvoj – identifikovať nedostatky v oblasti zručností a navrhovať odbornú prípravu – a nie len vyvolávať obavy v súvislosti s istotou pracovného miesta.

3. Právny rámec a medzery

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov, GDPR), je v platnosti od mája 2018 a naďalej je jedným z najvplyvnejších nariadení na svete, pokiaľ ide o kontrolu jednotlivcov nad ich vlastnými údajmi. Vzťahuje sa na všetky spoločnosti pôsobiace v EÚ bez ohľadu na to, kde sa údaje spracúvajú, a platí rovnako pre zamestnancov aj samostatne zárobkovo činné osoby. V kontexte algoritmického riadenia ide o základný mechanizmus, prostredníctvom ktorého môžu pracovníci získať informácie o podrobnostiach týkajúcich sa spôsobu monitorovania ich práce.

Medzi kľúčové ustanovenia v kontexte algoritmického riadenia patria:

Článok	**Právo**	**Čo zahŕňa**
Článok 15	Právo na prístup	Získanie kópie údajov spolu s informáciami o účeloch, kategóriách, príjemcoch, dobe uchovávania, zdroji
Čl. 16 – 18	Oprava, vymazanie, obmedzenie spracúvania	Ak sú údaje sporné alebo je ich spracúvanie protiprávne

Článok 20	Prenosnosť údajov	Získanie histórie hodnotení/metrík pracovníka z digitálnych systémov, aby mohla byť prenesená inde
Článok 21	Právo namietať	Najmä v prípadoch, keď je spracúvanie založené na oprávnenom záujme zamestnávateľa
Článok 22	Záruky proti automatizovanému rozhodovaniu a profilovaniu	Obmedzuje schopnosť AM prijímať rozhodnutia s právnymi alebo podobne významnými účinkami bez zásahu človeka; právo na zásah človeka, vyjadrenie názoru a napadnutie rozhodnutia

Tieto ustanovenia spoločne umožňujú pracovníkovi nielen vidieť „výsledok“ (napr. skóre), ale aj zistiť, ktoré vstupné údaje ho formovali (napr. záznamy, časy dokončenia, kvalita), kto ich spracúva a na aký účel, ako dlho sú uchovávané a či sú zdieľané s tretími stranami (napr. poskytovateľom systému ľudských zdrojov).

V praxi: pracovník uplatňuje tieto práva predložením žiadosti podľa GDPR zamestnávateľovi (prevádzkovateľovi údajov) – najčastejšie žiadosti o prístup (článok 15), niekedy sprevádzanej žiadosťou o vysvetlenie rozhodnutia a „ľudskú kontrolu“ (článok 22), ak má toto rozhodnutie významný vplyv (napr. zamietnutie bonusu, obmedzený prístup k rozvrhu, sankcia po negatívnom hodnotení). Je užitočné uviesť kontext — názov nástroja (ak je známy), príslušné obdobie (napr. 6 – 12 mesiacov), druh rozhodnutia (hodnotenie, poradie, prideľovanie úloh) — a požiadať o: kópiu zdrojových údajov použitých na výpočet KPI, históriu zmien hodnotení/metrík, logiku spracovania a informácie o tom, či výsledok ovplyvnil rozhodnutia v oblasti ľudských zdrojov. Pracovník môže tiež požiadať o opravu nesprávnych údajov (napr. nesprávne zaznamenané časy, zrušené úlohy započítané ako nedokončené) alebo obmedzenie spracúvania počas overovania záležitosti. Zamestnávateľ musí odpovedať bez zbytočného odkladu, najneskôr do jedného mesiaca (v odôvodnených prípadoch s možnosťou predĺženia lehoty); ak zamestnávateľ žiadosť zamietne alebo poskytne neúplnú odpoveď, pracovník môže podať sťažnosť na vnútroštátny orgán na ochranu údajov. Ak sú dôsledky pre zamestnanie významné, je tiež vhodné požiadať o písomné odôvodnenie „algoritmického“ rozhodnutia a formálne preskúmanie ľudskou osobou prostredníctvom interných postupov (výbor pre ľudské zdroje/odvolací výbor) a v prípade sporu použiť zhromaždené údaje ako dôkaz v diskusiách s odborovou organizáciou alebo v súdnom konaní.

