



ŮSTAV	STĀTU
A	PRĀVA

Akademie věd ČR



VÝZKUMNÝ  
ŮSTAV  
BEZPEČNOSTI  
PRÁCE

# NOVÉ FENOMÉNY PRACOVNĚPRÁVNÍHO PROSTŘEDÍ ZASAHOJÍCÍ DO KVALITY ZAJIŠŤOVANÝCH PRACOVNÍCH PODMÍNEK ZAMĚSTNANCŮ S PŘESAHEM DO PROBLEMATIKY BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ

Souhrnná výzkumná zpráva

Praha  
2024

## TYP VÝSLEDKU

Vsouhrn

## ČÍSLO VÝZKUMNÉHO ÚKOLU

01-S4-2023-VUBP

## NÁZEV VÝZKUMNÉHO ÚKOLU V ČJ

Nové fenomény pracovněprávního prostředí zasahující do kvality zajišťovaných pracovních podmínek zaměstnanců s přesahem do problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví

## NÁZEV VÝZKUMNÉHO ÚKOLU V AJ

New phenomena in the labor law environment affecting the quality of provided working conditions for employees with implications for safety and health protection issues.

## HLAVNÍ ŘEŠITEL

### Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

VÚBP, v. v. i., (dále jen VÚBP) je otevřené multidisciplinární pracoviště, které spolupracuje s ostatními výzkumnými a odbornými organizacemi, vysokými školami i individuálními odborníky v širokém spektru svých aktivit, a to jak na domácí, tak i na mezinárodní úrovni. Zřizovatelem je MPSV. Ve své činnosti se věnuje vědě a výzkumu, vzdělávání, zkoušení osobních ochranných prostředků, poradenství a osvětě v oblasti prevence pracovních rizik a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP). VÚBP hraje také nezastupitelnou úlohu v prevenci závažných havárií.

## SPOLUŘEŠITEL

### Ústav státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i.

Ústav uskutečňuje vědecký výzkum v oblasti práva a právní informatiky, přispívá ke zvyšování úrovně poznání a vzdělanosti, využívá výsledků vědeckého výzkumu; získává, zpracovává a rozšiřuje vědecké informace; poskytuje vědecká stanoviska), posudky a doporučení. Ústav v rámci předmětu své činnosti rozvíjí mezinárodní spolupráci, pořádá konference, semináře apod., spolupracuje s dalšími institucemi, a především s vysokými školami. Vydává časopis Právník jako výrazně teoretický časopis pro otázky státu a práva, který má dlouholetou tradici (jeho první číslo vyšlo roku 1861), časopis TLQ a Časopis zdravotnického práva a bioetiky. Od 1. 1. 2007 se ústav stal veřejnou výzkumnou institucí dle zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích (ve zkratce v. v. i.), a je zapsán v Rejstříku veřejných výzkumných institucí. Nadále má vlastní právní subjektivitu a je součástí Akademie věd ČR, která je jeho zřizovatelem.



© 2024

Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2023–2027 a je součástí výzkumného úkolu 01-S4-2023-VÚBP Nové fenomény pracovněprávního prostředí zasahující do kvality zajišťovaných pracovních podmínek zaměstnanců s přesahem do problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., v letech 2023–2024 ve spolupráci s Ústavem státu a práva Akademie věd ČR.

## AUTOŘI

Ing. Jana Ranglová

JUDr. Lenka Scheu, Ph.D.

Mgr. Josef Havelka

Mgr. Adéla Kalová

## ŘEŠITELSKÝ TÝM

Ing. Jana Ranglová

Hlavní řešitelka, výzkumný pracovník, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

JUDr. Lenka Scheu, Ph.D.

Výzkumný pracovník, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

Mgr. Josef Havelka

Výzkumný pracovník, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

Mgr. Adéla Kalová

Výzkumný pracovník, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

(10/24–12/24)

Mgr. Jan Vančura

Výzkumný pracovník, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

(01/23–10/23)

Mgr. Kateřina Vančurová

Výzkumný pracovník, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

(01/23–10/23)

Mgr. et Mgr. Bc. Dostál Filip,

Výzkumný pracovník, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

MPA (01/24–07/24)

JUDr. Ján Matejka, Ph.D.

Ředitel, výzkumný pracovník, Ústav státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i.

prof. JUDr. Martin Štefko,

Vedoucí výzkumný pracovník, Ústav státu a práva Akademie věd

Ph.D.

ČR, v. v. i.

## ANOTACE

Měničící se trh práce vyžaduje zvýšení tlaku na digitalizaci pracovněprávní dokumentace s dopady do dokumentace BOZP. Součástí příprav na zvýšení odolnosti společnosti je posílení právní úpravy týkající se distančního výkonu práce. Tato forma práce je z hlediska ergonomických parametrů a

psychosociálních rizik velmi zátěžová a je třeba nastavit systémově tuto oblast tak, aby nezpůsobovala snížení kvality pracovních podmínek zaměstnanců a zároveň byla pro zaměstnavatele byla přínosná. Digitalizace a zjednodušení a modernizace nástrojů v této oblasti sníží tlak na obě strany jak v oblasti psychosociální, tak z hlediska administrativní zátěže zaměstnavatele. Jedná se úpravu sjednávání pracovní smluv na dálku, úpravu elektronických výplatnic, plánování směn, školení zaměstnanců k zajištění ochrany zdraví zaměstnanců a zajištění bezpečnosti práce a odškodnění zaměstnanců za úrazy či nemoci z povolání způsobené distančním výkonem práce či v souvislosti s tímto atypickým výkonem práce.

## KLÍČOVÁ SLOVA

digitalizace, elektronizace, digitální platformy, platformová práce, pracovní soudnictví, umělá inteligence

## ANNOTATION

The evolving labor market requires increased emphasis on the digitalization of employment documentation, with significant implications for occupational health and safety (OHS) records. Strengthening the legal framework for remote work is a key part of preparing for greater societal resilience. This form of work is highly demanding in terms of ergonomic parameters and psychosocial risks, necessitating a systematic approach to ensure it does not lead to a decline in employees' working conditions while remaining beneficial for employers.

Digitalization, simplification, and modernization of tools in this area will reduce pressure on both employees and employers, addressing psychosocial concerns and minimizing administrative burdens. This includes provisions for negotiating employment contracts remotely, implementing electronic payslips, shift planning, employee training to ensure health protection and workplace safety, as well as compensation for injuries or occupational illnesses caused by or related to remote work and this atypical form of employment.

## KEYWORDS

Digitization, electronization, digital platforms, platform work, labor court system, artificial intelligence

## OBSAH:

1	Předmět a cíle výzkumného úkolu.....	1
1.1	Předmět .....	1
1.2	Cíle.....	2
2	Popis realizace výzkumného úkolu.....	3
2.1	Metodologie.....	3
2.1.1	Právní analýza .....	3
2.1.2	Právní komparace .....	3
2.1.3	Analýza sekundárních zdrojů („desk research“) .....	3
2.1.4	Kvalitativní a kvantitativní analýza.....	4
2.1.5	Případové studie (digitální platformy) .....	4
2.1.6	Dílčí analýza pracovní úrazovosti.....	5
2.2	Průběh řešení.....	5
2.2.1	Fáze první (01/2023–07/2023) .....	5
2.2.2	Fáze druhá (08/2023–12/2023) .....	5
2.2.3	Fáze třetí (01/2024–07/2024).....	6
2.2.4	Fáze čtvrtá (08/2024–12/2024) .....	6
2.3	Popis výzkumného souboru .....	6
3	Plánované a realizované výsledky.....	7
3.1	Plánované výsledky.....	7
3.2	Realizované výsledky .....	8
3.3	Podrobné představení výsledků .....	9
4	Shrnutí výsledků.....	16
5	Závěry a doporučení .....	17
5.1	Teoretická východiska procesu digitalizace .....	17
5.1.1	Různá pojetí digitalizace .....	17
5.1.2	Umělá inteligence.....	20
5.1.3	Strategické dokumenty týkající se digitalizace .....	23
5.1.4	Dopady digitalizace .....	25
5.1.5	Závěr.....	27
5.2	Digitalizace pracovního práva a pracovněprávní dokumentace.....	28
5.2.1	Pojem a význam digitalizace v pracovním právu a pracovněprávních vztazích.....	28
5.2.2	Transpoziční novela zákoníku práce v kontextu digitalizace pracovního práva .....	28
5.2.3	Aktuální judikatura v souvislosti s digitalizací v pracovním právu .....	36
5.2.4	Regulační rámec umělé inteligence (AI).....	38
5.2.5	Shrnutí závěrů a zjištění v oblasti digitalizace pracovního práva.....	39
5.3	Platformová práce .....	41

5.3.1	Specifika platformové práce .....	41
5.3.2	Právní regulace v České republice .....	42
5.3.3	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy .....	43
5.3.4	Přehled vybraných zahraničních právních úprav platformové práce .....	45
5.3.5	Opatření nelegislativního charakteru realizovaná ze strany zainteresovaných subjektů za účelem zvýšení ochrany a zlepšení pracovních podmínek pracovníků digitálních platforem <sup>46</sup>	
5.3.6	Shrnutí závěrů a zjištění v oblasti platformové práce .....	47
5.4	Pracovní soudnictví .....	49
5.4.1	Systemy pracovního soudnictví ve vybraných členských státech EU .....	50
5.4.2	Shrnutí závěrů a zjištění v oblasti pracovního soudnictví .....	52
6	Naplnění cílů výzkumného úkolu .....	53
7	Zdroje informací (abecedně) .....	53
8	Seznam příloh .....	59
9	Seznam zkratk.....	59

# 1 Předmět a cíle výzkumného úkolu

## 1.1 Předmět

Výzkumný úkol byl zaměřen na nové fenomény pracovněprávního prostředí, které ovlivňují kvalitu zajišťovaných pracovních podmínek zaměstnanců a zároveň mají i přesah do problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví.

Výzkumný úkol se zabýval třemi dílčími oblastmi:

- Digitalizace v oblasti pracovního práva a pracovněprávní dokumentace

Proces digitalizace v oblasti pracovního práva a elektronizace pracovněprávní dokumentace představuje klíčový prvek ve zjednodušení a zefektivnění administrativních procesů v pracovněprávních vztazích. Tento přístup nejenže snižuje náklady na uchovávání a správu dokumentů, ale také zlepšuje přístupnost a transparentnost informací pro všechny zainteresované strany, tj. zaměstnance a zaměstnavatele. Současné změny na trhu práce (rozšíření práce vykonávané na dálku, tzv. režim home office, případně nové formy pracovního uspořádání, např. platformová práce) vyžadují zvýšení tlaku na digitalizaci pracovněprávní dokumentace. Jedná se např. o legislativní úpravu vzdálené elektronické kontraktace, otázku elektronických podpisů, doručování písemností mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, úpravu elektronických výplatnic, plánování směn nebo školení BOZP prováděné online. U distančního výkonu práce je zavedení určité formy digitálního styku a řešení pracovněprávní agendy vzdáleně nezbytností, přitom se však jedná o formu práce, která je z hlediska ergonomických parametrů a psychosociálních rizik velmi zátěžová a je třeba nastavit systémově tuto oblast tak, aby nezpůsobovala snížení kvality pracovních podmínek zaměstnanců a zároveň byla pro zaměstnavatele byla přínosná. Digitalizace a zjednodušení a modernizace nástrojů v této oblasti má potenciál snížit tlak na obě strany jak v oblasti psychosociální zátěže zaměstnance, tak z hlediska administrativní zátěže zaměstnavatele.

- Platformová práce (práce prostřednictvím digitálních platforem)

Další dílčí oblastí, která je úzce spojena s předchozí uvedenou problematikou digitalizace, je platformová práce. Platformová práce je charakteristická svojí flexibilitou a neformálností pracovních vztahů, které jsou zprostředkovány digitálními platformami, kdy není často na jisto dáno, jaký vztah mezi stranami panuje a často se tato forma pracovního uspořádání v některých aspektech (nikoliv však bezvýhradně) jeví jako vztah pracovněprávní, ačkoliv tomu tak v realitě není. Platformová práce přináší navíc významnou psychosociální zátěž pracovníků, která je spojená zejména s algoritmickým řízením, které digitální platformy v rámci svých obchodních modelů běžně využívají. Tento koncept práce představuje výzvu v oblasti právní regulace a ochrany práv a zajištění bezpečných pracovních

podmínek platformových pracovníků, protože tradiční pracovněprávní nástroje často nedokáží efektivně adresovat specifika této formy zaměstnání.

- Možnosti specializovaného pracovního soudnictví jako nástroje zvýšení vymahatelnosti práv v pracovněprávních vztazích

Poslední dílčí oblastí, která byla v rámci výzkumného projektu řešena, se vztahuje k možnostem specializovaného pracovního soudnictví jako nástroje pro zvýšení vymahatelnosti práva v oblasti pracovněprávních vztahů a odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, která může mít souvislost s relativně dlouhou délkou tohoto typu sporů s nejistým výsledkem.

## 1.2 Cíle

*V oblasti digitalizace pracovního práva:* Hlavním cílem v oblasti digitalizace pracovního práva je tvorba nástrojů (především metodiky) poskytující právní analýzu možností digitalizace v oblasti pracovního práva, a to především z hlediska do jaké míry lze bezpečně a efektivně nahradit dokumenty vystavované v listinné podobě dokumenty vystavovanými v elektronické podobě se současným zhodnocením případných rizik, a poskytující přehled české právní úpravy z hlediska možností využití digitalizace prostřednictvím elektronizace písemností a jejich dodávání, poskytování, doručování zaměstnavatelem ve vztahu k zaměstnanci, k orgánům veřejné moci či k jiným relevantním osobám, jako mohou být banky či pojišťovny. Dále pak implementace těchto poznatků a podpora diskuze směrem k cílové skupině (zaměstnavatelé, vedoucí pracovníci v oblasti lidských zdrojů a BOZP, představitelé státní správy a odborových organizací) v rámci uspořádaných workshopů.

*V oblasti platformové práce:* Tvorba znalostní základny týkající se fenoménu platformové práce, zejména ve vztahu k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, specifikace psychosociální zátěže pracovníků a specifických rizik, která jsou s platformovou prací spojena. Tvorba vědomostní základny týkající se relevantních zahraničních úprav v souvislosti s případnou budoucí legislativní úpravou dané problematiky v ČR. Tvorba osvětových nástrojů (příručky, odborné články, popularizační články) a implementace směrem k cílové skupině (zaměstnanci, zaměstnavatelé, odborové organizace).

*V oblasti specializovaného pracovního soudnictví jako nástroje zvýšení vymahatelnosti práv v pracovněprávních vztazích:* Cílem projektu je vytvořit vědomostní základnu v podobě podkladového materiálu týkající se relevantních zahraničních úprav, zejména úpravy německé a polské, a vytvoření návrhů opatření reflektující aktuální rozhodovací praxi soudů.



## 2 Popis realizace výzkumného úkolu

### 2.1 Metodologie

#### 2.1.1 Právní analýza

Právní analýza představuje jednu z hlavních metod výzkumného úkolu, která byla u použita u všech oblastí výzkumu. V jejím rámci jsou zkoumány a vykládány, jak české právní normy týkající se pracovního práva, tak právní normy ve vybraných státech EU. Právní analýza se zaměřuje na interpretaci právních předpisů spočívající v analýze právní úpravy dané oblasti, místy včetně ústavních a legislativních ustanovení týkajících se postavení a práv zaměstnanců. Obvykle je při práci zahrnuta i soudní judikatura či jiná analýza soudních rozhodnutí, které mohou ovlivnit aplikační praxi.

#### 2.1.2 Právní komparace

Právní komparace byla využita při řešení dílčího předmětu výzkumného úkolu týkající se oblasti pracovního soudnictví a dále oblasti digitálních platforem. Cílem komparativní analýzy v oblasti pracovního soudnictví je alespoň v základech porovnat právní úpravu pracovního soudnictví v různých členských státech EU. Tento přístup umožňuje identifikovat, jak jednotlivé státy přistupují k regulaci pracovních sporů, včetně: Instanční hierarchie pracovních soudů: Jde o porovnání struktury soudů v jednotlivých státech (např. specializované pracovní soudy v Německu vs. obecné soudy v České republice). Věcné působnosti: Zkoumání, jaké typy pracovních sporů jsou projednávány v pracovních soudech v různých státech a jak se liší jejich kompetence (např. individuální vs. kolektivní pracovní spory). Délky soudních sporů: Deskripce délky soudního řízení v pracovních sporech v jednotlivých státech EU.

