23. 9. 2025

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Rizika využívání algoritmického managementu na pracovišti

S rozvojem digitálních technologií se na pracovištích stále častěji setkáváme s tzv. algoritmickým řízením (též algoritmickým managementem) – formou řízení lidské práce, která využívá algoritmy k plánování, kontrole, hodnocení či odměňování zaměstnanců. Tato forma řízení nachází uplatnění nejen u digitálních pracovních platforem typu Uber, Wolt nebo Bolt, ale stále častěji i v tradičních firmách napříč různými odvětvími. V právním kontextu tento jev představuje nové výzvy z hlediska ochrany práv zaměstnanců, rovného zacházení, ochrany soukromí a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Co je algoritmické řízení?

Algoritmus lze obecně chápat jako předem definovaný soubor pravidel či instrukcí, které vedou k určitému výsledku. S algoritmy se setkáváme každý den, jejich význam však zásadně vzrostl s rozvojem umělé inteligence, strojového učení, geolokačních technologií a práce s velkými daty (big data).

V pracovněprávním kontextu mluvíme o algoritmickém řízení, pokud část manažerských rozhodnutí (např. rozvrhování směn, přidělování úkolů, hodnocení výkonu či rozhodování o odměnách) činí nebo doporučuje algoritmicky řízený software, a to s minimálním či žádným lidským zásahem. Typicky nahrazuje činnost nižšího managementu.

Algoritmické řízení může významně zefektivnit a zrychlit pracovní procesy. Zároveň však může pro zaměstnance představovat zdroj fyzických i psychických obtíží, zvýšit tzv. psychosociální rizika na pracovišti a v některých případech být v přímém rozporu se zákonem (např. s právem na rovné zacházení dle § 16 zákoníku práce[1] či s právem nebýt vystaven výlučně automatizovanému rozhodnutí podle čl. 22 GDPR[2]).

Typické oblasti algoritmického managementu

I přes výše naznačená rizika je využití algoritmického managementu na vzestupu a některé obchodní modely na něm stojí zcela. Jde zejména o digitální pracovní platformy**,** kromě Uberu, Boltu nebo Woltu lze zmínit také například globální freelancingové platformy jako Upwork nebo Fiverr. Algoritmické řízení se tak neomezuje jen na dopravu a rozvoz, ale proniká i do oblastí administrativních, kreativních či manuálních činností.

Algoritmický management se typicky soustřeďuje zejména na tři oblasti[3]:

- **Řízení procesů**, tedy toho, co má pracovník udělat, v jakém sledu a v jakém časovém horizontu (např. přidělování zakázek řidičům taxislužeb podle polohy a aktuální dopravní situace).
- **Posuzování výkonu zaměstnance** – systém sleduje čas potřebný k provedení úkonu, četnost odhlašování z aplikace nebo zákaznickou zpětnou vazbu. Problémem bývá, že způsob, jakým algoritmus jednotlivá kritéria vyhodnocuje, je často netransparentní – není jasné, jaká data do hodnocení vstupují a jakou mají váhu.

- **Pracovní disciplína** – algoritmus následně pracovníka motivuje či „trestá“, nejčastěji formou přístupu k lukrativnějším zakázkám nebo omezením účtu.

Příklad: Kurýrka Eva

Paní Eva pracuje jako kurýrka pro platformu doručující jídlo. Objednávky jí přiděluje mobilní aplikace, která průběžně vyhodnocuje její rychlost, spolehlivost, zákaznické hodnocení a také to, zda je aktivní v době nejvyšší poptávky.

Eva si všímá, že dostává méně zakázek než její kolegové. Systém je však neprůhledný a nikdo jí není schopen říct, podle jakých kritérií se objednávky rozdělují. Jedno negativní hodnocení zákazníka, které souviselo s dopravní zácpou a zpožděním jídla, a algoritmus vyhodnotil její výkon jako „nespolehlivý“.

Aby si zlepšila výsledky, Eva začne pracovat i v pozdních večerních hodinách, kdy je poptávka vyšší. To se ale odráží na jejím zdraví a soukromém životě. Přesto je hodnocena hůře než kurýři z hustě obydlených oblastí. Po několika měsících algoritmus vyhodnotí Evu jako méně výkonnou a omezí jí přístup k výnosnějším zakázkám. Nakonec jí dokonce automaticky zamítne přístup do platformy, bez možnosti odvolání.