Právne právne medzery: Poskytovanie neúplných odpovedí na žiadosti pracovníkov je nesprávnym postupom, ktorý je niekedy odôvodnený tým, že zverejnenie údajov „by nepriaznivo ovplyvnilo práva a slobody iných“ (článok 15 ods. 4) alebo by porušilo obchodné tajomstvá. V

praxi majú vnútroštátne orgány na ochranu údajov obmedzené zdroje na presadzovanie dodržiavania predpisov a obrátenie sa na súd je nákladné a zdĺhavé.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/2831 z 23. októbra 2024 o zlepšení pracovných podmienok pri práci prostredníctvom digitálnych platforiem nadobudla účinnosť v decembri 2024. Je to prvý právny predpis EÚ, ktorý výslovne upravuje algoritmické riadenie, pričom celá kapitola III je venovaná tejto téme. Členské štáty ju musia transponovať do decembra 2026.

Smernica o práci cez digitálne platformy zavádza nové práva pre pracovníkov v ekonomike digitálnych platforiem. Tieto práva sa delia na dve časti. Prvá sa týka pracovnoprávneho postavenia: EÚ zavedie vo všetkých členských štátoch právnu domnienku, že osoby vykonávajúce prácu prostredníctvom platforiem sú v pracovnoprávnom vzťahu (čl. 5 ods. 2), a to na základe zásady, že skutočnosti týkajúce sa spôsobu vykonávania práce majú prednosť pred znením zmluvy (čl. 4). Ide však o postup, ktorý uľahčuje uplatňovanie práv, a nie o automatickú zmenu zamestnaneckého postavenia, a presné podrobnosti o tom, ako tento mechanizmus funguje, budú ponechané na jednotlivé členské štáty.

Zatiaľ čo kapitola o zamestnaneckom postavení vychádza z tradičného rozlišovania medzi zamestnancami a samostatne zárobkovo činnými osobami, ustanovenia o algoritmickom riadení a právach súvisiacich s údajmi majú širší osobný rozsah pôsobnosti – väčšina z nich sa vzťahuje na všetky osoby vykonávajúce prácu na platforme bez ohľadu na ich zmluvné postavenie. Medzi kľúčové ustanovenia v tejto súvislosti patria:

Článok	**Čo upravuje**	**Na koho sa vzťahuje**
Čl. 7	Zakazuje používanie systémov na spracúvanie obzvlášť citlivých údajov (duševný stav, súkromná komunikácia, členstvo v odboroch), na zhromažďovanie údajov mimo pracovného času a na profilovanie pracovníkov s cieľom predpovedať, či budú uplatňovať základné práva (sloboda združovania, kolektívne vyjednávanie)	Každý
Článok 8	Predpoklad „vysokého rizika“ v zmysle nariadenia GDPR – povinnosť vykonať posúdenie vplyvu na ochranu údajov (DPIA) so zapojením pracovníkov a ich zástupcov a podeliť sa s nimi o výsledky	Každý