#### 2.1.3 Analýza sekundárních zdrojů (desk research)

Při řešení předmětu výzkumu týkající se problematiky digitálních platforem byla provedena sekundární analýza vědeckých studií a odborných vědeckých článků, analytických materiálů institucí Evropské unie a agentury EU-OSHA a dalších mezinárodních organizací (ILO, OECD, atd.).

K analýze systémů pracovního soudnictví v členských státech EU bylo využito široké spektrum sekundárních zdrojů, které poskytují komplexní přehled o fungování pracovního práva v jednotlivých zemích. Mezi tyto zdroje patří:

Odborné články: Vědecké studie a právní články zaměřené na specifika pracovního soudnictví, reformy pracovního práva, efektivitu soudních systémů a srovnání mezi jednotlivými státy EU.

Právní komentáře: Publikace, které analyzují konkrétní právní úpravy pracovního práva a jejich výklad. Jsou použity také články odborné a profesní veřejnosti, např. články/vyjádření a zkušenosti praktiků (advokátů) v oblasti aplikace pracovního práva.

Mezinárodní a unijní dokumenty: Směrnice, nařízení a rozhodnutí Evropské unie, které stanovují minimální standardy pracovního práva v členských státech (např. směrnice o pracovní době,

antidiskriminační směrnice). Tyto dokumenty tvoří právní rámec, v jehož rámci jsou pracovní práva harmonizována napříč členskými státy.

Zprávy a studie mezinárodních organizací: Zprávy Evropské komise, Mezinárodní organizace práce (ILO) a OECD, které poskytují kvantitativní a kvalitativní data o pracovních podmínkách, délce sporů a vývoji pracovního práva v různých státech.

#### **2.1.4 Kvalitativní a kvantitativní analýza**

Při řešení dílčího předmětu výzkumného úkolu týkající se oblasti pracovního soudnictví byla pro doplnění právní komparace a analýzy sekundárních zdrojů využita kombinace kvalitativní a kvantitativní analýzy dostupných dat. Kvalitativní analýza zahrnuje obvykle studium případových studií a analýzu konkrétních soudních případů v pracovním právu. Tato analýza umožňuje pochopit nejen formální, ale i praktické fungování pracovního soudnictví.

Kvantitativní analýza v práci využívá dostupná statistická data, například z Eurostatu, národních statistických úřadů nebo národních statistik dodaných oslovenými institucemi, k hodnocení délky soudních řízení, počtu pracovních sporů nebo úspěšnosti jednotlivých stran v soudních řízeních. Řešitelský tým VÚBP zvolil na základě zadání výzkumného úkolu i dodatečných konzultací s odborným garantem pro sběr statistických dat tyto státy EU: Spolkovou republiku Německo, Polsko, Rakousko, Francii, Nizozemí a Slovensko. Sběr dat od dotčených orgánů a institucí vybraných států byl zaměřen především na získání údajů o počtu rozhodnutí soudů a na průměrnou délku soudních řízení v pracovněprávních věcech. Pro vyžádání dat od dotčených institucí byla použita v jednotlivých státech obdoba českého zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Vzor žádosti o poskytnutí informací – viz příloha č. 1 V souhrnu.

#### **2.1.5 Případové studie (digitální platformy)**

V rámci řešení dílčího předmětu výzkumného úkolu týkající se platformové práce byla použita metoda případových studií. Tato metoda se zaměřuje na hloubkové zkoumání konkrétního případu, skupiny nebo události, aby ilustrovala širší jevy. Řešitelský tým prováděl v časovém horizontu několika měsíců observaci diskusních skupin řidičů taxi platform (např. Uber, Bolt apod.), případně funkcionalit samotných aplikací platform k získání autentických informací o dopadech algoritmického řízení v kontextu českých realit. Konkrétní příklady pak byly použity k demonstrování popsáných jevů. Metoda případových studií byla použita také ke shromáždění příkladů opatření a iniciativ ke zlepšení pracovních podmínek a zvýšení úrovně zajištění BOZP (převážně zahraničních – EU + globálně působící platformy), která byla dosud přijata ze strany samotných digitálních platform, odborových organizací, orgánů inspekce práce a dalších zainteresovaných subjektů s cílem vytvořit databázi „příkladů dobré praxe“ doplňující právní přehled existujících zahraničních legislativních úprav platformové práce.

### **2.1.6 Dílčí analýza pracovní úrazovosti**

Pro dílčí analýzu pracovní úrazovosti u digitálních platform působících v České republice byla použita vlastní databáze pracovních úrazů, kterou VÚBP spravuje. Výzkumný tým VÚBP zahrnul do analýzy 87 digitálních platform, pracovní úrazovost byla hodnocena za rok 2022 (analýza proběhla v roce 2023).

## **2.2 Průběh řešení**

Práce na výzkumném úkolu byla rozdělena do dvou fází – viz níže.

### **2.2.1 Fáze první (01/2023–07/2023)**

V první fázi řešení výzkumného úkolu se projektový tým VÚBP zaměřil především na zmapování znalostní základny, odborné literatury a zpracování výchozí rešerše k problematice platformové práce (především odborná cizojazyčná literatura; dokumenty mezinárodních organizací; právní předpisy ČR; judikáty k dané problematice; směrnice a strategické dokumenty EU; dokumenty národních institucí). Byla provedena základní právní analýza a komparace existujících regulatorních rámců v EU. Po konzultaci s odborným garantem bylo rozhodnuto o zaměření budoucích výsledků typu Jost (odborné recenzované články) na dvě oblasti související s problematikou platformové práce – vztah platformové práce a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se zaměřením na psychosociální rizika a vliv algoritmického managementu; přenos zahraničních poznatků existujících právních úprav a iniciativ nelegislativního charakteru. Souběžně spoluřešitel Ústav státu a práva AV ČR, v. v. i. (dále „ÚSP“) ve spolupráci s řešitelským týmem VÚBP zahájil práce na výchozí rešerši a právní analýze pro oblast digitalizace pracovněprávní dokumentace směřující k vytvoření metodiky určené zaměstnavatelům. V oblasti pracovního soudnictví byla první fáze zaměřená na právní analýzu specializované pracovní jurisdikce ve Spolkové republice Německo.

### **2.2.2 Fáze druhá (08/2023–12/2023)**

Druhá fáze řešení výzkumného úkolu byla zaměřena především na přípravu a finalizaci výsledků k dílčímu předmětu výzkumného úkolu v oblasti platformové práce a digitálních platform. Do konce roku 2023 se povedlo finalizovat a publikovat dva odborné recenzované články k problematice platformové práce a zajištění BOZP a k problematice evropských právních úprav platformové práce a iniciativ nelegislativního charakteru. Byly započaty práce na přípravě příručky k problematice digitálních platform. V oblasti pracovního soudnictví byl publikován odborný recenzovaný článek o systému specializované pracovní jurisdikce v SRN. Na základě dosavadních zjištění v oblasti digitalizace pracovního práva byla připravena diseminace poznatků směrem k cílovým skupinám ve formě prvního plánovaného workshopu, který se uskutečnil v listopadu 2023. Průběžně probíhala příprava metodiky a Vsohrnu.

### **2.2.3 Fáze třetí (01/2024–07/2024)**

Ve třetí fázi řešení výzkumného úkolu byla zaměřena pozornost na oblast pracovního soudnictví jako nástroje ke zvýšení vymahatelnosti práv zaměstnanců z pracovněprávních vztahů. Na základě konzultací s odborným garantem byl řešitelským týmem zvolen soubor vybraných států EU pro právní komparaci v této oblasti. Vybrané státy byly zvoleny s ohledem na geografickou a kulturní blízkost s Českou republikou (Slovensko, Polsko, Rakousko, SRN) a do souboru byly zahrnuty také ty země, kde existuje systém specializované pracovní jurisdikce (SRN, Francie). Byl vytvořen dotazník pro získání relevantních dat z těchto zemí (vzor viz Příloha č. 1), který byl v únoru rozeslán na příslušné instituce daných zemí. Získaná data byla průběžně zpracovávána a vyhodnocována, případně bylo pokračováno v komunikaci s oslovenými institucemi za účelem upřesnění zasláných dat. Souběžně probíhala právní komparace systémů pracovního soudnictví. Na základě dodatečných konzultací s odborným garantem byl aktualizován identifikační list, došlo k úpravě popisu výsledků a souhrn plánovaných výsledků byl doplněn o dva výstupy typu O: popularizační články v e-médiích, jako témata byla zvolena platformová práce a umělá inteligence v souvislosti s plánovanými přijetími Směrnice o práci prostřednictvím digitálních platform a Aktu o umělé inteligenci. Byla finalizována a publikována příručka Digitální platformy a BOZP. Průběžně probíhala příprava metodiky a Vsouhrnu.

### **2.2.4 Fáze čtvrtá (08/2024–12/2024)**

V poslední fázi řešení výzkumného úkolu byly finalizovány zbývající výstupy. K připravené metodice byli osloveni oponenti pro zpracování recenzních posudků, byla připravena žádost pro podání na MPSV včetně všech povinných příloh. Po získání kladného stanoviska oponentů byla metodika zaslána do schvalovacího procesu MPSV. Navazující zjištění v oblasti digitalizace pracovního práva a umělé inteligence byla zahrnuta a prezentována směrem k cílovým skupinám ve formě druhého plánovaného workshopu, který se uskutečnil v listopadu. Poznatky a zjištění včetně získaných dat z oblasti pracovního soudnictví byly sumarizovány v rámci podkladového materiálu Analýza pracovněprávního soudnictví jako nástroje vymahatelnosti práv zaměstnanců z pracovněprávních vztahů v ČR a vybraných státech Evropské unie. V prosinci byl finalizován Vsouhrn.

## **2.3 Popis výzkumného souboru**

Výzkumný soubor pro oblast pracovního soudnictví zahrnoval vybrané státy Evropské unie, které byly zvoleny převážně s ohledem na geografickou a kulturní blízkost s Českou republikou (Slovensko, Polsko, Rakousko, SRN) a do souboru byly zahrnuty prioritně ty země, kde existuje systém specializované pracovní jurisdikce (SRN, Francie).

Výzkumný soubor pro dílčí analýzu pracovní úrazovosti u českých digitálních platform zahrnoval platformy aktivní na českém trhu k době zpracování analýzy (4. kvartál 2023) a reprezentující zástupce všech 4 dílčích typů platform (taxi a rozvoz, služby v domácnosti a řemesla, kvalifikované

činnosti, mikropráce). Jmenovitě (abecedně seřazeno): 1. centrum služeb pro domácnost; AAAPoptávka.cz; Babysits.cz; BlaBlaCar; Bolt; Cammeo; Cennénázory.cz; Company Opinodo; COPYtrh.cz; Copywriteri.cz; Copywriting.cz; ČeskéPromotérky.cz; Foodora; Doginni; Domellie; Doucka.cz; Doucuji.eu; Doučování.cz; Epoplavka.cz; Fermeria.cz; Firmyzarohem.cz; Freelance.cz; Freelance-market.cz; Grason.cz; Hedepy.cz; Hlidacky.cz; Hlidánímazlíčků.cz; Hudebka.cz; Idodo.cz; Inbeauty.cz; Individuální doučování; iVyzkum.cz; iVýzkumy.cz; Jaudelam.cz; Konzultacelékaře.cz; Kuchaři do domu; Kvalitnidoucovaní.cz; LegalList; Liftago; Linketica; Literia; MarketAgent; MikroJoby.cz; MNForce e-panel; Mojra.cz; My-Map.eu; Na volné noze; Nakoduj.to; Narodnipanel.cz; NejŘemeslníci.cz; Placené dotazníky; Placla; PojdFotit.cz; Poptávej.cz; Poptávky.cz; Populace.cz; Promotérky.com; Promotéři.eu; PRYard; PumpIt; Redaktor-online.cz; Rychlé seminárky; Seznam řemeslníků; Smartspotter; Stovkomat.cz; StudyHub; SuperSoused; TalkOnlinePanel; Terap.io; Terapie.cz; Topdesigner.cz; Trh poptávek; Tržiště práce; Tymosia.cz; Uber Česká republika; Ulékaře.cz; Verdikto.com; Vyluxuj.cz; Vypracuji.cz; VSprace.cz; Webtrh.cz; WhitePress.com; Wolt; Zakázky pro firmy; Závěrečné-práce.cz; Zlaté české ručičky; Znamý lékař.cz.

### 3 Plánované a realizované výsledky

#### 3.1 Plánované výsledky

Níže uvedená tabulka shrnuje přehled plánovaných výsledků výzkumného úkolu. Na základě dodatečných konzultací s odborných garantem byl v roce 2024 aktualizován identifikační list, došlo k úpravě popisu výsledků a souhrn plánovaných výsledků byl doplněn o dva výstupy typu O: popularizační článek v e-médiích.

Plánované výsledky 2023–2024		
Typ výsledku	Popis výsledku	Termín plánovaného dosažení výsledku
Nmets	Metodika pro zaměstnavatele k problematice digitalizace	12/2024
3x Jost	Odborný recenzovaný článek k problematice předmětu výzkumného úkolu	09/2024
2x W	Workshop (popularizace výsledků výzkumu a diskuze nad získanými poznatky)	11/2023; 11/2024
O – ostatní	Příručka – průvodce zaměstnance digitální platformy	12/2024
O – ostatní	Podkladový materiál pro přípravu návrhu opatření MPSV ke zvýšení vymahatelnosti práv (problematika specializovaného prac. soudnictví)	12/2024

souhrn	Souhrnná výzkumná zpráva k dané problematice	12/2024
2x O – ostatní	Popularizační článek v e-médiích	12/2024

### 3.2 Realizované výsledky

V rámci řešení výzkumného úkolu byly realizovány tyto výsledky:

<b>Výsledky realizované v roce 2023</b>			
<b>Pořadí realizace výsledku</b>	<b>Typ výsledku</b>	<b>Termín dosažení výsledku</b>	<b>Název výsledku</b>
1.	W – workshop	11/2023	Digitalizace v pracovním právu v kontextu novely zákoníku práce
2.	Jost	12/2023	Práce prostřednictvím digitálních platform a související aspekty zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
3.	Jost	12/2023	Evropské iniciativy ke zlepšení pracovních podmínek a ochrany pracovníků digitálních platform
4.	Jost	12/2023	System pracovních soudů v Německu
<b>Výsledky realizované v roce 2024</b>			
5.	O – ostatní	04/2024	Příručka Digitální platformy a BOZP
6.	O – ostatní	04/2024	Popularizační článek v e-médiích Platformová práce přináší výzvy v BOZP
7.	W – workshop	11/2024	Digitalizace v pracovním právu II
8.	O – ostatní	12/2024	Popularizační článek v e-médiích Umělá inteligence a její regulace: Jaké požadavky přináší AI Act?
9.	O – ostatní	12/2024	Analýza pracovněprávního soudnictví jako nástroje vymahatelnosti práv zaměstnanců z pracovněprávních vztahů v ČR a vybraných státech Evropské unie
10.	NmetS	12/2024	Metodika digitalizace pracovněprávní dokumentace určená zaměstnavatelům
11.	Vsouhrn	12/2024	Souhrnná výzkumná zpráva

### 3.3 Podrobné představení výsledků

#### **Workshop Digitalizace v pracovním právu v kontextu novely zákoníku práce**

*Termín a místo:*

7. 11. 2023, kombinovanou formou prezenčně (VÚBP, v. v. i.)/ online prostřednictvím MS Teams

*Stručný popis průběhu workshopu:*

Workshop se uskutečnil dne v rámci projektu institucionální podpory 01-S4-2023-VUBP Nové fenomény pracovněprávního prostředí zasahující do kvality zajišťovaných pracovních podmínek zaměstnanců s přesahem do problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví. Na přípravě obsahu workshopu se podíleli členové řešitelského týmu projektu – Ing. Jana Ranglová , prof. JUDr. Martin Štefko, Ph.D. a JUDr. Ján Matejka, Ph.D. Jako externista vystoupil na workshopu Jaromír Kuba, soudní znalec a odborník na problematiku ochrany dat a kyber bezpečnosti.

Workshop se zabýval aspekty digitalizace v oblasti pracovního práva a dokumentace BOZP v souvislosti s nedávnou novelou zákoníku práce, která do této oblasti zasáhla. V úvodním bloku byla představena digitalizace ve smyslu procesu zavádění digitálních technologií (včetně AI) ve vazbě na pracovní právo, s důrazem na elektronický právní styk mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Byly uvedeny aktuální překážky rozvoje digitalizace, požadavky na informační systémy zpracování dat, limity vyplývající z nařízení GDPR a připravovaného nařízení o umělé inteligenci (AI Act), odpovědnostní aspekty, problém přičitatelnosti „autonomních jednání“ a základy elektronické kontraktace, a to se zřetelem k specifickým otázkám uchovávání, automatizovaného zpracování a nakládání s daty.

