

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

Robot na pracovišti: úspora nákladů zaměstnavatele nebo odpovědnostní břemeno?

Pokud se podnikatel rozhodne užívat na pracovišti robota, neměl by se tento podnikatel na používání robota na pracovišti dívat pouze z pohledu případné ekonomické výhodnosti. Podnikatele by měly zajímat i právní aspekty jeho počínání, zejména pak jakému režimu bude podléhat odpovědnost, jestliže při kooperaci zaměstnance s robotem či při samostatné činnosti robota dojde na pracovišti ke vzniku újmy na zdraví či majetku. V tomto článku se zamýšlíme právě nad právními aspekty působení robotů na pracovišti.

„Neodmlouvá, nekrade stříbrné nádoby, a ještě mi ho Dick srazí z daní.“ Takto ve filmu Wall Street z roku 1987 reaguje finanční žralok Gordon Gekko na otázku svých přátel, zdali jeho robot obsluhující hosty umí namíchat suché martini. Ačkoliv režisér Oliver Stone zařadil scénu do filmu spíš pro odlehčení, svým způsobem tak již před více než třiceti lety předestřel neoddiskutovatelný fakt, že některé profese budou v budoucnosti místo lidí vykonávat stroje a vzájemná kooperace robotů s lidmi bude součástí každodenní reality. Stone tím nevědomky otevřel dnes vysoce aktuální téma vzájemné spolupráce člověka s robotem, které představuje nejen pro pracovní právo celou řadu výzev a nezodpovězených otázek.



Někteří autoři jsou toho názoru, že by stejně jako jiné technologické trendy mající vliv na podobu pracovněprávních vztahů měla mít i kooperace člověka s robotem svůj právní rámec, ve kterém by se mohla užitečně realizovat.^[1] Jejich názoru lze přisvědčit tím výrazněji, že tento komplexní právní rámec je zatím v nedohlednu, a to jak na národní, tak evropské úrovni. Ani toto právní vzduchoprázdno však neodrazuje určité zaměstnavatele od toho, aby trend „zaměstnávání“ robotů aplikovali na svých pracovištích jako lákavou alternativu k jinak standardním pracovněprávním vztahům, jak jsou definovány v zákoníku práce.

Že trend kooperace člověka s robotem není hudbou vzdálené budoucnosti nakonec dokazují i aktuální případy z tuzemska i zahraničí, kde se můžeme setkat s restauracemi, ve kterých zákazníci kromě číšníků obsluhují roboti^[2], ale také s továrnami na výrobu automobilů, jejichž produkce díky využití robotické síly vzrůstá meziročně o desítky procent.^[3] Výjimkou však nejsou ani inovativní pracoviště, kde je robot kromě kooperace s člověkem při plnění konkrétního pracovního úkolu také oprávněn na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele stanovovat a ukládat jiným zaměstnancům (lidem) pracovními úkoly, řídit je a kontrolovat jejich práci, čímž *de facto* zastává funkci vedoucího

zaměstnance.[4] Za zmínku stojí i případy, kdy státy udělují robotům státní občanství.[5]

Přesto všechno je nutné podotknout, že kooperace člověka a robota na pracovišti jakkoli je lákavá, skýtá celou řadu rizik, která si ne vždy progresivní zaměstnavatelé plně uvědomují, a u nichž při neexistenci právního rámce pro kooperaci člověka s robotem nezůstává než aplikovat účinné právní normy.

Z hlediska pracovního práva má zde zásadní význam zejména to, v jakém postavení se robot v pracovněprávním vztahu nachází a dále jakým režimem odpovědnosti se bude kooperace člověka s robotem na pracovišti řídit, pakliže je robotovi nebo naopak robotem způsobena škoda při plnění pracovních úkolů.