Čl. 9	Povinnosti týkajúce sa transparentnosti: informácie o používaní systémov, monitorovaných údajoch/činnostiach, prijatých alebo podporovaných rozhodnutiach, kľúčových parametroch a dôvodoch rozhodnutí s významnými účinkami (napr. pozastavenie účtu, zamietnutie platby). Zástupcovia majú právo na komplexné informácie pred zavedením systému a vždy, keď dôjde k jeho zmene.	Každý
Článok 10	Vyžaduje ľudský dohľad a pravidelné posudzovanie vplyvu rozhodnutí (vrátane vplyvu na rovné zaobchádzanie) a vyžaduje, aby kompetentní zamestnanci mali možnosť zrušiť rozhodnutia. Rozhodnutia s účinkom rovnocenným zrušeniu účtu musí prijať človek.	Zamestnanci
Článok 11	Právo na vysvetlenie a preskúmanie rozhodnutí a povinnosť bezodkladne napraviť chyby alebo poskytnúť náhradu za porušenia	Každý
Čl. 12	Prepojenie s BOZP – zakazuje používanie systémov, ktoré vyvíjajú na pracovníkov neprimeraný tlak, a vyžaduje posúdenie psychosociálnych rizík	Zamestnanci
Článok 13	Právo zástupcov pracovníkov na informácie a konzultácie pri zavádzaní systémov alebo ich významnej zmene	Zamestnanci

V praxi: Zástupcovia pracovníkov môžu požiadať o úplné informácie o systéme pred jeho zavedením (nielen po jeho zavedení), ako aj o prístup k výsledkom DPIA. Pracovník dotknutý „významným“ rozhodnutím (pozastavenie účtu, odmietnutie platby, zmena pracovných podmienok) môže požiadať o písomné vysvetlenie jeho základu, kontakt s kompetentnou osobou oprávnenou ho vysvetliť (tzv. „ľudské rozhranie“, čl. 11) a formálne preskúmanie a opravu rozhodnutia – podobne ako v prípade postupu podľa GDPR, ale bez výnimky „zmluvnej nevyhnutnosti“, na ktorú sa podľa GDPR môžu zamestnávatelia odvolávať pri plne automatizovaných rozhodnutiach.

Právne medzery: Rozsah pôsobnosti smernice sa vzťahuje len na osoby vykonávajúce prácu prostredníctvom digitálnych platforiem – nevzťahuje sa na algoritmické riadenie v iných odvetviach. Dokonca ani v rámci kapitoly III nemajú samostatne zárobkovo činné osoby k dispozícii všetky práva na rovnakom základe ako zamestnanci: dohľad nad vplyvom individuálnych rozhodnutí (článok 10 ods. 1), zapojenie do posúdenia rizík v oblasti BOZP

(článok 12 ods. 2), ochrana pred neprimeraným tlakom zo strany automatizovaných systémov (článok 12 ods. 3) a konzultácie o zavedení alebo úprave systémov (článok 13) zostávajú vyhradené výlučne pre zamestnancov. To prehlbuje už aj tak vysokú fragmentáciu systémov ochrany práce. Druhou významnou medzerou je široký priestor na voľné uváženie ponechaný vnútroštátnym zákonodarcom – čo je nevyhnutným dôsledkom prístupu smernice k minimálnej harmonizácii, hoci ustanovenie o „priaznivejších ustanoveniach“ (článok 26) umožňuje vnútroštátnym zákonodarcom ísť ďalej a rozšíriť plný rozsah práv na samostatne zárobkovo činné osoby (Rainone a Aloisi, 2024).

Ďalšie relevantné právne predpisy

Pred prijatím smernice EÚ o práci prostredníctvom digitálnych platforiem už niektoré členské štáty samy upravili algoritmické riadenie. Španielsko bolo prvou krajinou v EÚ, ktorá v máji 2021 prijala takzvaný „zákon o kuriéroch“, ktorým sa zaviedlo kolektívne právo na algoritmickú transparentnosť. Malta medzitým v roku 2022 zaviedla nariadenie o odmeňovaní za doručovanie prostredníctvom digitálnych platforiem, ktoré stanovuje domnienku pracovnoprávneho vzťahu pre kuriérov na platformách, spolu s požiadavkami na transparentnosť a ľudský dohľad a obmedzeniami týkajúcimi sa spôsobu, akým algoritmické systémy spracúvajú údaje.