V druhé části workshopu pak byla představena konkrétní podoba ustanovení novely zákoníku práce ve vazbě na digitalizaci pracovněprávních vztahů. V poslední technické části došlo k objasnění základních pojmů procesu digitalizace (certifikát, pečeti, razítka atd.) a také procesu digitální kontinuity. Bylo objasněno, že časová razítka lze k dokumentům přidávat i zdarma (kvalifikovaná), dále byly uvedeny postupy, jak prodlužovat platnost zpráv v datové schránce a jak tyto zprávy archivovat ve vazbě na pracovně-právní problematiku. V závěru byly zmíněny nástroje a služby využitelné zdarma.

*Cílová skupina workshopu:*

Zaměstnanci státní správy a akademických institucí, HR specialisté, právníci, účetní, osoby odborně způsobilé v prevenci rizik a další specialisté, kteří v rámci profese řeší konverzi a prokazatelnost dokumentace v digitální podobě, právní úkony činěné elektronicky na dálku, problematiku elektronických podpisů atd.

*Počet účastníků:* 12 prezenčně/ 202 online přes MS Teams

*Odkaz na výsledek:*



<https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/01-S4-2023-VUBP/W-Digitalizace-v-pracovnim-pravu-v-kontextu-novely-zakoniku-prace-07-11-2023.pdf>

*Záznam workshopu na YouTube:*

<https://youtu.be/BKBhLirzSpl>

### **Odborný recenzovaný článek Práce prostřednictvím digitálních platforem a související aspekty zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

*Vzorová citace:*

RANGLOVÁ, Jana; SCHEU, Lenka. Práce prostřednictvím digitálních platforem a související aspekty zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online]. 2023, roč. 16, č. 3-4. Dostupný z:

<https://www.iosra.cz/vydani?categoryId=32451&id=1204675&action=itemDetail&oid=10520461&nid=21089>. ISSN 1803-3687

*Abstrakt:*

Práce prostřednictvím digitálních (online) platforem je relativně novou formou nestandardních pracovních vztahů, která spadá pod oblast tzv. zakázkové (gig) ekonomiky, jejímž předmětem je sdílení pracovní činnosti. Cílem článku je seznámit čtenáře se základními charakteristikami a typologií platformové práce a dále se zaměřit na tento fenomén z pohledu zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z pohledu psychosociální zátěže osob, které prostřednictvím digitálních platforem vykonávají práci. Pozornost je věnována zejména dvěma zásadním aspektům platformové práce – pracovnímu statusu osob pracujících prostřednictvím platforem a využívání algoritického managementu. Článek se zabývá jak poznatky k dané problematice za zahraničí (převážně státy EU), tak kontextem platformové práce v českém prostředí.

*Klíčová slova:* digitální platforma, online platforma, platformová práce, gig ekonomika, algoritický management

Odkaz na výsledek:

<https://www.iosra.cz/vydani?categoryId=32451&id=1204675&action=itemDetail&oid=10520461&nid=21089>

### **Odborný recenzovaný článek Evropské iniciativy ke zlepšení pracovních podmínek a ochrany pracovníků digitálních platforem**

*Vzorová citace:*



RANGLOVÁ, Jana; SCHEU, Lenka. Evropské iniciativy ke zlepšení pracovních podmínek a ochrany pracovníků digitálních platforem. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online]. 2023, roč. 16, č. 3-4. ISSN 1803-3687. Dostupný z:

<https://www.josra.cz/vydani?categoryId=32451&id=1204662&action=itemDetail&oid=10520461&nid=21089>

*Abstrakt:*

Platformová práce je moderní a stále rozšířenější formou nestandardních pracovních vztahů, zařazovaná do oblasti známé jako gig ekonomika, jejíž podstata spočívá ve sdílení pracovních úkonů. Článek se zaměřuje na představení přístupů vybraných členských států EU k ochraně pracovníků digitálních platforem se zaměřením na oblast zajištění BOZP, je rozdělen na část o iniciativách legislativního charakteru v případě již existující právní úpravy a iniciativách nelegislativního charakteru (činnost odborů, inspekce práce, kampaně).

*Klíčová slova:* digitální platforma, online platforma, platformová práce, gig ekonomika, algoritmický management, odborová organizace, kolektivní vyjednávání, inspekce práce

*Odkaz na výsledek:*

<https://www.josra.cz/vydani?categoryId=32451&id=1204662&action=itemDetail&oid=10520461&nid=21089>

### **Odborný recenzovaný článek Evropské iniciativy ke zlepšení pracovních podmínek a ochrany pracovníků digitálních platforem**

*Vzorová citace:*

SCHEU, Lenka; RANGLOVÁ, Jana. Systém pracovních soudů v Německu. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online]. 2023, roč. 16, č. 3-4. Dostupný z: <https://www.josra.cz/vydani/clanek/system-pracovnich-soudu-v-nemecku>. ISSN 1803-3687.

*Abstrakt:*

Spolková republika Německo se vyznačuje specifickým systémem organizace pracovních soudů - prvoinstančními, zemskými soudy a Spolkovým pracovním soudem. V řízení před pracovním soudem existují dva různé typy řízení: řízení o rozsudku a řízení o usnesení. Pracovní soudy mají výlučnou pravomoc rozhodovat spory, které spadají do některé z věcí uvedených v zákoně o pracovních soudech. Spolkový pracovní soud je nejvyšší instance v oblasti pracovního soudnictví a zároveň je jedním z pěti nejvyšších federálních soudů. Při rozhodování o odvolání nebo dovolání v právních otázkách přezkoumává Spolkový pracovní soud rozhodnutí zemského pracovního soudu pouze s ohledem na to, zda neobsahuje faktické právní chyby. Článek podává stručný přehled o aktuálních statistikách rozhodovací činnosti pracovních soudů v Německu.

*Klíčová slova:* pracovní soudnictví, příslušnost pracovních soudů, Německo, statistiky

Odkaz na výsledek: <https://www.josra.cz/vydani/clanek/system-pracovnich-soudu-v-nemecku>

## **Příručka Digitální platformy a BOZP**

*Vzorová citace:*

RANGLOVÁ, Jana; SCHEU, Lenka. Digitální platformy a BOZP. Výzkumný ústav bezpečnosti práce. v. v. i. [online]. 2024. Dostupný z: <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/01-S4-2023-VUBP/O-Digitalni-platformy-a-BOZP.pdf>

*Anotace:*

Příručka odhaluje výzvy a zároveň problematické aspekty platformové práce v současném dynamickém prostředí. Zabývá se problematikou práce prostřednictvím digitálních platforem z pohledu, jak rychlý vývoj technologií ovlivňuje pracovní uspořádání, jaké jsou dopady pracovněprávního statusu osob vykonávající práci prostřednictvím digitálních platforem a jaká rizika přináší algoritmický management, zároveň obsahuje i informace o možných preventivních opatřeních a právních regulacích, které se snaží reagovat na tyto výzvy.

Platformová práce využívá moderní digitální technologie k propojení pracovníka a zákazníka prostřednictvím digitální platformy. Časová flexibilita a možnost dodatečného příjmu jsou hlavními výhodami této formy práce. Práce může být vykonávána online odkudkoliv a poskytuje široké spektrum pracovních příležitostí s nízkou vstupní bariérou, což usnadňuje vstup na trh práce pro znevýhodněné skupiny. Negativní aspekty platformové práce, jako je psychosociální zátěž a specifická rizika spojená s algoritmickým řízením práce, však ovlivňují zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků.

Tato příručka se zaměřuje zejména na vztah platformové práce a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, popisuje psychosociální zátěž pracovníků a specifická rizika, která jsou s platformovou prací spojena, a to zejména s ohledem na algoritmický způsob řízení práce. Při zpracování autorky vycházely zejména z odborné literatury, dostupných studií a průzkumů na toto téma, právních předpisů, soudních rozhodnutí a koncepčních materiálů evropských a mezinárodních institucí.

Na závěr jsou uvedeny jako příklady správné praxe možné preventivní přístupy k řešení problematiky platformové práce, a to ze strany digitálních platforem, státních orgánů a institucí v podobě legislativních a nelegislativních opatření, i samotných platformových pracovníků a jejich zástupců (odborových organizací).

*Odkaz na výsledek:* <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/01-S4-2023-VUBP/O-Digitalni-platformy-a-BOZP.pdf>

## Popularizační článek v e-médiích Platformová práce přináší výzvy v BOZP

*Vzorová citace:*

RANGLOVÁ, Jana. HAVELKA, Josef. Platformová práce přináší výzvy v BOZP. BOZPinfo.cz. [online]. 8. 4. 2024. Dostupné z: [Platformová práce přináší výzvy v BOZP | BOZPinfo.cz](https://www.bozpinfo.cz/tematicke-okruhy/prispevek/platformova-prace-prinasi-vyzvy-v-bozp)

*Abstrakt:*

Popularizační článek se zabývá současným dynamickým rozvojem informačních a komunikačních technologií, který se promítá i do oblasti pracovněprávních vztahů, v nichž dochází ke vzniku dosud neobvyklých forem práce. Jednou z nich je práce, která je zprostředkována prostřednictvím digitálních platform. Práce je zprostředkována pomocí digitální (online) platformy, která prostřednictvím specializované aplikace (určené k použití na mobilním zařízení nebo ve webovém rozhraní) propojuje zákazníky a pracovníky nabízející svou pracovní činnost. Adekvátní zajištění BOZP pro platformované pracovníky je v mnoha ohledech obtížnější. Článek shrnuje populárně-naučnou formou zásadní zjištění týkající se vztahu BOZP a platformové práce, které byly podrobně rozebrány v rámci odborných recenzovaných článků a navazující příručky. Popularizační článek byl zveřejněn v rámci rubriky Téma BOZPinfo, které je po celý týden dostupné na úvodní stránce portálu bozpinfo.cz<sup>1</sup>.

*Klíčová slova:* digitální platformy, umělá inteligence, OSVČ, pracovní zátěž

Odkaz na výsledek: <https://www.bozpinfo.cz/tematicke-okruhy/prispevek/platformova-prace-prinasi-vyzvy-v-bozp>

## Workshop Digitalizace v pracovním právu II

*Termín a místo:* 25. 11. 2024, kombinovanou formou prezenčně (VÚBP, v. v. i.) / online prostřednictvím aplikace ReStream byl přenos workshopu živě přenášen na kanál VÚBP na platformě YouTube

*Stručný popis průběhu workshopu:*

Druhý navazující workshop k výzkumnému úkolu byl zaměřen zejména na právní aspekty digitalizace pracovního práva a byl doplněn o technické hledisko dané problematiky. Prof. JUDr. Martin Štefko, Ph.D. zdůraznil zejména praktické právní aspekty a aplikační problémy digitalizace, přičemž se věnoval i tématům plánované „flexinovely“ zákoníku práce. Součástí workshopu byla také analýza aktuální rozhodovací praxe soudů, které se zabývají spory s prvky digitalizace v pracovněprávním kontextu.

JUDr. Ján Matejka, Ph.D. se zaměřil na zásadní aspekty digitalizace z hlediska českého práva. Představil problematiku elektronických podpisů, včetně různých typů elektronického podpisu, a legislativní úpravy podle nařízení eIDAS a českého právního rámce. Důležitou součástí přednášky byla i diskuse o ochraně osobních údajů a aktuálních požadavcích v souvislosti s využíváním a

---

<sup>1</sup> Průměrná týdenní návštěvnost BOZPinfo.cz od začátku roku 2024 podle Google Analytics je 21 954 uživatelů.

regulací umělé inteligence. Zvláštní důraz byl kladen na témata spojená s AI Actem, stanovenými povinnostmi a riziky spojenými se zneužitím umělé inteligence.

Mgr. Jaromír Kuba se věnoval rizikům zneužití technologií, zejména v oblasti využití umělé inteligence, a navrhl možná preventivní opatření pro minimalizaci těchto rizik. Přednáška spojila právní rámec s praktickými doporučeními z oblasti IT, čímž doplnila celkový přehled workshopu.

Nedílnou součástí workshopu byla také diskuze s účastníky, která probíhala prostřednictvím chatu živě během Streamu, případně zasláním příspěvků na email organizátorů. Účastníci během konání workshopu vznesli do diskuze dotazy např. k těmto tématům: možnost zavedení evidence docházky prostřednictvím otisku prstů; nutnost vlastnoručního podpisu na prezenční listině v případě e-learningového školení BOZP a PO; pořizování fotografií/ videí z požárního cvičení ve vztahu k požadavkům GDPR; povinnost státních institucí komunikovat s fyzickými osobami prostřednictvím datových schránek; RFID čtečky zaměstnance, atd.

*Cílová skupina workshopu:* Zaměstnavatelé, personalisté, osoby odborně způsobilé v prevenci rizik a další zaměstnanci soukromého sektoru, zástupci státní správy (MPSV, Státní úřad inspekce práce, Ministerstvo vnitra)

*Počet účastníků:* 5 prezenčně/ 103 registrovaných pro online přenos (celkový počet zhlédnutí na YouTube k 10. 12. 2024 – 307)

*Odkaz na výsledek:* <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/01-S4-2023-VUBP/W-Digitalizace-v-pracovnim-pravu-II-25-11-2024.pdf>

*Záznam workshopu na YouTube:* <https://www.youtube.com/watch?v=8Fhzt7G1dQM>

## **Popularizační článek v e-médiích Umělá inteligence a její regulace: Jaké požadavky přináší AI Act?**

*Vzorová citace:*

RANGLOVÁ, Jana. Umělá inteligence a její regulace: Jaké požadavky přináší AI Act? BOZPinfo.cz. [online]. 10. 12. 2024. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/tematicke-okruhy/prispevek/umela-inteligence-a-jeji-regulace-iake-pozadavky-prinasi-ai-act>

*Abstrakt:*

Článek představuje populárně-naučnou formou základní informace o fenoménu umělé inteligence a jejím použití v různých aspektech života včetně oblasti pracovněprávních vztahů. Zabývá se definováním pojmu AI (umělá inteligence) a upozorňuje na možné problémy a nebezpečí, která v souvislosti s použitím AI mohou nastat (deepfake, bias, feedback loop, prompt DAN atd.). V druhé části se článek věnuje chystané regulaci umělé inteligence prostřednictvím prvního regulačního rámce v EU, kterým je AI Act, a shrnuje zásadní požadavky, která na provozovatele AI budou s postupným nabýváním účinnosti jednotlivých ustanovení kladeny, včetně představení konceptu systémů s neakceptovatelným rizikem.

*Klíčová slova:* umělá inteligence, AI, AI Act, prompt, deepfake, bias, feedback loop, ChatGPT

*Odkaz na výsledek:* <https://www.bozpinfo.cz/tematicke-okruhy/prispevek/umela-inteligence-a-její-regulace-jake-pozadavky-prinasi-ai-act>

## **Metodika digitalizace pracovněprávní dokumentace určená zaměstnavatelům**

*Vzorová citace:*

MATEJKA, Ján; ŠTEFKO, Martin, RANGLOVÁ, Jana. Metodika digitalizace pracovněprávní dokumentace určená zaměstnavatelům. Výzkumný ústav bezpečnosti práce. v. v. i. [online]. 2024. Dostupný z: <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/01-S4-2023-VUBP/Methodika-Digitalizace-Pracovněprávní%20dokumentace%20určená%20zaměstnavatelům.pdf>

*Anotace:*

Metodika se zabývá posouzením možností digitalizace v pracovním právu, konkrétně nahrazením papírových dokumentů elektronickými. Poskytuje informace o současné české legislativě týkající se digitalizace písemností a jejich doručování zaměstnavatelem zaměstnancům, veřejným orgánům a dalším subjektům jako banky a pojišťovny. Zabývá se i otázkami elektronického podepisování a uchování dokumentů v elektronické podobě. Metodika je určena zaměstnavatelům, kteří chtějí digitalizovat svou agendu pracovního práva, a nabízí právní hodnocení pro dosažení bezpečné a důvěryhodné digitalizace při současné minimalizaci nákladů. Cílem této Metodiky je právní posouzení možností digitalizace v oblasti pracovního práva, a to především z hlediska do jaké míry lze nahradit dokumenty vystavované v listinné podobě dokumenty vystavovanými v elektronické podobě.