Právní status robota jako základní předpoklad

Pakliže zaměstnavatel usoudí, že je pro něj ekonomicky výhodné robota na pracovišti užívat, tj. že je robot schopen jisté pracovní úkoly plnit lépe a s nižšími náklady, než by stejné úkoly plnil člověk (zaměstnanec), neměl by se tento zaměstnavatel spokojit pouze s ekonomickým náhledem na věc. Kromě úspory nákladů by mělo zaměstnavatele (a ostatně i zaměstnance) zajímat to, jakému režimu bude podléhat odpovědnost, jestliže při kooperaci zaměstnance s robotem dojde na pracovišti ke vzniku újmy na zdraví či majetku. Nelze však správně rozklíčovat, jakému režimu odpovědnosti budou tyto situace podléhat, pakliže nebude dříve postavena najisto otázka právního postavení robota v rámci pracovněprávního vztahu.

Je zřejmé, že vztah pracovněprávní má stejně jako každý jiný právní vztah své obligatorní prvky - subjekt, předmět a obsah. V tomto konkrétním případě jsou subjekty pracovněprávního vztahu zaměstnanec, který se v daném pracovněprávním vztahu zavázal k výkonu závislé práce a zaměstnavatel, tj. osoba, pro kterou se zaměstnanec zavázal v základním pracovněprávním vztahu práci vykonávat. Ze zákoníku práce potom vyplývá, že zaměstnanec je vždy osobou fyzickou, zatímco zaměstnavatel může být jak osobou fyzickou, tak osobou právnickou. Výkon závislé práce tak jak je definována v § 2 odst. 1 zákoníku práce je pak předmětem tohoto vztahu a vzájemná práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele jsou jeho obsahem.

Otázka však zní: V jakém právním poměru ve vztahu k zaměstnavateli a v jakém ve vztahu k zaměstnancům stojí v tomto vztahu robot? Je jasné, že obsahem být nemůže, neboť tím jsou pouze vzájemné závazky subjektů. Stejně tak nemůže být předmětem, neboť tím je výkon závislé práce. Zbývá tedy určit, může-li být robot subjektem - zaměstnancem.

Ačkoli vzhledem k narůstajícímu trendu využívání robotů při výkonu práce zaznávají názory, že by vzhledem k autonomii a úrovni umělé inteligence měl být robotům přiznán zvláštní status elektronické osoby[6], nebo že by právní osobnost robotů měla být postavena na teorii fikce stejně jako u osob právnických[7], ba dokonce že by měli být tzv. *semipersonnalité* - osobami s dílčí právní osobností dle francouzského práva[8], nejsme o tomto přisuzování právní osobnosti robotům přesvědčeni jako o vhodném řešení. Naopak se domníváme, že by bez ohledu na úroveň umělé inteligence a schopnosti toho kterého robota mělo být v zájmu zachování právní jistoty na roboty i nadále pohlíženo jako na věci v právním smyslu v dikci § 489 občanského zákoníku. Je-li tedy robot tím, co je odlišné od osoby a slouží potřebě lidí, je zřejmé, že v rámci pracovněprávních vztahů nemůže být robot nikdy jejich subjektem.

Odpovědnost za škodu způsobenou robotem na pracovišti

Vzhledem k výše uvedenému závěru, kdy robot jakožto věc v právním smyslu nacházející se na pracovišti zaměstnavatele způsobí škodu zaměstnanci, či naopak kdy zaměstnanec způsobí škodu

zaměstnavateli jakožto vlastníkov roboty tím, že robot poškodí, bude z hlediska pracovního práva bez dalšího možné aplikovat část jedenáctou zákoníku práce, která odpovědnost obou subjektů pracovněprávního vztahu upravuje.

V praxi však na pracovišti mohou nastat situace, na něž bude možné aplikovat zákoník práce jen s těžší, neboť škoda bude způsobena zaměstnavateli robotem bez zavinění zaměstnance, tj. bez porušení jeho pracovních povinností. Kromě toho není výjimkou, že se na pracovišti zaměstnavatele pohybují i osoby odlišné od subjektů pracovněprávního vztahu, jejichž vztahy se zaměstnavatelem či zaměstnancem jsou upraveny smlouvami odlišnými od smluv pracovněprávních, nebo jejichž vztahy se zaměstnancem a zaměstnavatelem nijak smluvně upraveny nejsou.^[9] Co tedy se situací, kdy robot způsobí újmu na zdraví či majetku těmto osobám, na něž se zákoník práce nevztahuje?