Ďalšia ochrana pracovníkov vyplýva zo smernice 2002/14/ES (informovanie a porady, I&C), smernice (EÚ) 2025/2450 (európske zamestnanecké rady), smernice 2019/2121 (cezhraničné premeny, zlúčenia a rozdelenia), smernice 89/391/EHS (bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci) a smernice 98/59/ES (hromadné prepúšťanie). V júni 2026 bol prijatý aj Dohovor MOP č. 193 o dôstojnej práci v platformovej ekonomike; jeho kapitola X (čl. 13 – 15) vyžaduje, aby platformy informovali pracovníkov o automatizovaných systémoch, a priznáva pracovníkom právo na vysvetlenie a ľudskú kontrolu algoritmických rozhodnutí.

4. Postoje sociálnych partnerov

Stanoviská piatich organizácií opísané nižšie majú spoločný východiskový bod: Rámcovú dohodu európskych sociálnych partnerov o digitalizácii, ktorú v júni 2020 podpísali EKOS (spolu s kontaktným výborom Eurocadres/CEC), BusinessEurope, SMEunited a CEEP (teraz SGI Europe). Členské organizácie vykonávajú dohodu priamo na vnútroštátnej, odvetvovej a podnikovej úrovni, pričom obchádzajú právne predpisy EÚ. Dohoda sa týkala štyroch rovnako dôležitých otázok: digitálnych zručností; „práva na odpojenie“; umelej inteligencie a zaručenia zásady „kontroly v rukách človeka“; a rešpektovania dôstojnosti a ochrany pred nadmerným sledovaním. Všetkých päť organizácií, o ktorých sa hovorí nižšie, tak zdieľa rovnaký, spoločne dohodnutý východiskový bod. Cieľom nižšie uvedeného prehľadu je však ukázať nielen tieto spoločné body, ale predovšetkým to, ako sa interpretácie tohto spoločného záväzku od podpísania dohody vyvíjali rôznymi smermi.

ETUC vo svojom stanovisku z marca 2025 zdôrazňuje, že vplyv umelej inteligencie na pracovníkov závisí od právnej úpravy, od toho, ako dobre sa presadzuje, a od toho, kto má technológiu pod kontrolou. Jej hlavnou požiadavkou je osobitná smernica o algoritmických systémoch na pracovisku, ktorá rozšíri ochranu z práce na platformách na všetkých pracovníkov – s právom napadnúť rozhodnutia umelej inteligencie, povinným zapojením odborov do rozhodnutí o zavádzaní umelej inteligencie a neustálym ľudským dohľadom. ETUC tiež vyzýva na obnovenie práce na stiahnutom návrhu smernice o zodpovednosti za umelú inteligenciu. Ďalej vyzýva na spravodlivé podmienky v globálnych dodávateľských reťazcoch údajov, ochranu autorských práv, obmedzenie environmentálnej stopy umelej inteligencie a investície do suverénnej európskej digitálnej infraštruktúry.

Eurocadres nezverejnila samostatné stanovisko k umelej inteligencii/algoritmickému riadeniu – jej postoj je tu rekonštruovaný na základe jej odpovede na konzultáciu k zákonu o kvalitných pracovných miestach (január 2026). Rovnako ako EKOS vyzýva na prijatie smernice o algoritmickom riadení podľa vzoru smernice o platformovej práci, ktorá by sa vzťahovala na všetkých pracovníkov – požiadavku, ktorú odôvodňuje z hľadiska jednotného trhu: roztrieštené vnútroštátne právne predpisy škodia spoločnostiam pôsobiacim cezhranične. Akt o umelej inteligencii upravuje systém umelej inteligencie ako produkt (podobne ako pravidlá týkajúce sa bezpečnosti strojových zariadení alebo liekov), nie spôsob, akým sa používa pri práci – takže sa vzťahuje len na vysokorizikové systémy bez toho, aby sa vyžadovala dostatočná transparentnosť v súvislosti s používaním na pracovisku. Nové nariadenie by posilnilo právo na informácie a konzultácie bez vytvárania paralelných režimov, a to pri minimálnych nákladoch vďaka prekrývaniu so stávajúcimi požiadavkami.