Účelem této metodiky je především poskytnutí informací pro základní představu jednak o stávající české právní úpravě z hlediska možností využití digitalizace prostřednictvím elektronizace písemností a jejich dodávání, poskytování, doručování zaměstnavatelem ve vztahu k zaměstnanci, k orgánům veřejné moci či k jiným relevantním osobám, jako mohou být banky či pojišťovny. Rovněž je účelem Metodiky poskytnutí informací o vybraných souvisejících otázkách, jako jsou náležitosti či problematické aspekty elektronického podepisování či uchování dokumentů v elektronické podobě. To vše zejména s ohledem na Vybrané dokumenty uvedené v příloze č. 1.

*Klíčová slova:* digitalizace, pracovní právo, pracovněprávní dokumentace, doručování, archivace, elektronický podpis

*Odkaz na výsledek:* <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/01-S4-2023-VUBP/Methodika-Digitalizace-Pracovněprávní%20dokumentace%20určená%20zaměstnavatelům.pdf>

## **Analýza pracovněprávního soudnictví jako nástroje vymahatelnosti práv zaměstnanců z pracovněprávních vztahů v ČR a vybraných státech Evropské unie**

*Vzorová citace:*

RANGLOVÁ, Jana; SCHEU, Lenka. Analýza pracovněprávního soudnictví jako nástroje vymahatelnosti práv zaměstnanců z pracovněprávních vztahů v ČR a vybraných státech Evropské unie. Výzkumný ústav bezpečnosti práce. v. v. i. [online]. 2024. Dostupný z: <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/01-S4-2023-VUBP/O-Pracovní%20soudnictví%20ČR-EU.pdf>

*Anotace:*

Tato analýza se zaměřuje na problematiku pracovního soudnictví ve vybraných státech Evropské unie, s cílem porovnat struktury, procedury a výsledky pracovních sporů napříč jednotlivými členskými státy. Práce se zabývá klíčovými aspekty, jako je instanční hierarchie pracovních soudů, věcná působnost, délka soudních řízení a úspěšnost stran v pracovních sporech. Dále se objevuje vliv legislativy Evropské unie na národní právní úpravy, včetně směrnic o pracovní době, antidiskriminačních pravidel a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V rámci komparativní analýzy jsou zahrnuty specifické příklady ze států, jako jsou Německo, Francie, Česká republika, Polsko, Nizozemí a Slovensko. Analytická část je doplněna částí obsahující statistické údaje z oblasti pracovního soudnictví v ČR a vybraných zemích Evropské unie. Práce rovněž identifikuje klíčové rozdíly a podobnosti v přístupu k pracovním sporům, a navrhuje doporučení pro zefektivnění pracovního soudnictví.

*Klíčová slova:* pracovní soudnictví, pracovní soudy, pracovní právo, délka soudního řízení, věcná působnost

*Odkaz na výsledek:* <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/01-S4-2023-VUBP/O-Pracovní%20soudnictví%20ČR-EU.pdf>

## 4 Shrnutí výsledků

*Přehled výsledků vztahující se k dílčímu předmětu výzkumného úkolu „digitalizace v oblasti pracovního práva a pracovněprávní dokumentace“:*

- Metodika digitalizace pracovněprávní dokumentace určená zaměstnavatelům;
- Workshop Digitalizace v pracovním právu v kontextu novely zákoníku práce;
- Workshop Digitalizace v pracovním právu II;
- Popularizační článek v e-médiích Umělá inteligence a její regulace: Jaké požadavky přináší AI Act?;
- Vsouhrn.

*Přehled výsledků vztahující se k dílčímu předmětu výzkumného úkolu „platformová práce“:*

- Odborný recenzovaný článek Práce prostřednictvím digitálních platform a související aspekty zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;

- Odborný recenzovaný článek Evropské iniciativy ke zlepšení pracovních podmínek a ochrany pracovníků digitálních platforem;
- Příručka Digitální platformy a BOZP;
- Popularizační článek v e-médiích Platformová práce přináší výzvy v BOZP;
- Vsouhrn.

*Přehled výsledků vztahující se k dílčímu předmětu výzkumného úkolu „možnosti specializovaného pracovního soudnictví“:*

- Odborný recenzovaný článek Systém pracovních soudů v Německu;
- Analýza pracovněprávního soudnictví jako nástroje vymahatelnosti práv zaměstnanců z pracovněprávních vztahů v ČR a vybraných státech Evropské unie;
- Vsouhrn.

## 5 Závěry a doporučení

### 5.1 Teoretická východiska procesu digitalizace

Pojem „digitalizace“ je v současnosti velmi frekventovaný, a to vzhledem k dynamickému rozvoji informačních, komunikačních a dalších technologií, který trvá již po několik desetiletí. K etymologii nadneseného pojmu je možno uvést, že jeho základ má svůj původ v anglickém výrazu digital, který vznikl ze slova digit, což znamená „číslice“. Tento anglický výraz je odvozen z latinského digitus, tj. „prst“, míněno od počítání na prstech.<sup>2</sup> Etymologie rozebíraného pojmu tedy odkazuje k číslicové podstatě technologií, na nichž je digitalizace postavena. Následující kapitola se zabývá teoretickými východisky pro řešení různých pojetí digitalizace, a dále problematikou umělé inteligence, která v současnosti zažívá velký rozmach, na hlavní dokumenty (unijní i tuzemské) zaměřené problematiku digitalizace a na dopady digitalizace.

#### 5.1.1 Různá pojetí digitalizace

Pojem digitalizace je možné používat v různých kontextech. Předně se termín „**digitalizace**“ používá v technickém významu, respektive **ve smyslu technického procesu**. V tomto významu je možno digitalizaci chápat jakožto proces, během něhož dochází k převodu původně analogových dat do digitální podoby pro další použití.<sup>3</sup> Příkladem může být digitalizace dokumentů (naskenování tištěného dokumentu) nebo převod starých filmových nahrávek do digitálního formátu. Tento význam

<sup>2</sup> REJZEK, Jiří. *Český etymologický slovník*. 2., nezměn. vyd. Voznice: Leda, 2012, s. 133.

<sup>3</sup> Viz např. BLOOMBERG, Jason. *Digitization, Digitalization, And Digital Transformation: Confuse Them At Your Peril* [online]. Forbes, Apr 14, 2022. [cit. 2024-10-01]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/jasonbloomberg/2018/04/29/digitization-digitalization-and-digital-transformation-confuse-them-at-your-peril>, CLIVAZ, Claire. Digitized and Digitalized Humanities: Words and Identity. In: MARRAS, Cristina et al. *Atti del IX Convegno Annuale AIUCD. La svolta inevitabile: sfide e prospettive per l'Informatica Umanistica*. 15 – 17 gennaio 2020 Milano Università Cattolica del Sacro Cuore. B. m.: Associazione per l'Informatica Umanistica e la Cultura Digitale, 2020, s. 67-69 aj.



se týká čistě technického procesu přeměny dat. Digitalizovat v tomto smyslu je možné obrázky, zvuk, video, grafiku a animace apod.

Dále se předmětný pojem používá **ve smyslu firemní a ekonomické digitalizace**. V tomto kontextu digitalizace znamená využití digitálních technologií k automatizaci procesů, zvýšení efektivity, jakož i ke zlepšení komunikace v podnicích. Digitalizace v tomto významu pracuje s daty organizací a informačními zdroji za využití specializovaných nástrojů a technik.<sup>4</sup> Proces digitalizace v tomto pojetí je často označován jako digitální transformace, přičemž hluboce mění podobu dnešního podnikání, a ovlivňuje společnosti v každém odvětví a spotřebitele po celém světě. Digitální transformace není o vývoji zařízení (ačkoliv i ta se budou vyvíjet), nýbrž o integraci inteligentních dat do veškerých činností.<sup>5</sup>

K firemní a ekonomické digitalizaci má úzkou vazbu digitální ekonomika. Jejich vztah je vzájemně provázaný a tvoří součást širšího procesu transformace moderní ekonomiky díky digitálním technologiím. Základem digitální ekonomiky jsou takové informační a komunikační technologie, jakými jsou internet, chytré telefony, mobilní a bezdrátové sítě, optické sítě, internet věcí, cloudová úložiště a cloud computing, služby sdílení, aplikace nebo kryptoměny. Rozsah a dopady digitální ekonomiky jsou dány v takové míře, v jaké lidé tyto technologie přijímají.<sup>6</sup> Digitální ekonomika je tedy důsledkem rozvoje digitálních technologií, které způsobily rychlý pokles nákladů na ukládání, výpočty a přenos dat, a v konečném důsledku stále vyšší míru digitalizace ekonomické činnosti. Transformační povaha digitální technologie má dopad na to, jak je chápána ekonomická aktivita, jak se chovají spotřebitelé, jak firmy vyvíjejí konkurenční strategii, jak podnikatelé zakládají nové firmy a jak by měly vlády určovat politiku.<sup>7</sup> Firemní a ekonomická digitalizace představuje základ digitální ekonomiky, která pak vytváří širší rámec pro digitalizaci. Vzniká tím nový inovační cyklus, kdy firemní digitalizace uvádí do pohybu digitální ekonomiku a naopak. Konečně je třeba poznamenat, že digitalizace rovněž mění pravidla ekonomické soutěže. Firmy, které efektivně využívají digitální technologie, disponují nespornou konkurenční výhodou, zatímco firmy, které se trendu digitalizace nepřizpůsobí, mohou mít problémy s udržením tempa s digitálními hráči.

Firemní a ekonomická digitalizace je v současnosti stále více propojena s digitálními platformami, přičemž společně formují základ moderního podnikání a globálního obchodu. Digitální platformy mohou mít formu tržiště, kde interagují kupující a prodávající, nebo komplexnějších ekosystémů, kde vývojáři vytvářejí aplikace a nástroje pro ostatní uživatele. Digitální platforma vytváří prostor pro interakci a výměnu informací, produktů či finančních prostředků mezi jejími uživateli za účelem

---

<sup>4</sup> ARORA, Jagdish. *Unit-7 Digitization: Concept, Need, Methods and Equipment* [online]. New Delhi: Indira Gandhi National Open University, 2008. [cit. 2024-10-02]. Dostupné z: <http://egyankosh.ac.in/handle/123456789/76913>.

<sup>5</sup> REINSEL, David; GANTZ, John a RYDNING, John. *The Digitization of the World From Edge to Core*. IDC White Paper. Framingham: IDC Information and Data, November 2018, s. 2.

<sup>6</sup> ØVERBY, Harald a AUDESTAD, Jan Arild. *Introduction to digital economics foundations, business models and case studies*. 2. vyd. Cham: Springer, 2021, s. 1.

<sup>7</sup> GOLDFARB, Avi; GREENSTEIN, Shane M. a TUCKER, Catherine. *Economic analysis of the digital economy*. Chicago: The University of Chicago Press, 2015, s. 1.



poskytování hodnoty. Platformy, které mají pouze jeden typ uživatelů, kteří mezi sebou komunikují, jsou známé jako jednostranné platformy. K takovým platformám, které bývají často označovány jako platformy spotřebitel-spotřebitel (angl. *Consumer to Consumer*; ve zkratce C2C), náleží např. Facebook, YouTube apod. Velká část digitálních platform však propojuje dva typy uživatelů: producenty a spotřebitele, jako je tomu např. u kupujících a prodávajících v případě elektronického tržiště. Interagují-li podniky se spotřebiteli, jedná se o platformu podnik-spotřebitel (angl. *Business-to-Consumer*; ve zkratce B2C), zatímco pokud interagují s jinými podniky, jde o platformu podnik-podnik (angl. *Business-to-Business*; ve zkratce B2B).<sup>8</sup> Firemní a ekonomická digitalizace je úzce provázaná s digitálními platformami, které poskytují technologickou infrastrukturu, nové obchodní modely, inovace díky datům a AI, a umožňují zapojení do globálních ekosystémů. Platformy tedy vystupují jako klíčový prostředník, který podporuje a zrychluje digitální transformaci firem a tím i rozvoj digitální ekonomiky.

Dále je pojem „digitalizace“ používán ve smyslu **digitalizace veřejné správy** (eGovernment). Ta je vymezována různě. Podle Boviarda se jedná o elektronické umožnění veškerých funkcí veřejného sektoru.<sup>9</sup> Jiní autoři pak k tomuto vymezení doplňují, že k tomuto šíření dat a služeb dochází za využití digitálních médií.<sup>10</sup> Lau et al. pak chápou e-government jako digitální propojení občanů s veřejnou správou, který jim umožňuje přístup k informacím a službám nabízeným vládními agenturami.<sup>11</sup> V tomto případě se tedy termín „digitalizace“ používá ve smyslu zavádění digitálních technologií ve veřejné správě, a to za účelem zjednodušení a zefektivnění služeb poskytovaných občanům. Může zahrnovat elektronické podávání daňových přiznání, online přístup k úředním dokumentům nebo digitalizaci zdravotních záznamů. Lze tedy souhlasit s názory, podle kterých digitalizace veřejné správy do značné míry stírá hranice mezi státní správou, technologiemi a vyvíjejícími se postupy řízení.<sup>12</sup> Digitalizaci veřejné správy lze rovněž díky způsobu, jímž přehodnocují sdílení a výměnu informací v rámci využívání informačních a komunikačních technologií, označit za důležitý předpoklad reformy a transformace veřejné správy.<sup>13</sup>

S rozebíraným pojmem je možno se setkat rovněž ve smyslu **kulturní a společenské digitalizace**. Tuto digitalizaci lze chápat jako začlenění digitálních technologií do procesů souvisejících s kulturním dědictvím a společností. Kulturní digitalizace se zaměřuje na převod kulturního dědictví a kulturních

<sup>8</sup> ZUTSHI, Aneesh a GRILO, Antonio. The Emergence of Digital Platforms: A Conceptual Platform Architecture and impact on Industrial Engineering. *Computers & Industrial Engineering*, 2019, vol. 136, October 2019, s. 547.

<sup>9</sup> BOVAIRD, Tony. Performance Measurement and Evaluation of E-Government and E-Governance Programmes and Initiatives. In: KHOSROW-POUR, Mehdi (ed.). *Practicing E-Government: A Global Perspective*. Hershey: Idea Group Publishing, ©2005, s. 21.

<sup>10</sup> Viz např. TOLBERT, Caroline J., MOSSBERGER, Karin a MCNEAL, Ramona. Institutions, Policy Innovation, and EGovernment in the American States. *Public Administration Review*, 2008, roč. 68, č. 3, s. 549, WEST, Darrell M. *State and Federal Electronic Government in the United States, 2008*. Washington, DC: The Brookings Institution, 2008, s. 1 aj.

<sup>11</sup> LAU, T. Y. et al. Adoption of e-government in three Latin American countries: Argentina, Brazil and Mexico. *Telecommunications Policy*, 2008, roč. 32, č. 2, s. 89.

<sup>12</sup> Viz např. GIRITLI NYGREN, Katarina. Narratives of ICT and Organizational Change in Public Administration. *Gender, Work & Organization*, 2012, roč. 19, č. 6, s. 615 aj.

<sup>13</sup> HOMBURG, Vincent. ICT, E-Government and E-Governance: Bits & Bytes for Public Administration. In: ONGARO, Edoardo a VAN THIEL, Sandra. (eds.). *The Palgrave Handbook of Public Administration and Management in Europe*. London: Palgrave Macmillan, 2018, s. 347-348.

statků do digitální formy. Tento proces zahrnuje digitalizaci knih, uměleckých děl, historických dokumentů a dalších artefaktů s cílem jejich uchování, ochrany a zpřístupnění širší veřejnosti skrze digitální média. V tomto smyslu byla chápána kulturní digitalizace např. v dokumentu Strategie digitalizace kulturního obsahu ČR 2013-2020 a v současnosti i v rámci Koncepce rozvoje knihoven v České republice na léta 2021–2027 s výhledem do roku 2030. Digitalizace kulturního obsahu umožňuje nikoliv jen jeho dlouhodobé uchování, ale také snadnější přístup k tomuto obsahu pro vzdělávací účely, výzkum a kulturní obohacení společnosti. Společenská digitalizace spočívá v širokém přijetí digitálních technologií v různých sférách společnosti, tj. ve sféře ekonomické, politické, sociální a duchovní. Zmíněné oblasti odrážejí základní sociální potřeby lidí: potřebu pracovat a produkovat hmotné statky a služby; potřebu účasti na veřejném a státním životě; potřeba společenského života; a konečně potřebu duchovního rozvoje.<sup>14</sup> Z uvedeného je tady zřejmé, že digitalizace v tomto významu se dotýká širších společenských změn v kontextu rozvoje digitálních technologií. Digitalizace v tomto smyslu mění způsob, jakým spolu lidé komunikují i jak užívají informace a nakládají s nimi.

