

Umelá inteligencia a pracovné právo

Barancová, H.*

BARANCOVÁ, H. Umelá inteligencia a pracovné právo. Právny obzor, 107, 2024, č. 2, s. 108 – 120. <https://doi.org/10.31577/pravnyobzor.2024.2.02>

Artificial Intelligence and Labour Law. The article deals with some of the consequences of the involvement of artificial intelligence systems in working life, which is already a reality in certain areas of working life. The AI is significantly ahead of the necessary legislation that should enshrine its certain aspects. The author analyzes which areas of labour relations are most affected by the involvement of artificial intelligence systems. On this basis, the professor later focuses on the analysis of requirements that impose the necessity of legislative changes in the area of labour law and labour relations. Taking into account the legislative framework for the regulation of artificial intelligence by the European Union, when involving artificial intelligence systems in the field of labour relations, it is also inevitable to observe basic human rights as enshrined in the Convention on Fundamental Human Rights and Freedoms, but also in the EU Charter of Fundamental Rights. This mainly concerns the right to protect private life and the protection of personal data of employees, the right to protect the dignity of employees, compliance with anti-discrimination law and, on the other hand, also the freedom to do business and perform gainful activities. The involvement of artificial intelligence systems is currently relevant, especially, in the field of HR sector in the selection of job applicants within the framework of pre-contractual relations. Even during the employment relationship, artificial intelligence systems enable detailed control of employees, especially in terms of the efficiency of the use of working time, which can also lead to unilateral termination of the employment relationship by the employer. Highly autonomous artificial intelligence systems themselves give specific work instructions to employees, resulting in a certain delegation of the employer's right of instruction, which most characterizes the concept of employment work.

According to the author, among the legislative requirements related to artificial intelligence, which must be dealt with by the labour law at present and in the near future, is mainly the change of essential legal terms in labour law, such as the term „employment“, as well as the term „employee.“ In addition, it will be necessary to deal with the legal position of the employee vis-à-vis the so-called „digital instruction“ by the highly automated artificial intelligence systems. It will equally be necessary to enshrine the liability legal relations in labour law as well as to extend the existing scope of employee representatives in protecting the employee from possible negative effects of artificial intelligence on employees.

Key words: *Labour Law, Labour Code, Employee, Employer, Self-employed Person, employment relationship, Rights Guaranteed by Law to Employees, employment status, working time, rest time, the right to leave*

Všeobecná charakteristika

Rýchle sa rozvíjajúce systémy digitálnych technológií prinášajú do hospodárskeho a spoločenského života štátov široké spektrum výhod a predností. Z nasadenia systémov umelej inteligencie ako konkurenčnej výhody profitujú nielen subjekty v hospodárskej sfére, ale aj subjekty z iných oblastí spoločenského života.

* Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave.

Dynamika vývoja a rozširovania umelej inteligencie sa zvýšila aj následkom pandémie Covidu 19, v priebehu ktorej došlo k významnému nárastu digitálnych foriem práce.¹ Umelá inteligencia, ktorá je v súčasnosti v mnohých oblastiach už realitou, svojimi právnymi účinkami a dôsledkami zasahuje aj do oblasti pracovnoprávných vzťahov.²

Zavádzanie systémov umelej inteligencie do oblasti pracovnoprávných vzťahov však v sebe „skrýva“ aj nemalo rizík vo vzťahu k dodržiavaniu niektorých základných práv zamestnancov chránených Dohovorom Rady Európy o základných ľudských právach a slobodách, Chartou základných práv EÚ, ako aj ústavami členských štátov Európskej únie.

Z pohľadu základných práv garantovaných v Dohovore Rady Európy o základných právach a slobodách, ako aj v Charte základných práv EÚ zvlášť v hospodárskej oblasti sa nasadenie systémov umelej inteligencie prejavuje aj ako určitý stret medzi základnými ľudskými právami na jednej strane a ekonomickými slobodami na druhej strane. Ide najmä o obsahovo široko koncipovanú slobodu podnikania, ktorá je jednou zo štyroch základných slobôd, na ktorých je založená Európska únia.

Okrem nesporných predností, ktoré sú spojené s využívaním umelej inteligencie vo všetkých sférach spoločnosti, existujú aj obavy z možnej nepredvídateľnosti správania sa vysoko autonómnych systémov umelej inteligencie – osobitne v situáciách, keď sú na tieto systémy prenesené aj rozhodovacie procesy, do ktorých by mal vstupovať človek svojou „ľudskou inteligenciou“.

Zavádzanie systémov umelej inteligencie má výrazný časový predstih pred vytváraním účinných právnych regulácií jej fungovania. „Legislatívne vákuum“ v právnej úprave umelej inteligencie je aktuálne nielen v Slovenskej republike, ale aj v iných štátoch EÚ, ako aj mimo nej. Ucelenú stratégiu umelej inteligencie majú len niektoré štáty, napr. Kanada, Japonsko, Singapur, Čína. V Európskej únii drží tento primát Fínsko.³

Na úrovni Európskej únie boli doteraz prijaté len čiastkové právne rámce pre umelú inteligenciu, aj keď v súčasnosti je pripravené nariadenie Európskej únie o umelej inteligencii, ktorým sa Európska únia usiluje právne regulovať nasadenie umelej inteligencie vrátane všetkých s ňou súvisiacich sociálnoprávnych rizík s dôrazom na dodržiavanie základných ľudských práv. Regulácia systémov EÚ umelej inteligencie počíta do blízkej budúcnosti s uložením nemalo povinností nielen používateľom systémov umelej inteligencie, ich poskytovateľom (dodávateľom), ale zakladá aj komplex konkrétnych oprávnení subjektom, na ktoré dopadajú určité riziká spojené s jej využívaním.⁴

¹ DOLOBÁČ, M. Technostres a ochrana duševného zdravia zamestnanca. In BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.) *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha : Leges, 2017. In *Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Právnickej fakulty TU v Trnave*; BARANCOVÁ, H. COVID 19 a renesancia domáckej práce. In *Právny obzor*. 2020, č. 4, s. 241 a n.; BARANCOVÁ, H. Stausové otázky platformovej práce, Societa et iurisprudencia (SEI). In *Medzinárodný internetový časopis Trnavská univerzita*. 2023, č. 3, s. 34 – 56.