Organizácia CEC European Managers (zastupujúca približne 10 miliónov európskych manažérov) vyjadrila svoj postoj v dokumente „Leadership and partnerships for purposeful AI“ (Vedenie a partnerstvá pre účelnú umelú inteligenciu) (január 2024). CEC nežiada o novú

smernicu — podporuje existujúci prístup EÚ založený na riziku (zákon o umelej inteligencii, návrh smernice o zodpovednosti za umelú inteligenciu), ktorý je doplnený o dobrovoľné sociálne partnerstvo a nezáväzné normy, ako je dohodnutie opatrení na monitorovanie pracovníkov s odborovými organizáciami. Jej ústrednou konkrétnou požiadavkou je „právo na ľudského manažéra“: prístup k osobe, ktorá je zodpovedná a dostupná na vybavovanie žiadostí súvisiacich so systémom umelej inteligencie – konkrétny prejav zásady EÚ „ľudská kontrola“. CEC vyzýva na rozvoj európskeho odvetvia umelej inteligencie („vyrobené v Európe“) ako reakciu na monopolizáciu trhu globálnymi platformami a oslabenie hospodárskych štruktúr založených na MSP. Podporuje tiež riešenia umelej inteligencie efektívne využívajúce zdroje a spoločnú inovačnú infraštruktúru pre menšie firmy.

Organizácia BusinessEurope vyjadrila svoj postoj v dokumente „Algoritmický manažment v práci“ (december 2023) – rozsiahlejšom ako ostatné, pretože obsahuje analýzu definícií, príležitostí a rizík, nielen zoznam požiadaviek. Jeho východiskový bod: mimo platforiem je AM stále v počiatočnom štádiu zavádzania a dôkazy o jeho účinkoch sú nekonzistentné – nová regulácia EÚ by teda bola predčasná. BusinessEurope výslovne odmieta potrebu novej smernice a argumentuje tým, že existujúce právne predpisy (GDPR, zákon o umelej inteligencii, smernica o informáciách a konzultáciách, rámcová smernica o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, právne predpisy proti diskriminácii) primerane riešia riziká. Zároveň namieta proti tomu, aby sa kapitola o AM v smernici o práci na platformách považovala za vzor pre celý trh práce: mala by zostať osobitným predpisom (lex specialis), nie všeobecným predpisom (lex generalis). To je presný opak požiadavky odborových zväzov. Namiesto záväzných právnych predpisov navrhuje dobrovoľný kódex etických zásad; formálne podporuje zásadu „človeka s kontrolou“ (ako signatár dohody z roku 2020), pričom stanovuje, že táto zásada nesmie brániť zavádzaniu technológií.

SMEunited uviedla svoj postoj v dokumente „Algoritmické riadenie na pracovisku: Vyváženie produktivity a konkurencieschopnosti z pohľadu MSP“ (jún 2026) – najnovšom z piatich dokumentov. Rovnako ako BusinessEurope dôrazne odmieta potrebu nového nariadenia EÚ a ide ešte ďalej: uvádza celkovo 11 právnych nástrojov EÚ, o ktorých tvrdí, že plne pokrývajú riziká spojené s AM. Okrem tých, ktoré uvádza BusinessEurope, poukazuje okrem iného na smernice o pracovnom čase, rovnakom zaobchádzaní a ochrane pred neoprávneným prepustením. To, čo ju odlišuje, je perspektíva MSP: zložité pravidlá kladú neprimeranú záťaž na menšie firmy bez vyhradených oddelení ľudských zdrojov alebo analýzy údajov. Namiesto nového právneho predpisu vyzýva na uplatňovanie zásady „Najprv myslieť na malých“ (zjednodušené pravidlá, usmernenia, finančná podpora a odborná príprava pre MSP) a na zmiernenie povinnosti „gramotnosti v oblasti umelej inteligencie“ v rámci balíka opatrení týkajúcich sa umelej inteligencie. Rovnako ako CEC oceňuje úlohu sociálneho dialógu na vnútroštátnej úrovni – ako príklad osvedčeného postupu uvádza taliansku kolektívnu zmluvu pre remeselné remeslá.