Subsidiarita občanského zákoníku

Již dříve bylo řečeno, že i navzdory absenci právního rámce pro kooperaci člověka s robotem je nutné vycházet ze stávajících právních norem. Klíčem k vyřešení této situace pak bude § 4 zákoníku práce, jenž zakotvuje subsidiaritu použití občanského zákoníku tam, kde zákoník práce použít nelze.

Pokud vyjdeme z výše zmíněného předpokladu, že je robot věcí v právním smyslu, občanský zákoník v hlavě třetí své čtvrté části upravující problematiku závazků z deliktů obsahuje několik skutkových podstat, pod které by mohly být subsumovány situace, kdy robot způsobí na pracovišti škodu osobě odlišné od zaměstnance. Jejich aplikace však není zcela bez problému.

Vyjdeme-li z teze, že robot nemůže být subjektem pracovněprávních vztahů a tím spíše soukromoprávních vztahů obecně, zcela určitě lze hned na začátku vyloučit aplikaci ustanovení § 2914 občanského zákoníku, jenž hovoří o náhradě škody v případě, že je způsobena zmocněncem, zaměstnancem či pomocníkem, které osoba povinná k určité činnosti užila. Aplikace tohoto ustanovení by připadala v úvahu pouze tehdy, pakliže by byl robot právem jako osoba uznán, což není. Za zmocněnce, zaměstnance nebo pomocníka jej tedy označit nelze.

Jinak tomu je v případě aplikace ustanovení § 2936 občanského zákoníku, které ve větě první stanoví, že kdo je povinen někomu něco plnit a použije při tom vadnou věc (v tomto případě robota), nahradí škodu způsobenou vadou této věci. Toto ustanovení je pak doplněno § 2939 odst. 2 občanského zákoníku, dle kterého společně a nerozdílně s povinou osobou bude odpovědný i ten, kdo danou věc vyrobil či distribuoval na trh. Vezmeme-li v potaz např. restaurace, kde obsluhu zajišťují roboti, lze si představit situaci, kdy robot v důsledku své vady opaří zákazníka horkým nápojem, a vlastník restaurace (zaměstnavatel) bude společně a nerozdílně spolu s výrobcem robota povinen zákazníkovi nahradit předmětnou škodu.

Jak ale postupovat v situaci, kdy tento incident nevznikne v důsledku vady robota, ale jako důsledek mající původ v jeho věcné povaze (vnitřní příčině)? V tomto případě je dle našeho názoru možné aplikovat ustanovení § 2937 občanského zákoníku, dle kterého způsobí-li robot (věc) škodu sám od sebe, je k její náhradě poškozenému povinen ten, kdo měl nad robotem dohled a nelze-li takovou osobu určit, pak vlastník robota, ledaže prokáže, že náležitý dohled nad robotem nezanedbal. Ani toto ustanovení však nelze aplikovat bez dalšího, neboť na jeho obsahu nepanuje všeobecná shoda. Není zde jasné, zdali jde o odpovědnost objektivní s možností liberace, nebo o odpovědnost subjektivní, kde je zavinění reprezentováno zanedbáním náležitého dohledu. Prizmatem ustanovení § 2895 občanského zákoníku, dle kterého jde o objektivní odpovědnost pouze v případě, kde je výslovně stanovena, je dle našeho názoru logické přiklonit se spíše k závěru, že jde o odpovědnost subjektivní.

Při řešení otázky odpovědnosti za robota na pracovišti lze nakonec uvažovat i o aplikaci ustanovení § 2924 občanského zákoníku týkajícího se škody vzniklé z provozní činnosti. Dle tohoto ustanovení,

kdo provozuje závod nebo jiné zařízení sloužící k výdělečné činnosti, je povinen nahradit škodu vzniklou z provozu této činnosti, ať již byl škoda způsobena vlastní provozní činností či věcí při ní použitou (robotem). Odpovědnosti se pak provozovatel může zprostit za předpokladu, že vynaložil veškerou péči, kterou lze rozumně požadovat, aby ke škodě nedošlo. Ani v tomto případě však není jasné, zdali jde o odpovědnost objektivní, k čemuž se klaní i ustálená judikatura (např. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 25 Cdo 3186/2010), či odpovědnost subjektivní, jak to vyplývá z důvodové zprávy k ustanovení § 2924 až 2926 občanského zákoníku. V tomto případě jsme však spíše názoru, že se jedná o odpovědnost objektivní.