² MORÁVEK, J. Zmena niektorých výchozích paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. In *Právník*. 2021, č. 2, s. 136 a n.

³ KOLAŘÍKOVÁ, L., HORÁK, F. *Umelá inteligence & právo*. Praha : Wolters Kluwer, 2020, s. 46 – 47.

⁴ Návrh Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady o harmonizácii predpisov pre umelú inteligenciu zo dňa 21. 4. 2021 (COM 2021). (Akt o umelej inteligencii apríl 2021 – Artificial Intelligence AIA.). Uvedené Nariadenie EP dňa 13. marca 2024 schválil. Nariadenie musí formálne schváliť aj Rada EÚ, čo sa očakáva, že bude prijaté koncom volebného obdobia.

Okrem zaostávania právnej regulácie systémov umelej inteligencie v podmienkach Slovenskej republiky výrazne zaostávajú najmä potrebné reformy vzdelávacieho systému, čo sa v súčasnosti popri všeobecnom nedostatku kvalifikovaných pracovných síl na trhu práce ukazuje ako závažný problém, ktorého riešenie už nadobudlo podobu neodkladnosti.

I. časť

1. Pojem umelej inteligencie

V oblasti vývoja moderných technológií neexistuje doteraz presné vymedzenie pojmu „umelá inteligencia“, z čoho vyplývajú prirodzené obtiažnosti pri jeho normatívnom vymedzení.

Podľa odporúčania Rady OECD pre umelú inteligenciu je „umelá inteligencia systém, ktorý je schopný nájsť optimálne, resp. vhodné odporúčania, riešenia, resp. rozhodnutia pre ciele definované človekom, ktoré reálne alebo virtuálne vplývajú na okolie“.⁵ V podobe veľmi všeobecnej charakteristiky umelá inteligencia predstavuje systém fungujúci autonómne s vysokou mierou schopnosti riešiť problémy, ktoré mu zadá, resp. definuje človek. Táto schopnosť umelej inteligencie abstraktne myslieť a z toho vyvodzovať určité konania, závery či rozhodnutia má zásadný praktický aj právny význam. Kontrolu nad týmito autonómnymi systémami umelej inteligencie by mal mať v konečnom dôsledku človek, osobitne v situáciách, keď tieto systémy uplatňujú svoju schopnosť samostatne rozhodovať.

Návrh Nariadenia EÚ, ktoré EP dňa 13. marca 2024 schválil, definuje umelú inteligenciu ako „softvérový systém vyvinutý jednou alebo viacerými technikami a prístupmi, ktorý môže pre daný súbor cieľov vymedzených človekom vytvárať výstupy, ako sú obsah, predpovede, odporúčania alebo rozhodnutia ovplyvňujúce prostredie, s ktorým je interaktívny.“ Tento systém je spôsobilý aj samostatne rozhodovať a pracuje na rôznom stupni autonómnosti. Nariadenie EÚ vytvára základné právne rámce na využitie umelej inteligencie v praxi a súčasne upravuje riešenie komplexu rizík spojených s technológiami umelej inteligencie.⁶

Je koncipované tak, aby využitím systémov umelej inteligencie neboli ohrozené základné ľudské práva, ako ich zakotvuje Dohovor Rady Európy o základných ľudských právach a slobodách, ako aj Charta základných práv EÚ. Ide najmä o právo na súkromný život a ochranu osobných údajov, právo na ochranu ľudskej dôstojnosti, antidiskriminačné právo, právo na ochranu zdravia zamestnancov, na bezpečnosť pri práci. Aj týmto legislatívnym postupom na úrovni Európskej únie sa vytvára určitá rovnováha medzi nasadením autonómnych systémov umelej inteligencie ako súčasti slobodného podnikania a základnými ľudskými právami.⁷

⁵ Recommendation of the Council on OECD Legal Instruments Artificial Intelligence, 2022. OECD Legal Instruments Artificial Intelligence, 2022.

⁶ Poznámka č. 5.

⁷ Napríklad článok 16 Charty základných práv EÚ zakotvuje určité právne možnosti obmedzenia slobody podnikania, akými sú zabezpečenie súladu s verejným záujmom, napr. súladu medzi bezpečnosťou a ochranou spotrebiteľa.

2. Systém umelej inteligencie a súkromné právo

Zavedenie vysoko autonómnych systémov umelej inteligencie svojimi právnymi dôsledkami zasahuje aj oblasť súkromnoprávných vzťahov. V právnej literatúre súkromného práva sa napr. zvažuje, či umelá inteligencia môže spĺňať právne charakteristiky právnickej osoby alebo právne charakteristiky fyzickej osoby alebo či je umelá inteligencia osobou „*sui generis*“ (tzv. elektronickou osobou) a či môže takto vysoko autonómne konanie umelej inteligencie založiť právny úkon. Podľa právneho stavu *de lege lata* je existencia právneho úkonu viazaná na určité nevyhnutné právne predpoklady, medzi ktoré patrí napr. právna subjektivita oprávneného subjektu, či náležitosti vôle a prejavu vôle právne spôsobilého subjektu. Pri riešení otázky, či môže byť takto vysoko autonómny systém umelej inteligencie právne spôsobilým subjektom s priznaním právnej subjektivity, nám existujúci právny stav zatiaľ neposkytuje pozitívnu odpoveď.