5. Kolektívne vyjednávanie v kontexte umelej inteligencie/automatizovaného rozhodovania

Kolektívne vyjednávanie je základným právom podľa medzinárodného práva a práva EÚ (Dohovor MOP č. 98, článok 28 Charty základných práv EÚ, Európsky pilier sociálnych práv) a základnou súčasťou inštitucionálnej štruktúry demokratického trhového hospodárstva, ktorá obmedzuje asymetriu právomocí medzi stranami pracovnoprávneho vzťahu. To je obzvlášť dôležité pre AM, kde pracovné podmienky určujú nielen pokyny nadriadeného alebo firemné pravidlá, ale aj nezverejnené systémové parametre.

Vyššie uvedené normy majú všeobecnú povahu. Smernica o práci prostredníctvom digitálnych platforiem (2024/2831) poskytuje podrobnejšiu reakciu na výzvy spojené s prácou prostredníctvom digitálnych platforiem. Jej odôvodnenie 14 – nezáväzné vyhlásenie vysvetľujúce účel ustanovení – uvádza, že priznané práva majú slúžiť na ochranu pracovníkov práve posilnením kolektívneho vyjednávania. Smernica uvádza tento cieľ do platnosti v článku 25, ktorý vyžaduje, aby členské štáty podporovali úlohu sociálnych partnerov a uľahčovali výkon práv podľa kapitoly III týkajúcich sa algoritmického riadenia. Konkrétny mechanizmus je stanovený v článku 28: umožňuje členským štátom povoliť sociálnym partnerom, aby prostredníctvom kolektívnych zmlúv stanovili pravidlá, ktoré sa líšia od článku 12 (BOZP) a článku 13 (informovanie a konzultácie) – presne týchto dvoch ustanovení, ktoré smernica vyhradzuje výlučne pre zamestnancov – za predpokladu, že sa zachová celková úroveň ochrany. Pokiaľ ide o články 9 – 11, vyjednávanie môže len spresniť normu EÚ, ale nemôže ju nahradiť.

Tento rámec EÚ je však minimálnym rámcom – v kľúčových bodoch smernica odkazuje späť na vnútroštátne právne predpisy, ktoré sú vhodným východiskovým bodom pre konkrétne vyjednávanie v praxi.

Čo môže byť predmetom kolektívneho vyjednávania?

Odmena. Dynamické stanovovanie cien a profilovanie vytvárajú riziká nepredvídateľných príjmov a „algoritmickej diskriminácie v oblasti miezd“. Kolektívne vyjednávanie by sa malo týkať: zverejnenia kritérií ovplyvňujúcich sadzby, obmedzení ich variability alebo garantovanej minimálnej hodinovej sadzby, zákazu používania nezverejnených premenných profilovania – alebo, v jeho najambicióznejšej podobe, ktorú presadzuje organizácia Worker Info Exchange, úplného zákazu netransparentného dynamického stanovovania cien. Príkladom je francúzska dohoda, ktorú podpísali Uber Eats a Deliveroo s odborovými organizáciami Union-Indépendants a FNAE, na základe ktorej sa garantovaný minimálny príjem kuriérov zvýšil z 11,75 EUR na 19 EUR brutto za hodinu; nepodpísali ju však všetky odborové organizácie a dokonca aj signatári ju označili za „krok, nie cieľ“ (Wray, 2026).