Opomenout nelze ani další důležitý význam pojmu „digitalizace“, kterým je **digitalizace produktů a služeb**. V tomto významu se jedná o proces převodu analogových informací a fyzických procesů do digitální podoby, což umožňuje jejich elektronické ukládání, zpracování a sdílení. Přechod na digitální produkty a služby je možný díky zavádění takových moderních technologií, jakými jsou cloudové služby, umělá inteligence (AI) nebo internet věcí (angl. *Internet of Things*; ve zkratce IoT). Cílem tohoto přechodu je zefektivnit firemní procesy a zvýšit konkurenceschopnost na trhu. Digitalizace produktů a služeb je zároveň běžně spjata s podstatnými změnami v obchodních modelech, operacích, jakož i v organizačních strukturách a IT-infrastrukturu firem.<sup>15</sup> Implementace digitalizace produktů a služeb přináší firmám celou řadu výhod, včetně např. zlepšení zákaznické zkušenosti, získávání cenných dat o používání výrobků a vytváření nových služeb pro zákazníky.<sup>16</sup> Digitalizace v tomto smyslu tak umožňuje zvýšení efektivity, dostupnosti a přizpůsobitelnosti nabízených produktů a služeb.

### 5.1.2 Umělá inteligence

V posledních letech nabývá stále více na významu umělá inteligence. Jedná se o obor informatiky, jehož předmětem je vývoj inteligentních počítačových systémů, jež jsou s to vnímat, analyzovat a

<sup>14</sup> TRAVKINA, N. M. Digitization of Society: Alternative Projections of the Future. *Herald of the Russian Academy of Sciences*, 2022, roč. 92, Suppl. 6, s. S483-484.

<sup>15</sup> SANDKUHL, Kurt; WIBOTZKI, Matthias; SCHMIDT, Rainer a ZIMMERMANN, Alfred. On the Effect of Digitalization of Products and Services on Enterprise Architectures. In: SIARHEYEVA, Alena; BARRY, Chris; LANG, Michael; LINGER, Henry a SCHNEIDER, Christoph (eds.). *Information Systems Development: Information Systems Beyond 2020 (ISD2019 Proceedings)*. Toulon: ISEN Yncréa Méditerranée, 2019. Dostupné z: [https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?params=/context/isd2014/article/1300/&path\\_info=T4\\_On\\_the\\_Effect\\_of\\_Digitalization.pdf](https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?params=/context/isd2014/article/1300/&path_info=T4_On_the_Effect_of_Digitalization.pdf).

<sup>16</sup> ASN+. *Digitalizace – nezbytný krok pro moderní podnikání* [online]. © ASN Plus s.r.o. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://www.asnplus.com/cs/blog/digitalizace-moderni-podnikani>

adekvátním způsobem reagovat na vstupy.<sup>17</sup> Současně lze umělou inteligenci chápat jako technologii, jež strojům umožňuje demonstrovat lidské uvažování, jakož i jiné lidské schopnosti, např. autonomní rozhodování.<sup>18</sup> OECD umělou inteligenci definuje takto: „*Systém umělé inteligence je systém založený na stroji, který dokáže pro danou sadu lidmi definovaných explicitních nebo implicitních cílů odvodit ze vstupu, který obdrží, jak generovat výstupy, jako jsou předpovědi, obsah, doporučení nebo rozhodnutí, která mohou ovlivňovat fyzické reálné nebo virtuální prostředí. Různé systémy umělé inteligence jsou navrženy tak, aby po nasazení fungovaly s různou úrovní autonomie a adaptability.*“<sup>19</sup> Umělá inteligence je využívána v různých oblastech lidského života jakožto expertní systém, který řeší složité problémy v různých oblastech, např. ve vědě, inženýrství, obchodu, medicíně, videohrách či v reklamě.<sup>20</sup>

V současnosti je stupeň rozvoje umělé inteligence na takové úrovni, že je rozlišováno mezi různými typy umělé inteligence, které zároveň v některých případech naznačují velký potenciál jejího dalšího rozvoje v budoucnu. Jejich dělení je založeno na různých klasifikačních kritériích, např. na jejich schopnostech nebo na principu jejich činnosti. Pokud jde o typy umělé inteligence podle jejich schopností a rozsahu úkolů, které dokáže řešit, pak je možno AI dělit na:<sup>21</sup>

- Slabá nebo úzká umělá inteligence (angl. *Weak* nebo *narrow AI*) – tento typ AI je navržen pro vykonávání konkrétních úkolů nebo řešení specifických problémů. Nedisponuje schopností překročit rámec svého zaměření a adaptovat se na jiné úkoly bez explicitního přeprogramování. Jako příklad takových AI mohou posloužit hlasoví asistenti (např. Siri nebo Google Assistant), nebo systémy pro rozpoznávání obličejů či autonomní vozidla.<sup>22</sup>
- Obecná umělá inteligence (angl. *Artificial General Intelligence*) – v současnosti se jedná o hypotetickou AI s inteligencí na úrovni člověka, která je schopna porozumět, učit se a aplikovat znalosti napříč různými doménami. Taková AI by byla s to řešit široké spektrum úkolů podobně jako člověk, a to s možností adaptace na nové situace a problémy. Je předmětem intenzivního výzkumu.<sup>23</sup>
- Silná umělá inteligence (angl. *Strong AI*) – bývá často nesprávně zaměňována s předchozím uvedeným typem umělé inteligence. Pojem silné AI však odkazuje k systémům, které nejenže

<sup>17</sup> KAMBLE, Rupali a DEEPALI, Shah. Applications of Artificial Intelligence in Human Life. *International Journal of Research - Granthaalayah*, 2018, roč. 6, č. 6, s. 178.

<sup>18</sup> SAP. *Co je to umělá inteligence?* [online]. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://www.sap.com/cz/products/artificial-intelligence/what-is-artificial-intelligence.html>.

<sup>19</sup> RUSSELL, Stuart; PERSET, Karine a GROBELNIK, Marko. *Updates to the OECD's definition of an AI system explained* [online]. © 2024 OECD, November 29, 2023. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://oecd.ai/en/wonk/ai-system-definition-update>.

<sup>20</sup> KAMBLE, Rupali a DEEPALI, Shah. Applications of Artificial Intelligence in Human Life. *International Journal of Research - Granthaalayah*, 2018, roč. 6, č. 6, s. 179.

<sup>21</sup> GHOSH, Moumita a THIRUGNANAM, Arunachalam. Introduction to Artificial Intelligence. In: SRINIVASA, K. G.; SIDDESH, G. M.; SEKHAR, S. R. Mani. (eds) *Artificial Intelligence for Information Management: A Healthcare Perspective*. Singapore: Springer, 2021, s. 24-25.

<sup>22</sup> SAP. *Co je to umělá inteligence?* [online]. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://www.sap.com/cz/products/artificial-intelligence/what-is-artificial-intelligence.html>.

<sup>23</sup> MACHINE LEARNING COLLEGE. *Umělá inteligence pro každého* [online]. © 2017-2024 Machine Learning College s.r.o. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://www.mlcollege.com/co-je-umela-inteligence/>.

napodobují lidské chování, ale současně disponují vědomím, schopností cítit a uvědomovat si sebe sama. Taková AI by tedy měla vlastní myšlení a vědomí, čímž by se odlišovala od úzké AI, která pouze simuluje inteligentní chování bez skutečného porozumění.<sup>24</sup>

Zatímco úzká AI je již v současnosti běžně využívána v celé řadě oblastí, obecná a silná AI doposud zůstávají pouze teoretickými koncepty a cíli budoucího intenzivního výzkumu.

Podle principu činnosti a složitosti této činnosti je možno umělou inteligenci klasifikovat na následující typy:<sup>25</sup>

- Reaktivní stroje (angl. *Reactive Machines*) – jedná se o nejzákladnější formu AI, která je schopna reagovat toliko na aktuální vstupy bez schopnosti ukládat předchozí zkušenosti nebo se z nich učit.<sup>26</sup>
- AI s omezenou pamětí (angl. *Limited Memory*) – jde o systémy, které již disponují schopností ukládat omezené množství informací z dřívějších zkušeností a využívat je pro lepší rozhodování v budoucnu.<sup>27</sup>
- Teorie mysli (angl. *Theory of Mind*) – lze ji charakterizovat jako pokročilou formu AI, která by měla disponovat schopností porozumět lidským emocím, záměrům a sociálním interakcím. Tento typ AI je v současnosti prozatím ve fázi výzkumu a vývoje.<sup>28</sup>
- Sebeuvědomělá AI (angl. *Self-aware AI*) – v případě tohoto typu se jedná o nejvyspělejší a doposud neexistující formu AI, jež by měla disponovat vlastním vědomím, sebeuvědoměním, stejně jako schopností chápat své vlastní pocity a myšlenky.<sup>29</sup>

Na předestřené klasifikaci je zřejmý postupný vývoj umělé inteligence směrem od původních jednoduchých reaktivních systémů k hypotetickým sebeuvědomělým entitám. Každá z těchto úrovní přináší novou, vyšší úroveň komplexity i schopností.

Vývoj a využívání umělé inteligence je spjato s celou řadou otázek, které bylo třeba upravit. Na území Evropské unie je takovým právním předpisem 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; dále jen „akt o umělé inteligenci“). Tím, že tento unijní právní předpis má formu nařízení, je přímo uplatnitelný ve všech členských státech Unie, aniž by bylo nezbytné jej transponovat do jejich

<sup>24</sup> BARTÁK, Ondřej. *Co je to umělá inteligence aneb jak technologie předběhne člověka. Máme se bát? Je to budoucnost lidstva, ale...?* [online]. © 2024 Editee.com. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://editee.com/blog/umela-inteligence>

<sup>25</sup> GHOSH, Moumita a THIRUGNANAM, Arunachalam. Introduction to Artificial Intelligence. In: SRINIVASA, K. G.; SIDDESH, G. M.; SEKHAR, S. R. Mani. (eds) *Artificial Intelligence for Information Management: A Healthcare Perspective*. Singapore: Springer, 2021, s. 25.

<sup>26</sup> BARTÁK, Ondřej. *Co je to umělá inteligence aneb jak technologie předběhne člověka. Máme se bát? Je to budoucnost lidstva, ale...?* [online]. © 2024 Editee.com. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://editee.com/blog/umela-inteligence>

<sup>27</sup> PERRY, Christian. *Jaký je nejčastější typ umělé inteligence? Rozdělení 7 typů* [online]. Listopad 30, 2024. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://undetectable.ai/blog/cs/nejcasteji-pouzivany-typ-ai/>.

<sup>28</sup> BARTÁK, Ondřej. *Co je to umělá inteligence aneb jak technologie předběhne člověka. Máme se bát? Je to budoucnost lidstva, ale...?* [online]. © 2024 Editee.com. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://editee.com/blog/umela-inteligence>

<sup>29</sup> BARTÁK, Ondřej. *Co je to umělá inteligence aneb jak technologie předběhne člověka. Máme se bát? Je to budoucnost lidstva, ale...?* [online]. © 2024 Editee.com. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://editee.com/blog/umela-inteligence>

vnitrostátního práva. V souladu s ustanovením čl. 113 aktu o umělé inteligenci je toto nařízení použitelné (účinné) ode dne 2. srpna 2026. Ve všeobecnosti je možno k aktu o umělé inteligenci uvést, že vytváří právní rámec pro regulaci umělé inteligence v Unii, a sice s cílem podpořit inovace a současně chránit unijní občany před možnými riziky s ní spjatými.

### 5.1.3 Strategické dokumenty týkající se digitalizace

Význam digitalizace se odráží i v celé řadě dokumentů, které k ní byly přijaty, ať již na úrovni různých mezinárodních organizací a institucí, tak i na úrovni vnitrostátní.

Pokud jde o Evropskou unii, tak zde je možno uvést, že na základě Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/24813 ze dne 14. prosince 2022 byl zaveden politický program Digitální dekáda 2030. Tento program stojí na čtyřech pilířích, kterými jsou dovednosti, digitální transformace podniků, zabezpečená a udržitelná digitální infrastruktura a digitalizace veřejných služeb. Ve vztahu k pilíři dovedností je možno uvést, že podle tohoto programu by mělo být v EU 20 milionů specialistů v oboru informačních a komunikačních technologií při dosažení rovnosti žen a mužů. Zároveň by mělo disponovat základními digitálními dovednostmi nejméně 80 % unijní populace.<sup>30</sup> Tyto digitální dovednosti by měly zajistit lepší uplatnitelnost jejich nositelů na trhu práce.

V souvislosti s digitální transformací podniků program Digitální dekáda 2030 počítá se zaváděním technologií v tom směru, že 75 % společností v rámci Unie bude využívat cloud/umělou inteligenci/data velkého objemu. Tento pilíř cílí i na inovátory, když by růst dynamicky se rozvíjejících podniků a jejich financování měli zajistit zdvojnásobení počtu podniků třídy „unicorn“<sup>31</sup> v Unii. Pokud se podniky připojí k digitalizaci v pozdější fázi, mělo by být dosaženo toho, že přes 90 % malých a středních podniků dosáhne minimálně základní úrovně digitální intenzity.<sup>32</sup> Pilíř digitální transformace podniků má potenciálně celou řadu výhod, které lze spatřovat především ve vzniku nových pracovních míst, dále ve zvýšení produktivity a efektivity práce, v rozšíření možností vzdálené a flexibilní práce, nebo v tzv. reskillingu a upskillingu. Zároveň však může být spojen s některými negativy, s nimiž je třeba počítat, a k nimž je možno zařadit zánik některých pracovních míst, určitou nerovnost na trhu práce, pracovní nejistotu a překerní zaměstnání nebo riziko stresu a přetížení z technologií.

Pilíř zabezpečená a udržitelná digitální infrastruktura je zaměřen na konektivitu, špičkové polovodiče, data – edge a cloud a v neposlední řadě i na výpočetní techniku. V oblasti konektivity je ambicí dosáhnout gigabitového připojení pro všechny do roku 2030. V oblasti špičkových polovodičů je ambicí zdvojnásobení podílu Unie na jejich celosvětové produkci. Pokud jde o data – edge a cloud,

<sup>30</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Evropská digitální dekáda: digitální cíle pro rok 2030* [online]. Evropská komise, 2024. [cit. 2024-09-26]. Dostupné z: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030\\_cs#cesta-k-digit%C3%A1ln%C3%AD-dek%C3%A1d%C4%9B](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_cs#cesta-k-digit%C3%A1ln%C3%AD-dek%C3%A1d%C4%9B).

<sup>31</sup> Sukhanová jako firmu třídy „unicorn“ označuje soukromou startupovou společnost, která je mladší než deset let, a dosáhla hodnoty nejméně 1 miliardy USD. SUKHANOVÁ, Kate. *Co je to „Unicorn“?* [online]. TechAcute, únor 28, 2020. [cit. 2024-09-26]. Dostupné z: <https://techacute.com/what-is-a-unicorn/>.

<sup>32</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Evropská digitální dekáda: digitální cíle pro rok 2030* [online]. Evropská komise, 2024. [cit. 2024-09-26]. Dostupné z: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030\\_cs#cesta-k-digit%C3%A1ln%C3%AD-dek%C3%A1d%C4%9B](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_cs#cesta-k-digit%C3%A1ln%C3%AD-dek%C3%A1d%C4%9B).



je ambicí EU dosáhnout do roku 203, hranice 10 000 klimaticky neutrálních vysoce zabezpečených okrajových uzlů. V oblasti výpočetní techniky je pak vyvinout první počítač s kvantovým zrychlením.<sup>33</sup> Tento pilíř má potenciálně významné přínosy pro oblast práce a zaměstnanosti, a to zejména díky zlepšení efektivity, dostupnosti a udržitelnosti pracovních podmínek a procesů. K těmto přínosům náleží, podobně jako u předchozího zmiňovaného pilíře vytváření nových pracovních příležitostí, nebo ve zvýšení flexibility, produktivity a mobility práce, ale i v podpoře celoživotního vzdělávání a rozvoje dovedností, zajištění bezpečnosti a ochrany dat, snížení environmentální stopy a podpoře udržitelnosti, podpoře inovací a konkurenční výhody, nebo v podpoře digitální inkluze.