Absencia subjektívnej vôle ako základnej obsahovej náležitosti právneho úkonu neumožňuje aktivitu prisúdiť právnu subjektivitu vysoko autonómnej umelej inteligencii, ktorej prostredníctvom by mohla vykonávať aj právne úkony.⁸ Týmto dôvodom zatiaľ je absencia vôle na strane systému umelej inteligencie a chýbajúca právna subjektivita. Ďalším z problémov, s ktorým sa zapodieávajú predstavitelia súkromného práva najmä v súvislosti s existujúcim zodpovednostným systémom, je aj otázka, či vysoko autonómny systém umelej inteligencie, najmä ak je zhmotnený vo výrobku ako výsledku práce, možno považovať za vec. Ak áno, kto je právne zodpovedný za škodu spôsobenú takouto vecou? Budú nám v blízkej budúcnosti stačiť existujúce modely zodpovednosti v oblasti súkromnoprávných vzťahov? Pri nasadení autonómnych systémov umelej inteligencie bude podstatne ťažšia identifikácia zodpovedného subjektu, pretože autonómne fungovanie systému umelej inteligencie neznamena len schopnosť samostatne existovať a fungovať, ale neustále už nezávisle od vôle jeho pôvodného tvorca generovať vlastné programy, čím v podstate samotný tvorca umelej inteligencie stráca kontrolu nad jeho fungovaním. V oblasti zodpovednostných právnych vzťahov súkromného práva existuje v súčasnosti ešte mnoho nezodpovedaných otázok, napr. či bude nutné v blízkej budúcnosti doplniť existujúci zodpovednostný systém o nové druhy zodpovednosti.

II. časť

Oblasť pracovných vzťahov

1. Všeobecná charakteristika

Aj keď umelá inteligencia má nesporne pozitívne dosahy na spoločnosť, vytvára pre jednotlivcov spoločnosti aj niektoré riziká, nevyhnutne však svet práce, t. j. ani oblasť pracovnoprávných vzťahov.

⁸ TVRDÍK, I. Teórie absolutných a relatívnych soukromých subjektivních práv. In *Právní rozhledy*. 2023, č. 12, s. 419 – 426.

Už v súčasnosti je nesporné, že umelá inteligencia zasahuje, resp. bude zasahovať aj do oblasti pracovnoprávných vzťahov.⁹ Na jednej strane možnosť stáleho širšieho zavádzania umelej inteligencie vytvára pre zamestnávateľa vysokú konkurenčnú výhodu, na druhej strane nie všetky dôsledky z jej zavedenia zvyšujú ochranu zamestnancov a korešpondujú s ich záujmami.

V uvedenej súvislosti právne podstatné je, že zamestnávateľ má právo na slobodu podnikania v zmysle článku 51 Charty základných práv EÚ, ale aj v zmysle Ústavy SR či iných osobitných zákonov. Je oprávnený nasadiť do pracovného procesu také technické prostriedky, s ktorými dokáže úspešne konkurovať napr. na trhu s inými podnikateľmi, t. j. systémy, ktoré sú pre neho konkurenčnou výhodou. Na druhej strane sú základné ľudské práva zamestnancov, najmä právo na ochranu osobnosti, právo na ochranu dôstojnosti, právo na dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania, právo na súkromný život vrátane ochrany osobných údajov, právo na informácie, ktoré by pri systémoch umelej inteligencie nemali byť porušované a ohrozované ani v rámci pracovnoprávných vzťahov. Preto právo na slobodu podnikania zakotvené v článku 51 ods. 1 Charty základných práv by nemalo neprimerane zasahovať do iných základných ľudských práv. Popri tom je potrebné rešpektovať aj aktuálnu judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva, osobitne článok 8 Európskeho dohovoru o ochrane súkromného života a komunikácie a zákazu diskriminácie.¹⁰

Preto v najbližšej budúcnosti aj v rámci pracovnoprávných vzťahov bude potrebné novou právnou úpravou dosiahnuť určitú rovnováhu medzi slobodou podnikania zamestnávateľa a inými základnými ľudskými právami, čo je možné aj v rámci pracovnoprávných vzťahov docieľiť dodatočnými právnymi garanciami pre zamestnancov a hlavne širšou ingerenciou zástupcov zamestnancov. Na rozdiel od doterajšieho právneho stavu zástupcovia zamestnancov by mali mať širšie oprávnenia ingerovať do procesov nasadzovania umelej inteligencie či už vo forme spolurozhodovania, alebo inými formami efektívnej participácie na rozhodovacích procesoch zamestnávateľa.

Umelá inteligencia bude výrazným spôsobom zasahovať osobitne do oblasti ochrany osobných údajov zamestnancov, práva na súkromný život, práva na ochranu ľudskej dôstojnosti, do kvality pracovných podmienok, bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov, spôsobov odmeňovania zamestnancov pomocou algoritmov, a tým následne aj do spôsobov výkonu manažérskych funkcií, do oblasti zodpovednostných pracovnoprávných vzťahov, ako aj skončenia pracovného pomeru.

2. Ochrana osobných údajov

Zachovanie ochrany osobných údajov je limitujúcou hranicou výberu adekvátnych riešení pri nasadzovaní systémov umelej inteligencie aj v oblasti pracovnoprávných

⁹ MARTINI. Blackbox Algorithmus-Grundfragen einer Regulierung Kuenstlicher Intelligenz, 2019, s. 342 – 365.