Rizika algoritmického managementu

Výše popsaný teoretický scénář dobře ilustruje hlavní rizika algoritmického managementu:

- **Netransparentnost kritérií hodnocení** – zaměstnanec neví, jakou váhu mají jednotlivé metriky, ani jak algoritmus zpracovává data.
- **Absence lidského přezkumu** – individuální okolnosti nejsou nijak zohledněny.
- **Psychosociální tlak** – snaha udržet vysoké hodnocení může vést ke stresu a ztrátě motivace, protože výsledky nezávisí jen na schopnostech pracovníka.
- **Automatizované rozhodování o existenčních otázkách** – rozhodnutí o odměně či dokonce propuštění je činěno bez možnosti zaměstnance se bránit.

Uvedený příklad je čistě hypotetický, a je zjevné, že v českém právním systému by zaměstnavatel, který by chtěl algoritmický management aplikovat v uvedeném rozsahu vůči zaměstnancům, narazil na **mnoho právních limitů** – plynoucích například z ust. § 16 zákoníku práce (práva na rovné zacházení), ust. § 316 zákoníku práce (omezení nepřetržitého monitoringu zaměstnance), či práva nebýt předmětem žádného rozhodnutí založeného výhradně na automatizovaném zpracování podle čl. 22 GDPR.

Směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy

Algoritmický management přináší zaměstnavatelům velkou efektivitu, nicméně benefity plynou i samotným pracovníkům, zejména při práci prostřednictvím digitálních platforem. Možnost nastavit si pracovní dobu a intenzitu výkonu podle konkrétních potřeb je ze strany pracovníků brána jako hlavní bonus práce prostřednictvím platformy. Nové formy digitální interakce a nové technologie tak vytvářejí přístup k důstojným a kvalitním pracovním místům pro ty, kteří tuto možnost tradičně neměli.

Tyto nové formy pracovních příležitostí však přinášejí i řadu potíží. Může docházet k postupnému stírání hranice mezi pracovním a osobním životem, k nárůstu neplacených přesčasů a k

nedodržování času vyhrazeného pro odpočinek. Hrozí také nadměrný technologicky zprostředkovaný dohled, prohlubování nerovnováhy mezi platformou a pracovníkem, netransparentnost rozhodovacích procesů a v konečném důsledku i ohrožení důstojných pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zásady rovného zacházení a práva na soukromí.

Práce prostřednictvím platformy také rozostřuje hranice mezi pracovněprávním vztahem a samostatnou výdělečnou činností a mezi povinnostmi zaměstnavatelů a zaměstnanců. Vyhnutí se statusu zaměstnance má pro dotčené osoby následky ve formě ztráty klasické pracovněprávní ochrany a dalších sociálních práv. Vede ale rovněž k nerovným podmínkám vůči podnikům, které své pracovníky klasifikují jako zaměstnance, a má důsledky pro státní daňový systém a systém sociálních odvodů. Ačkoli se tyto problémy netýkají jen práce prostřednictvím platformy, jsou v ekonomice platforem obzvláště naléhavé.

Na uvedené problémy proto reaguje **Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem** (dále jen „**Směrnice**“). Členské státy ji musí převzít do svých právních řádů nejpozději do 2. prosince 2026.

Směrnice se vztahuje pouze na platformy, které přímo **organizují práci osob** – typicky Uber, Bolt nebo Wolt. Nevztahuje se naopak na subjekty, jejichž primárním účelem je sdílení aktiv (např. AirBnB) či prodej zboží a služeb (např. online bazary).

Zásadní otázkou, kterou Směrnice řeší, je **určení pracovněprávního statusu osob pracujících prostřednictvím platforem**. K tomu zavádí tzv. **vyvratitelnou právní domněnku**: jestliže platforma fakticky vykonává řízení a kontrolu, má se za to, že existuje pracovněprávní vztah. Pokud chce platforma tuto domněnku vyvrátit, nese důkazní břemeno sama. Domněnka se bude pravděpodobně uplatňovat zejména v řízeních před inspektorátem práce (typicky při posuzování tzv. švarcsystému), v navazujících soudních sporech i v civilních řízeních mezi platformami a jejich pracovníky.