Závěr

Přestože robot namnoze disponuje celou řadou schopností, kterými člověk coby zaměstnanec nikdy disponovat nebude a ani nemůže, jsme toho názoru, že za stávající právní úpravy je robot na pracovišti pro zaměstnavatele spíše odpovědnostním břemenem, než prototypem „ideálního zaměstnance“.

Každý zaměstnavatel uvažující o využití robotické síly by proto měl důkladně zvážit, zdali náklady za zaměstnance, které využitím robota ušetří, vyváží rizika z této alternativy plynoucí. Stávající právní předpisy totiž dle našeho názoru negarantují zaměstnavatelům dostatečnou míru právní jistoty, kterou kooperace člověka s robotem vyžaduje, a to zejména pokud jde o odpovědnost v případě vzniku újmy na zdraví a majetku.

Domníváme se, že dokud nebude pro kooperaci člověka s robotem stanoven speciální právní rámec, nebo alespoň ustanovena zvláštní odpovědnostní skutková podstata v občanském zákoníku, ze které bude na první pohled zřejmé, zda je odpovědnost zaměstnavatele za robota subjektivní - posuzována jako odpovědnost za věc podle § 2937 občanského zákoníku - nebo objektivní - posuzována jako odpovědnost za věc podle § 2937 občanského zákoníku, představuje využití robotické síly či dokonce autonomních robotů na pracovišti jistou míru rizika.

S ohledem na výše uvedené a na právní povahu subjektivní a objektivní odpovědnosti, a to zejména ve vztahu ke kompenzaci nároků případných poškozených a k povaze smyslu využívání robotů při práci a podnikatelské činnosti, se spíše kloníme k názoru, že by odpovědnost za újmu způsobenou robotem měla být posuzována jako odpovědnost objektivní.



Mgr. Jáchym Stolička,
advokátní koncipient



Mgr. Jakub Málek,
partner

Eliška Výšková,
právní asistentka

[PEYTON legal advokátní kancelář s.r.o.](#)

Futurama Business Park
Sokolovská 668/136d
186 00 Praha 8 - Karlín

Tel.: +420 227 629 700

E-mail: info@plegal.cz

[1] Roboty a umělá inteligence: Evropský parlament žádá společná pravidla odpovědnosti za škodu. In techmagazin.cz [online]. 2017 [cit. 2019-08-23]. K dispozici >>> [zde](#).

[2] Chip labour: Robots replace waiters in China restaurant. In straitstimes.com [online]. [cit. 2019-08-23]. K dispozici >>> [zde](#).

[3] Škoda Auto zavedla nové robotické linky, aby závod stihl vyrábět slibované elektromobily. In lidovky.cz [online]. 2019 [cit. 2019-08-23]. K dispozici >>> [zde](#).

[4] Zaměstnanci v Amazonu dostávají vyhazov od robotů. In lidovky.cz [online]. 2019 [cit. 2019-08-23]. K dispozici >>> [zde](#).

[5] První robot v dějinách lidstva získal občanství. In national-geographic.cz [online]. 2017 [cit. 2019-08-23]. K dispozici >>> [zde](#).

[6] K tomu pojetí se klaní Evropský parlament v čl. 59 písm. f) Usnesení Evropského parlamentu ze dne 16. února 2017 obsahující doporučení Komisi o občanskoprávních pravidlech pro robotiku.

[7] KOLAŘÍKOVÁ, L.: Odpovědnost (za) robota aneb právo umělé inteligence; Bulletin advokacie, 2018, č. 3.

[8] ZIBNER, J.: Akceptace právní osobnosti v případě umělé inteligence, s. 29, k dispozici >>> [zde](#).

[9] STOLIČKA, J.: Vývojové trendy v pracovním právu ve světle automatizace, digitalizace a robotizace, s. 101, k dispozici >>> [zde](#).

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)