¹⁰ Napríklad rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva v právnej veci (Caroline Hanover/Nemecko) z dňa 24. 6. 2004 a ďalšie rozhodnutia).

vzťahov. Zamestnávateľ je oprávnený spracovať osobné údaje zamestnancov len v prípadoch, ak súvisia s plnením pracovnej zmluvy a ak sú tieto údaje nevyhnutne potrebné na plnenie pracovnej zmluvy.¹¹

Pri uplatňovaní systémov umelej inteligencie je nevyhnutné dodržiavať aj Nariadenie EÚ o ochrane osobných údajov, ktoré má osobitne upravenú časť ochrany osobných údajov vzťahujúcich sa na pracovnoprávne vzťahy. Aj v zmysle nariadenia EÚ by to mali byť údaje nevyhnutne potrebné pre určité rozhodnutie zamestnávateľa alebo pre plnenie jeho povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy.¹² Zamestnávateľovi z toho plynie zákaz sprostredkovať tieto údaje tretím osobám. Vyžadovanie takýchto osobných údajov napr. od uchádzača o zamestnanie je neprípustné, ide napr. o testy o všeobecnej inteligencii či genetické testy, ktoré neprimerane zasahujú do osobnostných práv zamestnanca a zasahujú aj do práva na ľudskú dôstojnosť.

Právne úpravy o ochrane osobných údajov priznávajú zamestnancom len individuálne práva a nedotýkajú sa kolektívneho pracovného práva vrátane úlohy zástupcov zamestnancov v oblasti poskytovania informácií a konzultácií a úlohy inšpektorátov práce pri presadzovaní konkrétnych práv zamestnancov. Ide najmä o algoritmické rozhodnutia, ktoré významným spôsobom ovplyvňujú právne postavenie zamestnancov.

3. Pojem zamestnanec a pojem závislá práca

Vo vzťahu k pôsobeniu autonómnych systémov umelej inteligencie na oblasť práce nariadenie EÚ o regulácii systémov umelej inteligencie sa vzťahuje na všetky kategórie pracovníkov (zamestnancov) v zmysle článku 45 ZFEÚ vrátane pracovníkov pracujúcich pre platformy. Z uvedeného vyplýva, že nariadenie EÚ podstatným spôsobom ide nad rámec pojmového vymedzenia „zamestnanec“ či pojmu „závislá práca“, tak ako sú tieto základné právne pojmy vymedzené v Zákonníku práce.

Aj samotné algoritmické riadenie pracovných procesov umelej inteligencie vyvoláva potrebu širšieho chápania pojmu zamestnanec v porovnaní s pojmom, ako ho vymedzuje § 11 Zákonníka, ale aj širšieho vymedzenia pojmu „závislá práca“ s kvalitatívne odlišným pojatím závislosti a podriadenosti zamestnanca voči zamestnávateľovi v porovnaní s § 1 Zákonníka práce. Uvedený trend sa už v súčasnosti prejavuje v zahraničnej súdnej judikatúre, napr. pri posudzovaní danosti kritéria závislosti pri výkone platformovej práce.

Automatizované riadenie pracovných procesov (algotmické riadenie) oslabuje tradičné poňatie pracovného pomeru ako osobno-právneho záväzkového vzťahu.¹³

Už v súčasnosti sa umelá inteligencia vo významnejšej miere používa pri výkone platformovej práce, crowdworkingu s charakteristickým algoritmickým riadením, ktorý sa sčasti obsahovo vymyká obsahu pojmu „závislá práca“ tak, ako ju upravuje § 1 Zá-

¹¹ MALORNY, F. Datenschutz als Grenze KI-basierter Auswahlentscheidungen im Arbeitsrecht, *Recht der Arbeit*, Heft. N. 3, 2022, s. 170 a n.

¹² 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 osobných údajov).

¹³ BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.) *Priemysel 4.0. a pracovné podmienky*. Praha : Leges, 2018.

konníka práce Slovenskej republiky.¹⁴ Napríklad rozsudok Spolkového pracovného súdu Nemecka prisúdil právny status zamestnanca – crowdworkerovi s vysokou mierou samostatnosti výkonu práce a s priznaním všetkých základných práv, aké má zamestnanec pri tzv. „štandardnom zamestnaní“.¹⁵

Širšiemu vymedzeniu pojmu „zamestnanec“, ako aj pojmu „závislá práca“ napovedá aj osobná pôsobnosť Nariadenia EÚ o umelej inteligencii, ktoré vychádza z pojmu zamestnanec v zmysle, ako ho zakotvuje článok 45 Zmluvy o fungovaní Európskej únie. Na tieto skutočnosti už v predchádzajúcich rokoch nie raz upozorňovala aj zahraničná pracovná literatúra¹⁶. Existuje viac než 100 zahraničných súdnych rozhodnutí, týkajúcich sa napríklad posudzovania práce pre pracovné platformy s rôznymi výsledkami. Časť týchto súdnych rozhodnutí posudzuje túto prácu v prospech jej preklasifikovania na závislú prácu.¹⁷

Jedno z najnovších rozhodnutí Súdneho dvora EÚ v právnej veci YODEL C-692/19 zo dňa 22. apríla 2020 formuluje kritériá pri posudzovaní správneho právneho statusu pracovníka v zmysle práva EÚ.¹⁸ Uvedené rozhodnutie Súdneho dvora EÚ v prvom rade poukazuje na vymedzenie pojmu „pracovník“ podľa práva EÚ, ktoré je koncipované podstatne širšie, ako je koncipovaný pojem „zamestnanec“ podľa Zákonníka práce SR. Konkrétne pri posudzovaní právneho statusu kuriéra Súdny dvor Európskej únie posúdil, že fyzická osoba vykonávajúca túto činnosť môže byť aj v pozícii (zamestnanca) pracovníka, keď samostatnosť výkonu jeho práce je len fiktívna, keď jeho práca je viazaná na osobný výkon bez možnosti zastúpenia a keď sloboda prijať alebo odmietnuť určité pracovné úlohy je minimálna.