Plánovanie a kontrola spôsobu vykonávania práce. Algoritmické plánovanie a kontrola tempa/trasy zintenzívňujú časový tlak a znižujú autonómiu. Kolektívne vyjednávanie by sa malo týkať: primeraného vopred oznámenia rozvrhov, obmedzení zmien na poslednú chvíľu,

dodržiavania požiadaviek na denný a týždenný odpočinok a obmedzení zhromažďovania údajov o geolokácii na to, čo je nevyhnutne potrebné na vykonanie úlohy. Napríklad americký odborový zväz SEIU vyjednal konkrétne požiadavky: rozvrhy zverejnené 20 dní vopred, pričom akákoľvek neskoršia zmena si vyžaduje ďalšie 14-dňové oznámenie alebo súhlas pracovníka (UC Berkeley Labor Center, bez uvedenia dátumu). V Európe je právnym základom smernica (EÚ) 2019/1152 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach, ktorá zaručuje pracovníkom s nepredvídateľným pracovným režimom právo na primerané vopred oznámenie pred pridelením úlohy; kolektívne vyjednávanie môže rozšíriť tieto záruky nad rámec stanoveného minima.

Technologický dohľad a bezpečnosť pri práci. Nepretržité monitorovanie zvyšuje psychosociálne riziká a má odstrašujúci účinok na ochotu pracovníkov brániť sa. Predmety kolektívneho vyjednávania: obmedzenia rozsahu a podrobnosti monitorovania, ktoré sa obmedzujú na funkcie skutočne súvisiace s BOZP, a nie na všeobecnú kontrolu výkonnosti; a zákaz zhromažďovania údajov mimo pracovného času. Talianske odborové zväzy presne o tomto rokovali so spoločnosťou Just Eat (2021): aplikácia, ktorá sleduje polohu kuriéra, sa vypne a prestane zaznamenávať akékoľvek údaje ihneď po skončení pracovnej zmeny, pričom nemá prístup k súkromnej pamäti telefónu pracovníka.

Istota zamestnania a kariérne možnosti. Automatizované riadenie podporuje alebo samo prijíma rozhodnutia o nábore, hodnotení, povýšení a v extrémnych prípadoch o ukončení pracovného pomeru, pričom tieto rozhodnutia sú často málo transparentné. Predmety vyjednávania: povinný ľudský dohľad nad takýmito rozhodnutiami a právo na ich vysvetlenie a preskúmanie. Dánsky odborový zväz 3F vyjednal túto záležitosť s platformou Hilfr (2024) – ešte predtým, ako spoločnosť vôbec začala používať umelú inteligenciu: absencia komplexného vysvetlenia rozhodnutia ho automaticky anuluje, čo umožňuje jeho napadnutie v rámci dánskeho systému riešenia pracovných sporov.

Odkazy

- Bowdler, M., Lahti, H., Jelenko, M., Buresti, G. a Valtonen, T. (2026). Algoritmické riadenie a psychosociálne riziká v práci: Nová výzva v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *52*(1), 1 – 5. https://doi.org/10.5271/sjweh.4270
- BusinessEurope. (2023). *BusinessEurope: Algorithmic management at work: Improving transparency to achieve more trust in AI (Algoritmický manažment v práci: Zlepšenie transparentnosti s cieľom dosiahnuť väčšiu dôveru v umelú inteligenciu*). BusinessEurope. https://www.businesseurope.eu/wp-content/uploads/2025/02/2023-12-13_algorithmic_management_-_policy_orientation_note-426-1.pdf
- Dubal, V. (2023). O algoritmickej diskriminácii v oblasti miezd. *Columbia Law Review*, *123*(7), 1929 – 1992.
- ETUC. (2025). *ETUC: Umelá inteligencia pre pracovníkov, nielen pre zisk – zabezpečenie kvalitných pracovných miest v digitálnom veku.* https://www.etuc.org/system/files/document/file2025-03/EN%20-%20Adopted%20-%20Artificial%20Intellingence%20for%20Workers%20Not%20Just%20for%20Profit%20Ensuring%20Quality%20Jobs%20in%20the%20Digital%20Age.pdf
- ETUC, BusinessEurope, CEEP a SMEunited. (2020). *Rámcová dohoda európskych sociálnych partnerov o digitalizácii*.