V rámci pilíře digitalizace veřejných služeb se ambice programu Digitální dekáda 2030 týkají zejména klíčových veřejných služeb, elektronického zdravotnictví a digitální identity. Klíčové veřejné služby mají být v roce 2030 ze 100 % online. V oblasti digitální identity by mělo mít do uvedeného roku digitální identifikaci 100 % občanů Unie. Stran elektronického zdravotnictví je možno uvést, že ambicí v této oblasti je, aby mělo přístup k lékařským záznamům 100 % unijních občanů.<sup>34</sup> Digitalizace veřejných služeb v EU přináší významné přínosy pro práci a zaměstnanost, a to zejména zefektivněním veřejné správy, zlepšením dostupnosti služeb, podporou podnikání a inovací, a posílením flexibility práce. Také pomáhá překonávat sociální a geografické bariéry a zajišťuje větší rovnost na trhu práce. Investice do digitálních služeb tak podporují ekonomický růst, zaměstnanost a zvyšují konkurenceschopnost EU.

Za účelem monitorování naplňování cílů programu Digitální dekáda 2030 bylo úkolem každého členského státu vypracovat a následně pravidelně aktualizovat tzv. Národní roadmapu. V České republice nese tato roadmapa označení „Cesta k evropské digitální dekádě“.<sup>35</sup> Cílem tohoto dokumentu je „*zmapovat, jak ČR v rámci svých současných strategií naplňuje cíle, které byly ... Rozhodnutím (poznámka: míněno Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/24811 ze dne 14. prosince 2022, kterým se zavádí politický program Digitální dekáda 2030) stanoveny v oblastech: digitální dovednosti, digitální infrastruktura, digitální transformace podniků a digitalizace veřejných služeb. Cílem je také uvést, jak bude ČR v digitalizaci efektivně pokračovat, tak, aby naplnila konkrétní cíle společného plánu Evropské unie do roku 2030 uvedených v Rozhodnutí*“.<sup>36</sup>

Dokument „Cesta k evropské digitální dekádě“ navazuje na jiné strategické dokumenty, kterými jsou strategie Digitální Česko a pilíř Česko v digitální Evropě. Zároveň tento dokument zastřešuje další

---

<sup>33</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Evropská digitální dekáda: digitální cíle pro rok 2030* [online]. Evropská komise, 2024. [cit. 2024-09-26]. Dostupné z: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030\\_cs#cesta-k-digit%C3%A1ln%C3%AD-dek%C3%A1d%C4%9B](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_cs#cesta-k-digit%C3%A1ln%C3%AD-dek%C3%A1d%C4%9B).

<sup>34</sup> Tamtéž.

<sup>35</sup> ÚŘAD VLÁDY ČR. *Naše místo v digitální Evropě* [online]. 2024 © Úřad vlády ČR. [cit. 2024-09-26]. Dostupné z: <https://digitalnicesko.gov.cz/evropa/>.

<sup>36</sup> ÚŘAD VLÁDY ČR. *Cesta k evropské digitální dekádě: Strategický plán digitalizace Česka do roku 2030*. B. m.: Úřad vlády ČR, 2023, s. 3.

strategické a poziční dokumenty České republiky.<sup>37</sup> K vládní iniciativě Digitální Česko je možno uvést, že je zaměřena na komplexní digitalizaci veřejné správy a společnosti v tuzemsku. Jejím cílem:<sup>38</sup>

- poskytování uživatelsky přívětivých a efektivních digitálních služeb pro občany i firmy;
- přijímání a implementace digitálně přívětivé legislativy;
- rozvoj prostředí zajišťujícího podporu digitální technologie v oblasti egovernmentu;
- zvýšení kapacit a kompetenci zaměstnanců ve veřejné správě;
- zajištění efektivní a centrálně koordinované ICT veřejné správy;
- fungování efektivního a pružného digitálního úřadu.

Česko v digitální Evropě je možno charakterizovat jako tuzemskou základní vládní koncepci, která je zaměřena na aktivní účast a prosazování národních zájmů v oblasti digitální agendy Evropské unie. Cílem tohoto dokumentu je shrnout prioritní témata, která se dotýkají politiky jednotného digitálního trhu v Evropě, jakož i evropské digitální ekonomiky a společnosti, a tak v konečném důsledku umožnit a podpořit proaktivní přístup v prosazování zájmů České republiky a jejich občanů v oblasti evropské digitální agendy. V tomto dokumentu jsou stanoveny hlavní a dílčí cíle České republiky při vyjednávání o unijních digitálních agendách. Dále jsou zde nastaveny základní principy proaktivního přístupu k prosazování zájmů českých občanů a firem. K iniciaci koncepce došlo na základě závěru předsednictva Rady vlády pro informační společnost (RVIS). Její aktualizace byla provedena v letech 2020, 2022 a 2023 tak, aby odrážela aktuální vývoj v digitální oblasti.<sup>39</sup>

#### 5.1.4 Dopady digitalizace

Dopady procesu digitalizace je možno spatřovat na jedné straně v jejích výhodách, na straně druhé v jejích rizicích. Pokud jde o výhody digitalizace, tak ty jsou spatřovány v kvalitativním posunu, dále také v ekonomických přínosech a v přínosech sekundárních. **Kvalitativní posun** v rámci digitalizace představuje zásadní zlepšení a transformaci procesů za využití digitálních technologií. Ty zajišťují vyšší efektivitu, flexibilitu a inovace, ať již v organizacích, nebo ve společnosti jako celku.<sup>40</sup> Pokud jde o **ekonomické přínosy** digitalizace, k těm lze uvést, že digitalizace přináší ekonomice řadu významných přínosů, které vedou k podpoře růstu, efektivity a konkurenceschopnosti. K nejdůležitějším ekonomickým přínosům digitalizace je možno přitom zařadit následující:

- zvýšení ziskovosti – díky implementaci digitálních technologií umožňuje firmám rychleji uvádět na trh nové produkty, stejně jako je přizpůsobovat aktuálním trendům, což v konečném důsledku vede k jejich vyšší ziskovosti;<sup>41</sup>

<sup>37</sup> Tamtéž.

<sup>38</sup> MINISTERSTVO VNITRA. *Digitální Česko: Vládní program digitalizace České republiky 2018+: Informační koncepce České republiky*. Praha: Ministerstvo vnitra, 2022, s. 3.

<sup>39</sup> DIGITÁLNÍ ČESKO. *Vládní program digitalizace 2018+: Česko v digitální Evropě*. B. m.: Digitální Česko, 2023, s. 2.

<sup>40</sup> VEBER, Jaromír. *Digitalizace ekonomiky a společnosti: výhody, rizika, příležitosti*. V nakladatelství Management Press vydání 1. Praha: Management Press, 2018, s. 66.

<sup>41</sup> BUSINESSINFO.CZ. *Digitální transformace: 7 důvodů k digitalizaci* [online]. BusinessInfo.cz, 29. 6. 2023. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/digitalni-transformace-7-duvodu-k-digitalizaci/>.

- vyšší produktivita a snížení nákladů – digitalizace zajišťuje optimalizaci procesů, automatizaci rutinních úkolů i snížení náročnosti administrativy, díky čemuž se snižuje časová a úkolová náročnost práce, takže se zaměstnanci mohou zaměřit na plnění jiných úkolů, což zvyšuje produktivitu jejich práce;<sup>42</sup>
- podpora inovací a inovativních obchodních modelů – díky digitální transformaci se vytváří prostor ke vzniku nových produktů, které lépe reagují na potřeby a přání zákazníků, ale zároveň i prostor pro inovace a vznik nových obchodních modelů, které zvyšují konkurenceschopnost firem na trhu;<sup>43</sup>
- zlepšení dostupnosti informací a rozhodování – digitalizace zajišťuje firmám přístup k velkému objemu dat, která mohou posléze analyzovat a využívat je tak pro strategické rozhodování, efektivnější plánování a řízení, které je založeno na lepším porozumění trhu a zákazníkům;<sup>44</sup>
- podpora hospodářského růstu – digitalizace představuje jeden ze stěžejních faktorů hospodářského růstu v moderní ekonomice, poněvadž využívání digitálních technologií společně s automatizací umožňují vyšší efektivitu výroby, optimalizaci práce zaměstnanců, stejně jako lepšimu porozumění zákazníkům.<sup>45</sup>

**Sekundární přínosy** digitalizace spočívají v moderním životním stylu i v ochraně životního prostředí, k níž potenciálně přispívají např. úspory v potřebném prostoru, spotřebě materiálů a energií, nebo pozitivních zdravotních vlivech.<sup>46</sup>

Digitalizace je vedle celé řady výhod spojena i s určitými **rizika**, kterým je třeba věnovat pozornost a přijímat opatření k jejich eliminaci, či alespoň k jejich omezení. Z těch hlavních je možno uvést následující:

- kybernetické hrozby – využívání digitálních technologií může vést ke zvýšení rizika různých kybernetických útoků, které mohou zapříčinit únik anebo zneužití citlivých dat;<sup>47</sup>
- ztráta dat – může k ní dojít v důsledku nedostatečného zabezpečení digitálních úložišť, což posléze může mít negativní vliv na fungování dané organizace;<sup>48</sup>

<sup>42</sup> Tamtéž.

<sup>43</sup> ŠIMBEROVÁ, Iveta a STRAKOVÁ, Jarmila. *Digitální transformace pro inovace obchodních modelů v malých a středních podnicích v České republice: jak posoudit digitální zralost*. Praha: Grada Publishing, 2022, s. 55 a násl.

<sup>44</sup> EVROPSKÝ PARLAMENT. *Digitální transformace: význam, výhody a opatření EU* [online]. Evropský parlament, 23-04-2021. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/topics/cs/article/20210414STO02010/digitalni-transformace-vyznam-vyhody-a-opatreni-eu>.

<sup>45</sup> RANDL, David. *Digitální transformace jako další motor růstu české ekonomiky?* [online]. © prg.ai, 2024. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://prg.ai/digitalizace-ai-umela-inteligence-cesko-ekonomika/>.

<sup>46</sup> VEBER, Jaromír. *Digitální transformace ekonomiky a společnosti: výhody, rizika, příležitosti*. V nakladatelství Management Press vydání 1. Praha: Management Press, 2018, s. 68.

<sup>47</sup> VODIČKA, Milan. *Jaká jsou rizika digitalizace?* [online]. © 2024 Seyfor, 16. 7. 2021. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://www.seyfor.com/cs-cz/rizika-digitalizace>.

<sup>48</sup> Tamtéž.



- nerovnost v přístupu k technologiím – digitalizace může vést k prohlubování sociální nerovnosti za situace, kdy určité skupiny obyvatel nemají přístup k digitálním technologiím, eventuálně kdy postrádají dovednosti nezbytné pro jejich využívání;<sup>49</sup>
- psychosociální rizika na pracovišti – vyšší intenzita používání digitálních technologií může vést k nadměrné psychické zátěži zaměstnanců, k nejistotě zaměstnání nebo ke zhoršení jejich pracovních podmínek v důsledku nedostatku důvěry či izolace;<sup>50</sup>
- závislost na technologiích – přemíra v užívání digitálních technologií může vést k přílišné závislosti na nich, což může být problematické za situace, kdy nastane nějaká technická porucha nebo výpadek;
- ohrožení osobních údajů – při sběru a ukládání velkých objemů osobních dat se zvyšuje riziko jejich zneužití nebo neoprávněného přístupu k nim, čímž je ohroženo soukromí dotčených osob;
- nedostatečná připravenost organizací a jejich zaměstnanců – některé organizace mohou podcenit komplexní charakter digitalizace, takže může dojít k neefektivní implementaci technologií a k následným provozním problémům.

Digitalizace tedy na jedné straně představuje významného hybatele růstu a inovací v ekonomice, který firmám i společnostem jako celku přináší řadu výhod, avšak na druhé straně je spojena i s určitými riziky, které je třeba mít na zřeteli. Pro minimalizaci těchto rizik je důležité zavést adekvátní bezpečnostní opatření, zajistit vzdělávání zaměstnanců (potažmo celé populace) v oblasti digitálních dovedností a v neposlední řadě zajistit rovný přístup k příslušným technologiím pro populaci jako celek.

### 5.1.5 Závěr

Z toho, co bylo uvedeno v této stati, je zcela evidentní, že digitalizace představuje důležitý aspekt moderní společnosti, který ovlivňuje široké spektrum oblastí od ekonomiky přes veřejnou správu až po každodenní život jednotlivců. Její význam je dán především automatizací procesů, zefektivněním komunikace a vytvářením nových příležitostí pro inovace. Vzhledem k šíři svého záběru existuje celá řada pohledů na digitalizaci, z nichž každý akcentuje poněkud jiný zorný úhel tohoto pohledu. Význam, který je digitalizaci přikládán ze strany různých mezinárodních institucí i tuzemských státních orgánů, se odráží v množství koncepčních dokumentů, kterých cílem je naplno rozvinout potenciál, jenž digitalizace má. V souvislosti s digitalizací je třeba dále poukázat na nesporné přínosy, které skýtá, ale na druhé straně je třeba mít na paměti i určitá rizika, která jsou s ní spojena.

<sup>49</sup> *Pandemie ukázala rizika digitalizace, zaměříme se na znevýhodněné* [online]. Gender a věda, b. r. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/experty-k-dopadum-digitalizace-na-genderove-nerovnosti-pandemie-poukazala-spise-na-rizika-soustredme-se-na-znevychodnene-skupiny/>.

<sup>50</sup> *Digitalizace, psychosociální rizika a pohoda na pracovišti: poznatky pro Světový den duševního zdraví* [online]. BOZPinfo.cz, 10.10.2024. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/digitalizace-psycho-socialni-rizika-pohoda-na-pracovisti-poznatky-pro-svetovy-den-dusevniho-zdravi>.

## 5.2 Digitalizace pracovního práva a pracovněprávní dokumentace

### 5.2.1 Pojem a význam digitalizace v pracovním právu a pracovněprávních vztazích

Digitalizace je proces zavádění a využívání digitálních technologií v různých oblastech života společnosti, včetně výroby a pracovních procesů. Původně se tento termín vztahoval pouze na digitalizaci textů, jako jsou knihy nebo jiné dokumenty. V současné době zahrnuje všechny nové možnosti založené na digitálních technologiích, které přispívají ke zvyšování efektivity, zlepšení fungování procesů a služeb a snižování ekologické zátěže. Mezi hlavní důsledky digitalizace patří přenos odpovědnosti od člověka k technologiím, nový pohled na výsledky práce a autorství, regulatorní přesahy a budoucí změny na pracovním trhu.

Digitalizace zasahuje do pracovněprávních vztahů různými způsoby. Jedná se např. o výkon práce prostřednictvím digitálních platform (viz kap. 5.3) a využití IT nástrojů podpory práce, včetně asistenční umělé inteligence (AI). Dalším aspektem je pak využívání automatizace a generativních modelů při výkonu práce, včetně zpracování big data. Tento proces vyžaduje splnění požadavků GDPR pro zabezpečení osobních údajů a zajištění kyberbezpečnosti. Elektronický právní styk mezi účastníky pracovněprávních vztahů umožňuje elektronickou kontraktaci a doručování dokumentů, což zahrnuje i automatizované zpracování osobních údajů dle požadavků GDPR. Archivace elektronických písemností se řídí nařízením eIDAS.<sup>51</sup>

### 5.2.2 Transpoziční novela zákoníku práce v kontextu digitalizace pracovního práva

Od 1. 10. 2023 a dále znovu od 1. 1. 2024 se zaměstnanci i zaměstnavatelé museli seznámit s obsahem nových pravidel v oblasti pracovního práva, která se propsala (nejen) do zákoníku práce tzv. transpoziční novelou. Hlavní důvod novelizace zákoníku práce představovala povinnost transpozice dvou evropských směrnic<sup>52</sup>. Zároveň si však Ministerstvo práce a sociálních věcí („MPSV“) dlouhodobě klade za cíl posunout české právní prostředí dále na poli digitalizace, která se tudíž v novele rovněž promítá.<sup>53</sup>

Transpoziční novela zákoníku práce přináší několik hlavních změn, které předpokládají zejména zlepšení postavení zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracujících rodičů.<sup>54</sup> Níže následuje bližší rozbor hlavních změn nového znění zákoníku práce v dotčených oblastech se zřetelem na oblast digitalizace.

---

<sup>51</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 910/2014 ze dne 23. července 2014 o elektronické identifikaci a službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce na vnitřním trhu a o zrušení směrnice 1999/93/ES („eIDAS“).

<sup>52</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019; označovaná též jako „Směrnice WLB“ a Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019; označovaná též jako „Směrnice TPWC“.