Na druhej strane v zmysle uvedeného nemožno podľa Súdneho dvora EÚ považovať za pracovníka fyzickú osobu, ak:

- vykonáva prácu samostatne a nezávisle a má širokú škálu slobody rozhodovania napr. aj pri jej odmietnutí,
- jej nezávislosť pri výkone práce nie je len fiktívna a chýba v nej znak subordinácie,
- môže uskutočňovať prácu nielen osobne, ale aj prostredníctvom tretieho subjektu,
- je vysoko autonómna pri určovaní svojho pracovného času (bod 45 citovaného rozhodnutia SD EÚ).

Existujú aj staršie súdne rozhodnutia, na ktorých základe došlo s účinkami *ex tunc* k prekvalifikácii obchodnoprávneho vzťahu na pracovný pomer a súčasne k prekvalifi-

¹⁴ Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions, celoeurópska porovnávacia analýza Európskeho odborného centra pre oblasť pracovného práva, zamestnanosti a politik trhu práce (ECE), 2021. Pozri tiež súdne rozhodnutie Spolkového pracovného súdu BAG 1.12.2020-9 AZR 102/20, Nr. 132 k pojmu „závislosť“.

¹⁵ Tamže.

¹⁶ 16. Svetový kongres pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Jeruzalem, 3. – 7. September 2000, tiež HENSSSLER, M., PANT, B. Europäisierter Arbeitnehmerbegriff- Regulierung der typische und atypischen Beschäftigungen in Deutschland und der Union, Recht der Arbeit, 2019, N.6, s. 321 a n., RINCK, U. Der Arbeitnehmerbegriff im Wandel-Entwicklungen und Perspektiven, Recht der Arbeit, 2019, Heft 2, s. 127 a n.

¹⁷ Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions, Brusel, 2021.

¹⁸ Rozhodnutie SD EÚ C-692/19 v právnej veci YODEL zo dňa 22. apríla 2020.

kácii právneho statusu osôb SZČO na zamestnancov, čo v právnych následkoch by mohlo do budúcnosti spôsobiť nepredvídané vážne hospodárske dôsledky pre samotné podnikateľské subjekty – platformy vrátane ohrozenia ich ďalšej existencie. Aj s ohľadom na nasadzovanie systémov umelej inteligencie do pracovných procesov bude v najbližšej budúcnosti treba pristúpiť ku kvalitatívne inému vymedzeniu pojmu zamestnanec (pracovník) v súlade s odporúčaním Medzinárodnej organizácie práce o pracovnom pomere č. 198 z roku 2006.

Pred budúcou pracovnoprávnou úpravou stojí preto neľahká úloha vytvorenia optimálneho právneho rámca právneho postavenia zamestnanca pri nasadzovaní systémov umelej inteligencie, a tým súčasne pri potieraní nepravnej samostatne zárobkovej činnosti tak, aby sa docielila správna klasifikácia postavenia týchto osôb s prihliadnutím na doterajšiu judikatúru Súdneho dvora EÚ, ktorý v predchádzajúcich rokoch dostatočným spôsobom uskutočnil právny výklad pojmu „pracovník“.

Zmena pojmu „závislá práca“

Ukazuje sa, že nasadením autonómnych systémov umelej inteligencie bude treba zmeniť aj zákonnú formuláciu pojmu závislá práca tak, aby z jej zákonom formalizovaného pojmu celkom jednoznačne vyplývalo, že k naplneniu pojmu závislej práce nemusia byť splnené všetky znaky tak, ako sú uvedené v § 1 ods. 2 ZP. Pri budúcom legislatívnom stvárnení pojmu závislá práca treba viac vychádzať z odporúčania č. 198 MOP o pracovnom pomere.

4. Delegácia práva udeľovať pokyny

Automatizované monitorovacie a rozhodovacie systémy riadené algoritmami čoraz viac nahrádzajú funkcie, ktoré v podnikoch vykonávali manažéri. Ide nielen o pokyny na pridelenie pracovných úloh zamestnancom a pridelenie iných pokynov, ale aj hodnotenie vykonávanej práce, poskytovanie pracovných stimulov a ukladanie prípadných sankcií. Riadenie pomocou algoritmov sa v systémoch umelej inteligencie stáva štandardným spôsobom organizácie a riadenia práce. Pri algoritmickej riadení ide o presný popis pracovného postupu, ako vyriešiť konkrétnu pracovnú úlohu. Samotný algoritmus popisuje postupnosť pracovných postupov zamestnanca pri riešení konkrétnych pracovných úloh.

Práca vykonávaná v pracovnoprávných vzťahoch systémami umelej inteligencie sa vykonáva algoritmickým riadením. Algoritmické riadenie ovplyvňuje nielen priebeh práce, ale vykonáva aj intenzívnu kontrolu nad jeho priebehom. Algoritmickým riadením je významne determinované aj odmeňovanie zamestnancov, aj keď samotní zamestnanci často nemajú ani tie najdôležitejšie informácie, ako algoritmy fungujú a akým spôsobom ovplyvňujú právnu kvalitu ich právneho postavenia. Obdobný deficit potrebných informácií majú aj zástupcovia zamestnancov, inšpektoráty práce a iné orgány presadzujúce právo. Zložitým vo vzťahu k záujmom zamestnancov sa ukazuje aj problém transparentnosti a používania automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov.