Směrnice zároveň **reguluje využívání automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů**. Platformám výslovně zakazuje zpracovávat „citlivé“ údaje, například informace o emočním a psychickém stavu pracovníka či jeho soukromých rozhovorech, shromažďovat osobní údaje pracovníka v době, kdy tato osoba nenabízí ani nevykonává práci prostřednictvím platformy či zpracovávat biometrické údaje pracovníka za účelem zjištění totožnosti této osoby porovnáním s biometrickými údaji osob uložených v databázi.

Uvedené systémy budou podléhat povinnému lidskému dohledu a každé dva roky bude nutné vyhodnocovat jejich dopady na pracovníky. Nezbytné bude také zpracování posouzení vlivu na ochranu osobních údajů (tzv. „DPIA“[4]) ve smyslu čl. 35 odst. 1 GDPR[5] při zpracování osobních údajů digitální pracovní platformou prostřednictvím automatizovaných monitorovacích systémů nebo automatizovaných rozhodovacích systémů.

Klíčová rozhodnutí, jako **je omezení nebo ukončení přístupu k účtu či smluvního vztahu, bude smět činit pouze člověk**. Pracovníci získají právo na vysvětlení i přezkum rozhodnutí, která byla učiněna nebo podpořena automatizovaným systémem.

Kromě toho budou mít platformy **povinnost transparentně informovat** pracovníky a jejich zástupce o tom, jaké automatizované systémy používají, jaké údaje sledují a k jakým rozhodnutím slouží. Směrnice navíc ukládá členským státům zajistit, aby platformy **hodnotily rizika těchto systémů z hlediska BOZP**, zejména **psychosociálních a ergonomických rizik**.

Shrnutí a implikace pro praxi

Algoritmický management představuje jeden z nejvýraznějších trendů digitalizace práce. Přináší sice zefektivnění řízení pracovní síly a nové možnosti pro organizaci práce, současně však klade zásadní otázky týkající se spravedlivého zacházení, ochrany soukromí, bezpečnosti a zdraví při práci i právní jistoty zaměstnanců.

Evropská legislativa v podobě zmiňované Směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem (ale mj. také prostřednictvím tzv. AI Aktu[6]) se snaží tato rizika regulovat a vymezit základní mantinely pro využívání algoritmů v pracovním prostředí. Pro zaměstnavatele to znamená nutnost větší transparentnosti, zavedení lidského dohledu nad automatizovanými rozhodnutími a posílení ochrany pracovníků.

Do budoucna lze očekávat, že inspektoráty práce i soudy budou muset aktivně vykládat nová pravidla v konfrontaci s praxí platforem a dalších společností využívajících algoritmické řízení.

Mgr. Michaela Vimpelová, LL.M.,
advokátka

PIERSTONE

PIERSTONE s.r.o., advokátní kancelář

Perlová 371/5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 234 958
E-mail: michaela.vimpelova@pierstone.com

---

[1] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

[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)

[3] K dispozici >>> zde.

[4] Z angl. „Data Protection Impact Assessment“

[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)

[6] 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)

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích (1. díl)
- Rozvod? Už k němu nemusíte. Shrnutí podmínek, za jakých nebudete u soudu vyslýcháni, dokonce ani nebude nutná Vaše osobní účast
- Jaké klíčové změny přináší návrh novely stavebního zákona?
- Byznys a paragrafy, díl 26.: Smírčí řízení jako alternativní nástroj řešení sporů mezi podnikateli
- Pozemkové úpravy aneb „malé“ vyvlastnění
- Nová éra v boji proti nekalým obchodním praktikám: Co přinese nové procesní nařízení EU?
- Licence LUC v podnikatelské strategii provozovatelů dronů
- Péče rodičů po novele od 1.1.2026
- K ukončování služebního poměru po novele zákona o státní službě
- Aktuality z práva internetu: kybernetická bezpečnost a online řešení sporů
- Zelené standardy pro výstavbu a renovace: jaké povinnosti přinese nová evropská úprava?