<sup>53</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Tisková zpráva ze dne 12. 12. 2023* [online]. MPSV, 2023 [cit. 2024-12-15]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ\\_Novinky+od+1.1.2024\\_MPSV+%281%29.pdf/2a1b131a-5c2a-6feb-b250-953e4690b89e](https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_Novinky+od+1.1.2024_MPSV+%281%29.pdf/2a1b131a-5c2a-6feb-b250-953e4690b89e).

<sup>54</sup> Tamtéž.

### 5.2.2.1 Informační povinnost

První důležitou změnu představuje **rozšíření informační povinnosti o základních aspektech pracovněprávního vztahu** pro zaměstnance. Tato změna se propsala do § 37 a § 77a zákoníku práce (potažmo pak ještě § 37a a § 77b v případech vyslání zaměstnanců k výkonu práce do zahraničí).

Podle § 37 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost písemně informovat zaměstnance o vybraných skutečnostech, pokud je neobsahuje již pracovní smlouva. Jedná se zejména o informace o názvu a sídle zaměstnavatele, bližším označení druhu práce a místa práce, dovolené, týdenní pracovní době, mzdě (nebo platu) nebo dále třeba o kolektivních smlouvách. Novelou se při tom zavádějí do § 37 nové skutečnosti, o kterých musí být zaměstnanec písemně informován. Mezi ně patří informace o době trvání a podmínkách zkušební doby, pokud je mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednána, dále informace o postupu při rozvázání pracovního poměru a s tím související informace o běhu a délce výpovědní doby, informace o odborném rozvoji zaměstnance, pokud ho zaměstnavatel zabezpečuje, a v neposlední řadě informace o orgánu sociálního zabezpečení, kterému bude zaměstnavatel odvádět pojistné na sociální zabezpečení. Mimo tyto změny pak zákonodárce zavádí též povinnost informovat zaměstnance o rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a poskytování přestávky na jídlo a oddech.<sup>55</sup> Nově musí všechny tyto informace zaměstnanec obdržet od zaměstnavatele do 7 dnů od vzniku pracovního poměru, a to bez výjimek (i kdyby pracovní poměr měl trvat méně než 1 měsíc, pak je zaměstnavatel stejně povinen vůči zaměstnanci informační povinnost splnit).<sup>56</sup>

V souvislosti s tím se rozšiřuje i informační povinnost pro zaměstnance, kteří jsou vysláni do zahraničí. Zavádí se tak nový § 37a, který se aplikuje, pokud je zaměstnanec vyslán na více než 4 týdny po sobě jdoucí<sup>57</sup>. Zákon požaduje, aby informaci obdržel před vysláním na území jiného státu<sup>58</sup>. Významnou změnou je v souvislosti s informační povinností dále zavedení nových § 77a a § 77b. Ty ukládají zaměstnavateli povinnost rovněž informovat zaměstnance, kteří pracují na základě dohod konaných mimo pracovní poměr (tj. na základě DPP či DPČ<sup>59</sup>) o obdobných skutečnostech jako v případě § 37. Jak bylo zmíněno již v úvodu tohoto článku, transpoziční novela zákoníku práce zavádí nová pravidla zejména s ohledem na nutnou transpozici evropských směrnic, přičemž Směrnice TPWC nečiní žádný rozdíl mezi jednotlivými formami pracovněprávních vztahů. Tak je tomu zejména proto, že podle důvodové zprávy k návrhu zákona<sup>60</sup> „*zaměstnanci, kteří pracují výhradně v těchto pracovněprávních vztazích, nemají standardní úplnou sociální ochranu, jako je tomu v*

<sup>55</sup> § 37 zákoníku práce.

<sup>56</sup> § 37 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>57</sup> § 37a odst. 4 zákoníku práce.

<sup>58</sup> § 37a odst. 1 zákoníku práce.

<sup>59</sup> Dohoda o provedení práce v režimu § 75 zákoníku práce a dohoda o pracovní činnosti podle § 76 zákoníku práce.

<sup>60</sup> ČESKO. *Důvodová zpráva ke Sněmovnímu tisku č. 423*. [online]. Vláda České republiky, 2023 [cit. 2024-12-15]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227246>.

pracovním poměru. Ve státech Evropské unie (snad pouze s výjimkou Slovenska) právní úprava závislé práce podobná české právní úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr neexistuje.“ Z tohoto důvodu je nutné, aby stejný rozsah informační povinnosti jako u pracovních poměrů obdrželi i tzv. „dohodáři“ (tj. osoby pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr). Rozdílná je pouze povinnost informovat o předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden a o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období<sup>61</sup>.

Pro usnadnění aplikace těchto nových pravidel do praxe poskytlo zaměstnavatelům MPSV vzorové informační dokumenty<sup>62</sup> na svých webových stránkách, ze kterých je možné vycházet, ale které je samozřejmě vždy vhodné přizpůsobit konkrétní situaci zaměstnavatele.

### 5.2.2.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Druhou významnou změnu představují § 74 až 77 zákoníku práce. Režimu DPP a DPČ jsme se již dotkli v rámci informační povinnosti, nicméně ta není jedinou novinkou pro „dohodáře“, kterou novela přinesla. Právě s ohledem na to, že mezi zaměstnanci pracujícími na základě pracovní smlouvy a těmi pracujícími na základě jedné z dohod nemá být činěn rozdíl, zavádí se nové skutečnosti, které doposud v zákoníku práce v této oblasti nikterak nefigurovaly. Pro účely zpřehlednění těchto změn budou jednotlivé změny rozděleny do samostatných podkapitol.

#### 5.2.2.2.1 Rozvrhování pracovní doby

Zaměstnavatel je nově povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu a je zároveň povinen jej s tímto rozvržením seznámit nejpozději 3 dny před začátkem směny či období, na které je pracovní doba rozvržena. Může se samozřejmě se zaměstnancem dohodnout i na jiné době seznámení.<sup>63</sup>

#### 5.2.2.2.2 Žádost o převedení do pracovního poměru

Zaměstnanec na DPP/DPČ má nově právo žádat zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, pokud pro tohoto jednoho zaměstnavatele pracoval po dobu nejméně 180 dní v rámci předchozích 12 měsíců v souhrnu. Pro zaměstnavatele z toho na druhé straně plyne povinnost poskytnout tomuto zaměstnanci do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď.<sup>64</sup>

#### 5.2.2.2.3 Překážky v práci

Nově mají mít „dohodáři“ právo na veškeré překážky v práci stejně jako zaměstnanci pracující na základě pracovní smlouvy. Zaměstnanci mají nově právo i na pracovní volno, avšak bez náhrady odměny z dohody po dobu trvání tzv. jiných důležitých osobních překážek (což je typicky například ošetření u lékaře, svatba nebo pohřeb)<sup>65</sup> a překážek v práci z důvodu obecného zájmu (například

<sup>61</sup> § 77a odst. 1 písm. g) zákoníku práce.

<sup>62</sup> Dostupné zde: <https://www.mpsv.cz/web/cz/prace-a-pravo#vzory>.

<sup>63</sup> § 74 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>64</sup> § 77 odst. 4 zákoníku práce.

<sup>65</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Kompletní shrnutí Transpoziční novely zákoníku práce a některých dalších zákonů (zákon č. 281/2023 Sb.)*. [online]. MPSV, 2023 [cit. 2024-12-15]. Dostupné z: [mps.v.cz/documents/20142/4552532/Informace+k+transpoziční+novele+ZP+%28zákon+č.+281+2023+Sb.%29.pdf/](https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/Informace+k+transpoziční+novele+ZP+%28zákon+č.+281+2023+Sb.%29.pdf/).

darování krve)<sup>66</sup>. Náhrada odměny by jim příslušela, pokud by ji přiznávaly vnitřní předpisy zaměstnavatele nebo by to bylo jinak dohodnuto (například v kolektivní smlouvě).<sup>67</sup>

#### 5.2.2.2.4 Příplatky

Pro účely poskytnutí příplatků za práci ve svátek, v noci, v sobotu a v neděli a ve ztíženém pracovním prostředí se odměna z dohody posuzuje jako mzda<sup>68</sup>, tím pádem zaměstnanci na DPP/DPČ náleží i tyto příplatky.

#### 5.2.2.2.5 Odůvodnění výpovědi

Zaměstnavatel má nově povinnost písemně zaměstnance informovat o důvodech podané výpovědi.<sup>69</sup> Tento režim se uplatní v případě, kdy zaměstnavatel dá zaměstnanci pracujícímu na jednu z dohod výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (lhůta pro takovou výpověď činí 15 dnů) a zaměstnanec se domnívá, že výpověď dostal z jednoho ze dvou vyjmenovaných důvodů. Buď proto, že:

- (i) se zákonným způsobem domáhal svého práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou; práva na rozvržení pracovní doby předem; nebo svého práva na odborný rozvoj, anebo proto, že
- (ii) zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru (po uplynutí potřebné doby, jak je uvedeno výše); o úpravu pracovních podmínek; nebo požádal o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené.

Zaměstnavatel má povinnost bez zbytečného odkladu zaměstnance o důvodech dání výpovědi v případě jím podané žádosti písemně informovat.

#### 5.2.2.2.6 Dovolená

Nejočekávanější změnou v této oblasti je právo „dohodáři“ na dovolenou (od 1. 1. 2024). Těmto zaměstnancům náleží dovolená nově přímo ze zákona, nemusí tak být smluvně sjednána, a to za stejných podmínek jako zaměstnancům v pracovním poměru.<sup>70</sup> Podmínky pro nárok na dovolenou jsou obdobné jako u pracovního poměru, tedy: (a) trvání pracovněprávního vztahu nepřetržitě v daném kalendářním roce alespoň po dobu 4 týdnů (28 kalendářních dnů) a (b) odpracovaný 4násobek fiktivní týdenní pracovní doby (což vychází na 80 hodin).<sup>71</sup> Dále platí, že pokud by zaměstnanec dovolenou nevyčerpal za dobu trvání svého pracovněprávního vztahu, uplatní se, stejně jako u zaměstnanců s pracovní smlouvou, právo na proplacení náhrady odměny ve výši průměrného výdělku.<sup>72</sup> Hlavní změna tak nespočívá ve změně ve způsobu čerpání dovolené, výpočtu

---

<sup>66</sup> Tamtéž.

<sup>67</sup> § 77 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>68</sup> § 138 zákoníku práce.

<sup>69</sup> § 77 odst. 7 zákoníku práce.

<sup>70</sup> § 77 zákoníku práce.

<sup>71</sup> Op. cit. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Kompletní shrnutí Transpoziční novely zákoníku práce a některých dalších zákonů (zákon č. 281/2023 Sb.)*.

<sup>72</sup> § 222 zákoníku práce.

nároku, proplácení nevyčerpané dovolené atp., ale pouze v rozšíření nároku na dovolenou na skupinu zaměstnanců (DPP/DPČ), kteří mají mít podle směrnice stejné podmínky jako ostatní zaměstnanci.<sup>73</sup>

### 5.2.2.3 Doručování

Právní úprava doručování písemností není v kontextu pracovního práva ničím novým, nicméně v souvislosti s transpoziční novelou se poměrně významně mění některá dříve zavedená pravidla.

#### 5.2.2.3.1 Doručování písemnosti zaměstnavatelem

Obecně je vhodné připomenout, že právní režimy doručování zaměstnavatelem zaměstnanci jsou v souvislosti s pracovněprávními vztahy dva. Méně formální záležitosti (tedy spadající do méně přísného režimu doručování) se řídí § 570 odst. 1 občanského zákoníku<sup>74</sup>, podle kterého platí, že právní jednání působí vůči nepřítomné osobě (zaměstnanci) od okamžiku, kdy jí projev vůle dojde. V právní teorii se tento režim nazývá též tzv. teorií dojití.<sup>75</sup>

Na druhé straně přísnější režim, v němž platí formalizovanější pravidla pro doručování, stanoví přímo zákoník práce, a to v ustanoveních § 334 a následujících. Transpoziční novela se právě těchto zákonných ustanovení též dotýká. Konkrétně se tento „přísnější“ režim vyznačuje oproti pravidlům v občanském zákoníku tím, že pro v ustanovení § 334 zákoníku práce vyjmenované písemnosti platí, že musí být doručeny do vlastních rukou (zaměstnance). Tím je sledováno hlavně naplnění zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance jako tzv. slabší smluvní strany, která představuje jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů.<sup>76</sup>

Prvně se novelou významně zužuje okruh písemností, které zaměstnavatel doručuje v tomto přísnějším (formalizovaném) režimu.<sup>77</sup> Nově se tento režim vztahuje na

- (a) písemnosti, které se týkají *skončení* pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodami (DPP/DPČ).<sup>78</sup> Těmito písemnostmi jsou typicky například výpověď, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, okamžité zrušení pracovního poměru, odstoupení od pracovní smlouvy, výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků atd. Dále tento režim platí i pro
- (b) odvolání vedoucího zaměstnance z pracovního místa či vzdání se tohoto vedoucího místa<sup>79</sup> a v neposlední řadě pro
- (c) doručování mzdového nebo platového výměru<sup>80</sup>.

Naopak, ustanovení § 334 zákoníku práce stanoví výjimku pro písemnosti, které se týkají vzniku a změny pracovního poměru (nebo právního vztahu, který je založen dohodami (DPP/DPČ), což typicky

<sup>73</sup> ŠTEFKO, Martin. Novela zákoníku práce a související změny. Prezentace na workshopu Digitalizace v pracovním právu v kontextu novely zákoníku práce. VÚBP, 7. 11. 2023.

<sup>74</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

<sup>75</sup> K tomu blíže např. TKADLEC, Matěj. Doručování v pracovním právu, aneb když nepoctivé jednání může požívat právní ochrany. In: *Právní rozhledy* [online]. 2024, č. 11, s. 345-352, s. 350 [cit. 2024-12-12].

<sup>76</sup> § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

<sup>77</sup> Op. Cit. ČESKO. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Kompletní shrnutí Transpoziční novely zákoníku práce a některých dalších zákonů (zákon č. 281/2023 Sb.)*.

<sup>78</sup> § 334 zákoníku práce.

<sup>79</sup> Tamtéž.

<sup>80</sup> Tamtéž.



bude například pracovní smlouva a dodatky k ní. Tyto písemnosti pak budou podléhat režimu méně přísného doručování, tedy podle pravidel občanského zákoníku. Ten bude platit stejně tak i pro dohody o rozvázání pracovního poměru a analogicky též pro dohody o zrušení pracovního poměru založeného dohodou (DPP/DPČ).

Zadruhé, podle § 334a zákoníku práce má zaměstnavatel na výběr, jakým způsobem písemnosti v přísnějším režimu zaměstnanci doručí. Pro eliminaci přílišné abstrakce budeme v tomto případě používat příkladu doručování výpovědi jako jedné formy skončení pracovního poměru, jež zároveň podléhá přísnějšímu režimu v režii zákoníku práce (a nikoliv občanského zákoníku). Zaměstnavatel tedy může výpověď zaměstnanci doručit

- (i) jejím osobním předáním na pracovišti zaměstnavatele,
- (ii) předáním kdekoliv bude zaměstnanec zastížen,
- (iii) prostřednictvím datové schránky,
- (iv) elektronicky.

Tyto čtyři způsoby nejsou uvedeny kaskádovitě za sebou, nýbrž si jsou postaveny na roveň, zaměstnavatel je tak při volbě způsobu doručování méně limitován a může si zvolit, který způsob mu přijde nejvhodnější.<sup>81</sup> Zákonodárce předpokládá ještě pátý způsob doručování, kterým je doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (poštou), nicméně tento způsob chápe jako sekundární, když jej může zaměstnavatel využít pouze v případě, že výpověď nelze doručit osobně na pracovišti zaměstnavatele.<sup>82</sup>

Markantní novinku pak představuje § 335 zákoníku práce, který předvídá elektronické doručování písemností. Tento způsob však může zaměstnavatel využít pouze, pokud k němu dal zaměstnanec souhlas v samostatném písemném prohlášení, ve kterém uvedl elektronickou adresu pro doručování a tato adresa zároveň není v dispozici zaměstnavatele (tedy zjednodušeně řečeno neuvedl svou pracovní e-mailovou adresu). Písemnost, která se zaměstnanci doručuje, musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem<sup>8384</sup>.