V procesoch, v ktorých dochádza k intenzívnejšiemu prepojeniu výroby a užívateľa, výrobného a užívateľského procesu, sa osoba zamestnanca akoby stráca. Ten často ani nekomunikuje so svojim „zamestnávateľom“, ale jeho výkon práce hodnotí prostredníctvom automatu konečný užívateľ bez zásahu ľudského faktora. Právo zamestnávateľa udeľovať pokyny odrážajúce závislosť a podriadenosť zamestnanca zakotvené vo viacerých ustanoveniach Zákonníka práce prechádza vo väčšej či menšej miere na umelú inteligenciu. Podľa právneho stavu *de lege lata* sa podriadenosť a závislosť zamestnanca v oblasti pracovnoprávnych vzťahov prejavuje povinnosťou zamestnanca plniť pokyny svojho zamestnávateľa, ktorých zavinené nesplnenie môže viesť aj k výpovedi zamestnávateľa pre porušenie pracovnej disciplíny. Zavádzaním systémov umelej inteligencie do oblasti pracovnoprávnych vzťahov bude potrebné legislatívne riešiť aj právne postavenie zamestnanca voči pokynom zadaným umelou inteligenciou zvlášť v situáciách, ak by tieto pokyny boli v rozpore s platným právom alebo by ohrozovali zdravie zamestnanca. Preto systémy umelej inteligencie musia mať nevyhnutné právne rámce, aby preventívne predchádzali bezpečnostným rizikám osobitne v oblasti práva na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, ale aj práva na ochranu súkromného života zamestnancov. Súčasne s tým sa súladne s prípravou legislatívy na úrovni EÚ počíta s ľudskou kontrolou systémov umelej inteligencie, ak tieto systémy preberajú na seba rozhodovanie osobitne vo vzťahu k podstatným zmenám pracovných podmienok zamestnancov.

Ak sa zamestnávateľ rozhodne nasadiť systémy umelej inteligencie, deleguje veľkú časť svojho pokynového práva na systém umelej inteligencie. K tomu problému už existuje v zahraničí aj prvá judikatúra.¹⁹ Pokynové právo systému umelej inteligencie, ktorý pracuje autonómne, nie je totožný s pokynovým právom konkrétneho manažéra firmy. V uvedenej súvislosti vzniká otázka, či je zamestnanec povinný splniť takýto pokyn umelej inteligencie. Ak by príslušný systém umelej inteligencie vydával pokyny len vo forme odporúčania, tak by to nebol problém, ale, ako by sa mal zachovať zamestnanec, ak by išlo o také pokyny umelej inteligencie, ktoré by boli v rozpore s platným právom. V týchto situáciách by mal do uvedeného procesu vstúpiť ľudský prvok (ľudská inteligencia) a overiť správnosť vydaného pokynu v záujme ochrany samotných zamestnancov.

Odlíšnym spôsobom by bolo potrebné posudzovať pokyny umelej inteligencie týkajúce sa oblasti ochrany osobných údajov, ktoré majú právnu formu odporúčania, ktoré by zamestnanec nemal povinnosť splniť, a odlišne posudzovať pokyny umelej inteligencie, ktoré majú povahu rozhodnutia, voči ktorému by sa zamestnanec mohol odvolať.

5. Výber zamestnancov – uplatnenie práva na prácu

Nasadenie umelej inteligencie v súčasnosti v rámci pracovnoprávnych vzťahov je najviac rozšírené pri výberových konaniach pred založením pracovnoprávnych vzťahov. Automatizácia personálnej práce zamestnávateľov patrí v súčasnosti už k najviac rozšíreným oblastiam nasadzovania systémov umelej inteligencie v rámci pracovnoprávnych vzťahov.

¹⁹ BAG 1.12.2020-9 AZR 102/20 bod 36.

Na jednej strane samotný výber zamestnancov je v zmysle Zákonníka práce právom zamestnávateľa, na druhej strane pri tomto výbere musí zamestnávateľ postupovať v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania s osobitným zreteľom na ochranu osobných údajov. Právo na slobodný výber zamestnancov patrí podľa právneho stavu *de lege lata* k základným zásadám Zákonníka práce. Pri výberových konaniach nasadenie systémov umelej inteligencie môže viesť aj k diskriminácii v prístupe k zamestnaniu.

Aj v tejto súvislosti bude zrejme potrebné právo na výber zamestnancov podporiť dodatočnými právnymi garanciami v prípade, ak sa tento výber uskutoční mimo zásahu človeka a má povahu rozhodnutia. Treba povedať, že už podľa súčasného právneho stavu takúto ochranu predvída nielen zákon o ochrane osobných údajov, ale aj § 41 Zákonníka práce, ktorý ju však formuluje relatívne všeobecne. Nasadzovanie systémov umelej inteligencie už v rámci predzmluvných vzťahov má v dostatočnej miere chrániť dôstojnosť človeka, jeho súkromie, osobné údaje a nesmie byť diskriminačné.

6. Monitorovanie zamestnancov (kontrola, dozor a dohľad)

Už podľa súčasného stavu v zmysle § 13 Zákonníka práce má zamestnávateľ povinnosť informovať svojich zamestnancov, ako aj zástupcov zamestnancov o nasadení monitorovacieho systému. Citované ustanovenie sa prirodzene dotýka aj nasadenia automatizovaných monitorovacích systémov. Účelom informačnej povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancom, ako aj zástupcom zamestnancov je eliminácia rizík spočívajúcich vo vplyve monitorovacích systémov na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, osobitne pokiaľ ide o psychické zdravie zamestnancov. Doterajšie znenie Zákonníka práce výslovne nezakotvuje, že zamestnanci majú právo vyžadovať, aby rozhodnutia zamestnávateľa vytvorené alebo podporené automatizovanými systémami boli preskúmané človekom (manažérom), ak takéto rozhodnutia zamestnávateľa majú významný vplyv na ich pracovné podmienky vrátane písomného zdôvodnenia rozhodnutia prijatého alebo podporovaného automatizovanými systémami významne ovplyvňujúcich ich pracovné podmienky. Z väčšej časti tieto povinnosti vyplývajú zo súčasnej právnej úpravy zákona o osobných údajov.