- EUROCADRES. (2026). *Eurocadres: Odpoveď na konzultáciu so sociálnymi partnermi o pláne na vytvorenie kvalitných* pracovných miest.
- Gonzal-Vazquesez, I., Mariscal-de-Gante, A. a Hemmert, G. (2025). *Digitálne monitorovanie, algoritmické riadenie a platformizácia práce v EÚ.* https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC144330
- Úrad komisára pre informácie. (2024). *Správa o výsledkoch auditu umelou inteligenciou v oblasti náboru*. Úrad komisára pre informácie. https://ico.org.uk/media2/migrated/4031620/ai-in-recruitment-outcomes-report.pdf
- Jančová, L., Arenga Albuquerque, M. a Sinicato, F. (2025). *Algoritmické riadenie na pracovisku*. Výskumná služba Európskeho parlamentu.
- Lee, M. K., Kusbit, D., Metsky, E. a Dabbish, L. (2015). Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers. (Práca so strojmi: Vplyv algoritmického riadenia a riadenia založeného na údajoch na ľudských pracovníkov.) *Zborník z 33. výročnej konferencie ACM o ľudských faktoroch v počítačových systémoch, CHI '15*, 1603–1612. https://doi.org/10.1145/2702123.2702548
- Milanez, A., Lemmens, A. a Ruggiu, C. (2025). *Algoritmické riadenie na pracovisku: Nové dôkazy z prieskumu zamestnávateľov OECD* (31. vyd., OECD Artificial Intelligence Papers) [OECD Artificial Intelligence Papers]. OECD. https://doi.org/10.1787/287c13c4-en
- *Platform Workers Manifesto*. (b.d.). Worker Info Exchange. Pobrano 15. júla 2026, z https://www.workerinfoexchange.org/manifesto

- Rainone, S. a Aloisi, A. (2024). *Smernica EÚ o platformovej práci. Čo je nové, čo chýba, čo bude nasledovať?* Európsky odborový inštitút.
- Signori, L. (2026). *Algoritmické riadenie v práci: Vyvažovanie produktivity a konkurencieschopnosti z pohľadu MSP* (31. vyd., OECD Artificial Intelligence Papers). SMEunited. https://www.smeunited.eu/publications/algorithmic-management-at-work-balancing-productivity-and-competitiveness-from-an-sme-perspective
- Strle, B., Cunha, C., Rola, P., Ferrara, A., Blanc, N. a Sjoblad, H. (2024). *CEC: Vedenie a partnerstvá pre účelnú umelú inteligenciu*.
- Centrum práce UC Berkley. (b.d.). *Systémy plánovania pracovnej sily*. Centrum práce Univerzity v Berkeley. Pobrano 15. júla 2026, z https://laborcenter.berkeley.edu/negotiating-tech/governance-of-workplace-technology-applications/human-resources-and-workforce-management-technologies/workforce-scheduling-systems/
- Wray, B. (2025). *Vyjednávanie o algoritme – Príručka pre odborové zväzy*. EKOS. https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2025-09/Negotiating%20the%20Algorithm%20-%20Trade%20Union%20Manual_ETUC%20%28updated%29.pdf
- Wray, B. (15. júla 2026). Švajčiarska organizácia, francúzske prestávky, maltské dohody. *Informačný bulletin projektu Gig Economy.* https://eomail5.com/web-version?p=522846ce-7f67-11f1-b8e4-

3ff9730ae8fd&pt=campaign&t=1784098194&s=57910f6d726064dbac88de15a6fbc6ba7d3c00d828a6cb1898079e444c16328e

Co-funded by the European Union

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."