Nasadením systémov umelej inteligencie sa podstatným spôsobom zintenzívňuje monitorovanie zamestnancov. Systémy umelej inteligencie umožňujú aj permanentnú kontrolu využívania pracovného času zamestnancov, skenovanie tváre zamestnancov a iné formy, ktorými si zamestnávateľ celkom zámerne chce o svojom zamestnancovi vytvoriť presný osobnostný profil napr. na základe gestikulácie, mimiky a iných osobných čít. Systém umelej inteligencie napríklad presne rozpozna skutočné využívanie pracovného času na plnenie pracovných úloh. Presne identifikuje, či zamestnanec počas pracovného času pracuje alebo napríklad hrá počítačové hry, resp. využíva svoj mobil počas pracovného času na súkromné účely. S tým sú následne spojené riziká sankcionovania zamestnanca zo strany zamestnávateľa vrátane jednostranného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

Kontrolu nad výkonom práce zamestnancov môžu pri týchto spôsoboch riadenia vykonávať aj samotní klienti (scoring), keď firme (zamestnávateľovi) poskytujú informácie o kvalite poskytnutých služieb (napr. práca kuriérov).

Ešte pred nasadením systémov umelej inteligencie zahraničné sudy judikovali, že permanentná kontrola zamestnancov počas pracovného času je neprípustná najmä s ohľadom na požiadavky ochrany súkromného života. Práca v dielni či v kancelárii sa aj podľa judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva považuje za „obydlie“ zamestnanca ako obsahovej súčasť práva na súkromný život.²⁰ Netreba nevidieť, že záujmom zamestnávateľa je dosahovať čo najvyššiu produktivitu práce svojich zamestnancov. Manažment riadenia pracovných procesov založený na algoritmoch, ktorý zamestnávateľovi umožňuje permanentnú kontrolu pracovného výkonu zamestnanca, sa môže aj negatívne prejavovať na psychickom zdraví zamestnancov, ich profesijnom postupe, ako aj v oblasti odmeňovania.

7. Pracovný čas a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Nasadenie umelej inteligencie už v súčasnosti zasahuje aj do oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, čo sa prejavuje najmä pri kontrole dodržiavania prestávok v práci v medzinárodnej nákladnej doprave. Neprimerané monitorovanie zamestnancov uplatňujú coolcentrá, iné obchodné centrá a ďalšie subjekty. Ešte pred zavedením algoritmického riadenia túto funkciu kontroly zamestnancov osobne vykonávali manažéri firmy. Pri algoritmickej kontrole sa táto funkcia vykonáva elektronickými prostriedkami a automatizovanými rozhodovacími systémami, ktoré zamestnávateľ využíva na prijímanie, resp. na podporu rozhodnutí s významným vplyvom na pracovné podmienky zamestnancov.

Podľa nariadenia EÚ o umelej inteligencii systémy umelej inteligencie s neprijateľnou úrovňou rizík pre bezpečnosť ľudí mali byť v členských štátoch zakázané. Ide napr. o zákaz hodnotenia zamestnancov na základe systémov biometrickej kategorizácie, založených na citlivých charakteristikách, zákaz klasifikácie zamestnancov na základe ich sociálneho správania alebo ich osobných charakteristík, rozpoznávanie emócií na pracovisku, čo by mohlo viesť vo vzťahu k nim aj k ujme na zdraví.

V oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v prípade vzniku majetkovej ujmy systémy umelej inteligencie ovplyvnia aj oblasť zodpovednostných pracovnoprávných vzťahov. Nevylučuje sa pritom ani občianskoprávna zodpovednosť či trestnoprávna zodpovednosť.

S cieľom dosiahnutia uvedených požiadaviek EÚ sú vysoké požiadavky na transparentnosť systémov umelej inteligencie a povinnosti týkajúce sa vysokorizikových systémov.

Sociálnoprávne riziká spojené s umelou inteligenciou majú riešiť zásadné právne dokumenty EÚ, ktoré dopadajú aj na oblasť pracovnoprávných vzťahov. V nariadení EÚ o umelej inteligencii (AI) sa upravuje zoznam systémov umelej inteligencie používaných v oblasti zamestnanosti, riadenia zamestnancov, ktoré sa považujú za vysoko rizikové a ktoré manipulujú ľudské správanie. Európsky parlament schválením uvedeného nariadenia o umelej inteligencii (AI) dňa 13. marca 2024 a koncom volebného obdobia

²⁰ Rozsudok ESCP Niemietz v Nemecko zo dňa 16. 2. 1992.

aj v Rade EÚ predpokladá stanoviť osobitné požiadavky na transparentnosť týchto systémov a umožnenie účinného dohľadu vykonávaného človekom, najmä pokiaľ ide o oblasť základných sociálnych a ľudských práv.

8. Zákaz diskriminácie

Obmedzenie zásahov ľudského faktora do riadenia pracovných procesov môže vyvolať a spôsobovať aj nové formy diskriminácie. Samotné dáta, na ktorých sa umelá inteligencia učí, môžu byť samy osebe diskriminačné, napr. ak proces zberu, resp. spracovania týchto dát bol diskriminačný. Diskriminačné otázky ako aj výstupy umelej inteligencie vo firmách môžu vyplývať aj z diskriminačných algoritmov. Tzv. zautomizovaná diskriminácia je ťažšie rozpoznateľná, je abstraktnejšia, subtilnejšia, a preto v praxi podstatne menej identifikovateľná a tým aj menej sankcionovaná.

Napríklad osobitne ťažko je preukázať existenciu nepriamej diskriminácie zamestnancov, resp. uchádzačov o zamestnanie. Pri algoritmických systémoch doteraz chýbajú dostatočné signalizačné mechanizmy porovnávania medzi zamestnancami či jednotlivými skupinami zamestnancov, čo sa vyžaduje na identifikáciu nepriamej diskriminácie.

Predovšetkým v oblasti antidiskriminačného práva by bolo potrebné do budúcnosti viac rozšíriť kolektívnu právnu ochranu zamestnancov a celkovo posilniť existujúce právne nástroje prevencie pred diskrimináciou zamestnancov.

9. Iné právne dôsledky a zodpovednostné vzťahy

Systémy umelej inteligencie významným spôsobom môžu ovplyvniť nielen spôsob výberu vhodných zamestnancov pre zamestnávateľa, ale aj samotný priebeh pracovného pomeru a jeho skončenie. V priebehu trvania pracovného pomeru môže zavedenie umelej inteligencie viesť aj k prepusteniu zamestnancov, pretože systém umelej inteligencie je na základe algoritmického riadenia založený na vopred daných očakávaniach pracovného výkonu zamestnanca. Napríklad ak nasadené systémy umelej inteligencie identifikujú porušenie pracovných postupov určených zamestnávateľom (autonómnym systémom umelej inteligencie), môžu privodiť za predkladu zavinenia zamestnanca aj skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa pre porušenie pracovnej disciplíny alebo závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Preto aj na úrovni EÚ sa zavádzajú nové povinnosti nielen pre poskytovateľov systémov umelej inteligencie, osobitne pre poskytovateľov vysoko rizikových systémov, ale aj povinnosti pre používateľov systémov umelej inteligencie a iných osôb. V oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia ide hlavne o vysoko rizikové systémy, ktoré fungujú ako komponenty výrobkov.

Záver

Dosah umelej inteligencie na svet práce v blízkej budúcnosti zásadným spôsobom ovplyvní samotnú podstatu pracovnoprávných vzťahov, ich formu a obsah, a to nielen po-

kiaľ ide o jednotlivé pracovnoprávne inštitúty, ale aj právne kategórie, na ktorých stojí a je založené samotné pracovné právo. Ide najmä o optimálne legislatívne stvárnenie pojmu „zamestnanec“, ale aj pojmu „závislá práca“. Bude potrebné zamyslieť sa nad novým právnym modelom pokynového práva zamestnávateľa (tzv. digitálne pokynové právo), pretože zavedením umelej inteligencie do oblasti pracovnoprávných vzťahov bude stále častejšie dochádzať k „delegovaniu“ pokynového práva zamestnávateľa voči zamestnancom. Právo zamestnávateľa udeľovať pokyny zamestnancom zakotvené vo viacerých ustanoveniach Zákonníka práce prevezme z väčšej či menšej miery umelá inteligencia.

S nasadením umelej inteligencie do oblasti pracovnoprávných vzťahov sa preto v najbližšej budúcnosti dôvodne očakáva aj prijatie nových právnych nástrojov predchádzajúcich porušeniu alebo ohrozeniu ľudských práv zamestnancov v rámci pracovnoprávných vzťahov, najmä ochrany súkromného života, ochrany osobných údajov a zákazu diskriminácie. Súbežne s tým sa ukazuje, že súčasné právne modely zodpovednosti za škodu v prípade nasadenia systémov umelej inteligencie nebudú stačiť.²¹

Práca vykonávaná pomocou umelej inteligencie bude pôsobiť aj na samotný obsah pracovného pomeru a vyvolá potrebu zmeny aj iných právnych inštitútov pracovného práva. Pod vplyvom umelej inteligencie by sa mali zmeniť aj doterajšie klasické modely zastupovania zamestnancov prostredníctvom odborových organizácií a zamestnaneckých rád.

Literatúra

- BARANCOVÁ, H. *Teoretické a praktické súvislosti pracovného práva Európskej únie*. Bratislava : Sprint2, 2019
- BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca*. Praha : Leges, 2016
- BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.) *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha : Leges, 2017
- BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.) *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. Praha : Leges, 2018
- DÄUBLER, W. Digitalisierung und Arbeitsrecht. Internet, Arbeit 4.0 und Crowdwork, Bund Verlag. 6. Auflage 6, 2018, s. 621
- KOLARÍKOVÁ, L., HORÁK, F. *Umelá inteligencia a právo*. Praha : Wolters Kluwer, 2020, 196 s.
- LOBOTKA, A. *Umelá inteligencia z pohľadu antidiskriminačného práva a HDPR*. Praha : Wolters Kluwer, 2019, 179 s.
- MALORNY, F. Datenschutz als Grenze KI-basierter Auswahlenentscheidungen im Arbeitsrecht, Recht der Arbeit, Heft 3, 2022
- MARTINI, M. Blackbox Algorithmus-Grundfragen einer Regulierung Kunstlicher Intelligenz. Verlag Springer, 2019, s. 416
- MORÁVEK, J. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovně-právních vztahů a sociálního zabezpečení. In *Právník*. 2021, č. 2
- REICHEL, A., PFEIL, W., URNIK, S. *Crowdinvesting und Crowdworking : Herausforderungen und Chancen*. Universität Salzburg : Verlag Manz, 2018, 175
- TINTĚRA, T. Domněnka existence pracovního poměru v souvislostech tzv. digitálních pracovních platform. In *Societas et iurisprudentia*. 2022, č. 4
- ŠTEDROŇ, B a kol. *Právo a umelá inteligencia*. Plzeň : Aleš Čenek, 2020, 201 s.

²¹ SCHNECK, J. Die Auswirkungen der Crowdworker – Entscheidung auf den Arbeitnehmerstatus von Fussballschiedsrichtern, Recht der Arbeit, 2022, s. 85 – 96, WISSKIRCHEN, G., HAUPT, J. Crowdworker: Arbeitnehmer oder Selbständige? *Recht der Arbeit*. 2021, N. 6, s. 35; HIRCH, J., KREISEN, N. Entwicklung und Gestaltung digitaler Arbeit. *Recht der Arbeit*. 2019, N. 2, s. 88 a n.