Písemnost je však doručena až v momentě, kdy zaměstnanec potvrdí, že písemnost obdržel. Zde postačuje obyčejný podpis, zákon totiž již nepožaduje užití uznávaného elektronického podpisu.<sup>85</sup> Pokud zaměstnanec přijetí písemnosti nepotvrdí do 15 dnů ode dne jejího dodání, pak se uplatní tzv. fikce doručení.<sup>86</sup> Ta nicméně neplatí pro případy, kdy se zaměstnavateli vrátí datová zpráva (např. odeslaný e-mail) jako nedoručitelná. V takovém případě se pak doručení stává neúčinným<sup>87</sup> a zaměstnavatel musí zvolit jiný vhodný způsob doručení podle § 334a zákoníku práce.

<sup>81</sup> § 334a odst. 1 písm. a), b), c) a d) zákoníku práce.

<sup>82</sup> § 334a odst. 1 písm. e) ve spojení s větou druhou § 334a odst. 1 zákoníku práce.

<sup>83</sup> § 6 odst. 2 a § 9 odst. 2 zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce.

<sup>84</sup> § 335 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>85</sup> § 335 odst. 3 věta první zákoníku práce.

<sup>86</sup> § 335 odst. 3 věta druhá zákoníku práce.

<sup>87</sup> § 335 odst. 4 zákoníku práce.

#### 5.2.2.3.2 Doručování písemností zaměstnancem

Na druhé straně zavádí novela určitá nová pravidla pro doručování i pro zaměstnance. Zaměstnanec obvykle doručuje vyjmenované písemnosti (v § 334) buď

- (i) osobním předáním na pracovišti zaměstnavatele,
- (ii) prostřednictvím datové schránky nebo
- (iii) elektronicky.

Nově platí, že pro doručování do datové schránky zaměstnavatele nepotřebuje zaměstnanec již jeho souhlas<sup>88</sup>, což je poměrně důležitá změna oproti úpravě před novelou. Zaměstnanci dále jistě ocení změnu u elektronického doručování, kdy nově již písemnost nemusí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem (na rozdíl od pravidel pro zaměstnavatele, zde postačí zaměstnancův prostý podpis) a zaměstnavatel musí převzetí písemnosti potvrdit datovou zprávou, která ovšem opět nemusí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem.<sup>89</sup> Stejně jako pro zaměstnavatele i zde platí fikce doručení, pokud zaměstnavatel nepotvrdí do 15 dnů ode dne dodání písemnosti, má se za to, že písemnost převzal.<sup>90</sup>

#### 5.2.2.4 Elektronické sjednávání dvoustranných právních jednání

Snaha zákonodárce o uvedení digitalizace v život se propisuje i do § 21 zákoníku práce, který pro dvoustranná právní jednání, kterými se zakládá, mění nebo ruší pracovní poměr (potažmo analogicky právní vztah založený dohodami DPP/DPČ) stanoví pravidla pro jejich elektronické uzavírání. Jako příklad lze uvést typicky pracovní smlouvu a její dodatky nebo třeba dohody o rozvázání pracovního poměru. Jakmile dojde k jejich uzavření, má zaměstnavatel povinnost zaslat jejich vyhotovení na (soukromou) elektronickou adresu zaměstnance, kterou mu zaměstnanec pro tyto účely sdělil.

Zaměstnanec má podle § 21 odst. 2 zákoníku práce právo odstoupit od takto sjednaných vyjmenovaných právních jednání, a to do 7 dnů ode dne doručení jejich vyhotovení. Odstoupit lze jedině písemně. Tohoto práva však nelze využít v případě, že již bylo podle těchto právních jednání započato s plněním. Tento pojem lze při tom chápat typicky jako chování, podle kterého zaměstnanec začal pro zaměstnavatele konat práci.<sup>91</sup>

#### 5.2.2.5 Home office

Poslední velkou změnou, kterou transpoziční novela vnesla do pracovněprávních vztahů, je výkon práce na dálku, tzv. home office. Ohledně možnosti pracovat z domova musí být se zaměstnancem vždy uzavřena písemná dohoda.<sup>92</sup> Tato může být ve formě samostatného dokumentu nebo jako součást pracovní smlouvy (či DPP/DPČ, pro něž pravidla pro home office fungují stejně). Výkon práce na dálku lze zaměstnanci nařídit pouze, pokud tak stanoví mimořádné opatření vlády například podle

<sup>88</sup> § 337 odst. 6 zákoníku práce.

<sup>89</sup> § 337 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>90</sup> § 337 odst. 4 věta druhá zákoníku práce.

<sup>91</sup> DRÁPAL, Ljubomír. Komentář k § 21 Smlouvy uzavřené elektronicky. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 4. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 157, marg. č. 12.

<sup>92</sup> § 317 odst. 1 zákoníku práce.



krizového zákona<sup>93</sup> nebo zákona o ochraně veřejného zdraví<sup>94</sup> na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a místo výkonu práce musí být k výkonu sjednané práce způsobilé<sup>95</sup>. V souvislosti s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele se očekává, že zaměstnanci budou vznikat náklady, které by jinak na pracovišti hradil zaměstnavatel. Zaměstnanci automaticky ze zákona přísluší náhrada nákladů, pokud si se zaměstnavatelem předem písemně nesjedná, že náhrada nákladů zaměstnanci nepřisluší.<sup>96</sup> Náhrada bude jinak zaměstnanci poskytnuta za skutečně vzniklé náklady (které musí prokázat)<sup>97</sup>. Je též možné, aby byla zaměstnanci poskytnuta náhrada nákladů jako paušální částka náhrady<sup>98</sup>, kterou si však musí se zaměstnavatelem písemně dohodnout. Další možností je, že náhradu nákladů paušální částkou stanoví vnitřní předpis zaměstnavatele. Při tom platí, že náhrada nákladů v případě poskytnutí paušální částky náleží zaměstnanci za každou započatou hodinu práce.<sup>99</sup> MPSV má podle zákona povinnost pravidelně určovat její výši vyhláškou.<sup>100</sup> Pro rok 2023 bylo stanoveno, že paušální částka náhrady nákladů je 4,60 Kč.<sup>101</sup>

Zaměstnanci pracující na DPP/DPČ si též mohou se svým zaměstnavatelem sjednat právo na náhradu nákladů, avšak na rozdíl od zaměstnanců v pracovním poměru jim neplyne automaticky ze zákona.<sup>102</sup>

#### 5.2.2.6 Shrnutí hlavních změn obsažených v transpoziční novele zákoníku práce

Transpoziční novelou zákoníku práce, která přinesla významné změny v pracovněprávní oblasti. Mezi klíčové oblasti patří:

1. rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele – zaměstnavatelé budou povinni poskytovat zaměstnancům při vzniku pracovního poměru širší spektrum informací, což přispěje k větší právní jistotě, zejména u ohrožených skupin zaměstnanců;
2. změny u dohod konaných mimo pracovní poměr – úprava zavádí mimo jiné pravidla pro dovolenou a rozvrh práce, čímž má potenciál zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců pracujících na základě DPP/DPČ;
3. nová pravidla pro doručování pracovněprávních písemností – novela reaguje na vývoj v oblasti elektronické komunikace a v mnoha ohledech zjednodušuje proces doručování;
4. elektronické sjednávání právních jednání – přispívá k větší flexibilitě a rychlosti pracovněprávních procesů;

<sup>93</sup> Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>94</sup> Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>95</sup> § 317 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>96</sup> § 190a odst. 2 zákoníku práce.

<sup>97</sup> § 190a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

<sup>98</sup> § 190a odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

<sup>99</sup> § 190a odst. 4 zákoníku práce.

<sup>100</sup> Tamtéž.

<sup>101</sup> ČESKO. Vyhláška č. 299/2023 Sb. ze dne 25. září 2023 o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2023. In: *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2023, částka 139, s. 4149. ISSN 1211-1244. Dostupná také v digitální formě z: [37bb72b8-9419-b7e2-b4ee-d14ff793e391](https://www.zbierka.zakonu.cz/37bb72b8-9419-b7e2-b4ee-d14ff793e391).

<sup>102</sup> § 190a odst. 7 zákoníku práce.

5. pravidla pro práci na dálku (home office) – úprava jasně definuje podmínky výkonu práce z domova, což přispívá k větší transparentnosti a spravedlnosti při této formě výkonu práce.

Novela má za cíl významně posunout digitalizaci pracovněprávních procesů v České republice a připravit tím právní úpravu v této oblasti na cestu směrem k větší modernizaci. Z hlediska praktického dopadu může novela přinést řadu výhod. Rozšířený rozsah informační povinnosti zaměstnavatelů může napomoci k větší transparentnosti, stejně tak jako k právní ochraně zaměstnanců, kteří jsou zákoníkem práce chápáni jako slabší smluvní strana, která má být chráněna. Flexibilní formy zaměstnávání, jako jsou dohody konané mimo pracovní poměr nebo práce na dálku (home office) zase umožňují lépe sladit profesní a osobní život zaměstnanců. Lze tak vyslovit naději, že ve výsledku mohou přispět i ke snížení genderových nerovností na pracovištích.

### **5.2.3 Aktuální judikatura v souvislosti s digitalizací v pracovním právu**

#### **Hlášení dovolené prostřednictvím SMS – NS sp.zn. 21 Cdo 1209/2024**

Nejvyšší soud se zabýval právní otázkou oprávněnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem v situaci, kdy zaměstnanec čerpal nevyčerpanou dovolenou z předchozího roku bez souhlasu zaměstnavatele, přičemž tento souhlas nebyl výslovně udělen ani v době předcházející čerpání. Okresní soud se přiklonil k argumentaci zaměstnavatele a konstatoval, že zaměstnanec nedodržel zákonnou povinnost oznámit čerpání dovolené alespoň 14 dnů předem, jak vyžaduje zákoník práce. Nedodržení této lhůty soud vyhodnotil jako závažné porušení pracovních povinností, což opravňovalo zaměstnavatele k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Odvolací soud však zaujal opačný názor. Vycházel z toho, že z jednání zaměstnance, konkrétně ze zaslané SMS zprávy a následného předání žádosti, vyplývala „patrná přinejmenším snaha žalobce o dovolené svého nadřízeného informovat“. Dále uvedl, že zákonný požadavek na oznámení čerpání dovolené v 14denním předstihu je třeba považovat za lhůtu pořádkovou, jejíž nedodržení nezpůsobuje zánik práva zaměstnance určit si čerpání dovolené sám. Soud proto dospěl k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru nebylo důvodné, neboť čerpání dovolené zaměstnancem nemohlo být považováno za neomluvenou absenci.

Nejvyšší soud však dovodil, že oznámením žalobce o čerpání dovolené žalované ve smyslu § 218 odst. 3 zák. práce nemohla být SMS zpráva, neboť tato zpráva nespĺňuje podmínky pro doručení písemnosti určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací stanovené v § 337 odst. 2, 4 a 5 zák. práce (mimo jiné uznávaný elektronický podpis zaměstnance a potvrzení převzetí písemnosti datovou zprávou zaměstnavatele podepsanou jeho uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou jeho uznávanou elektronickou pečetí).

## **Platnost dohody o narovnání zaslané přílohu e-mailové zprávy jako scan – NS sp. zn. 21 Cdo 2061/2021<sup>103</sup>**

Předmětem sporu bylo zaplacení částky odpovídající sjednanému odstupnému, na něž žalobce uplatňoval nárok na základě dohody o narovnání, která měla být uzavřena v souvislosti s ukončením pracovního poměru.

Žalobce tvrdil, že mezi ním a žalovanou byla uzavřena dohoda o narovnání, podle níž byla žalovaná povinna vyplatit žalobci odstupné ve výši sedminásobku jeho průměrného výdělku. Tento závazek žalovaná nesplnila, ačkoliv lhůta pro vyplacení částky již uplynula. Žalobce argumentoval tím, že dohoda byla uzavřena řádně a vyzval žalovanou k plnění.

Žalovaná však zpochybnila existenci dohody o narovnání. Namítala, že proces jejího sjednávání nebyl dokončen a že k dohodě nedošlo, neboť žalovaná nikdy nepřistoupila na uzavření této dohody v písemné formě. Dále uvedla, že její interní pravidla neumožňují uzavírání smluvních dokumentů elektronicky, například prostřednictvím e-mailu, a že dohoda nebyla doručena žalobci do vlastních rukou, což považovala za klíčovou okolnost potvrzující její neplatnost.

Nejvyšší soud potvrdil závěr odvolacího soudu, že k dohodě mezi účastníky došlo. Scan návrhu dohody byl již podepsán dvěma členy statutárního orgánu žalované (pravost a autentičnost uvedených podpisů nebyla v řízení zpochybněna) a obsahoval již veškeré (e-mailovou korespondencí mezi zástupci účastníků) dohodnuté náležitosti, scan zaslala žalobci žalovaná a vážnost takto vyjevené vůle nebyla zpochybněna. Podle závěru Nejvyššího soudu je-li z vnějších projevů jednajících (pro vnější svět) poznatelný společný shodný úmysl (vůle) upravit vznik, změnu, udržení nebo zánik svých práv a povinností, a není-li vůle některého z jednajících (nebo obou) deformována, je nutno dospět k závěru o vzniku dohody.

## **Písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinnosti zaslané emailem – NS 21 Cdo 3693/2012<sup>104</sup>**

V rámci sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru rozhodoval Nejvyšší soud také o významné právní otázce, zda písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou. Nejvyšší soud dovodil, že požadavek zákona na doručení písemnosti zaměstnanci do vlastních rukou může zaměstnavatel splnit též jejím doručením prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací za podmínek, které jsou uvedeny v ustanovení § 335 zák. práce a mezi které patří podpis písemnosti elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu; bez tohoto podpisu není doručení písemnosti zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby

<sup>103</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2061/2021 ze dne 27. 04. 2022. Všechna rozhodnutí jsou k dispozici na: <https://nsoud.cz/>

<sup>104</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3693/2012 ze dne 9. 4. 2013. Všechna rozhodnutí jsou k dispozici na: <https://nsoud.cz/>

elektronických komunikací účinné. V posuzovaném případě žalovaná doručila žalobci upozornění na možnost výpovědi z pracovního poměru prostřednictvím sítě elektronických komunikací, aniž by toto upozornění podepsala elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu. Nejvyšší soud potvrdil závěr odvolacího soudu, že písemné upozornění na možnost výpovědi pro soustavně méně závažné porušování pracovní povinnosti nebylo žalobci doručeno do vlastních rukou a že výpověď je z tohoto důvodu neplatná.

#### **Smlouva o budoucí pracovní smlouvě zasláná elektronicky – NS 21 Cdo 3411/2014-665<sup>105</sup>**

Předmětem sporu byla otázka existence a právní závaznosti smlouvy o budoucí pracovní smlouvě, kterou měl žalobce za uzavřenou mezi ním a žalovanou, a jejího následného neplnění ze strany žalované. Soud nižší instance rozhodl, že nabídku nelze považovat za „dohodu na uzavření pracovní smlouvy“ ve smyslu ustanovení § 50a občanského zákoníku, když byla zaslána e-mailem, aniž by byla opatřena „zaručeným elektronickým podpisem“, a ani potvrzení přijetí nabídky ze strany žalobce nebylo opatřeno takovým podpisem. Nabídka navíc nesplňovala jednu z podstatných náležitostí pracovní smlouvy podle ustanovení § 34 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, a to určení dne nástupu do práce. Dovolací soud se ztotožnil se závěry soudu nižší instance a dovolání žalobce zamítl.

#### **5.2.4 Regulační rámec umělé inteligence (AI)**

Oblastí, která stále více zasahuje do digitalizace pracovněprávních vztahů (např. v oblasti náboru pracovníků, kontroly a řízení pracovníků), je používání umělé inteligence (AI). Umělá inteligence výrazně zjednodušuje a zefektivňuje procesy v oblasti pracovněprávních vztahů, avšak její implementace přináší také řadu rizik a výzev, zejména v souvislosti s ochranou základních práv, diskriminací a zajištěním transparentnosti rozhodovacích procesů.<sup>106</sup> Prvním komplexním regulačním rámcem v Evropské unii je AI Act (Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/1689)<sup>107</sup>, který vstoupil v platnost 1. srpna 2024. Jeho cílem je chránit občany EU před riziky spojenými s využíváním umělé inteligence (AI) a současně podporovat inovace v této oblasti. Nařízení harmonizuje pravidla pro systémy AI, klasifikuje je podle rizik a zavádí odstupňovanou regulaci.

AI Act rozlišuje systémy AI na základě míry rizika do tří kategorií:

- *Neakceptovatelné riziko*: Zahrnuje systémy manipulující lidským chováním, provádějící biometrickou kategorizaci, systémy tzv. social-scoring, systémy prediktivního policejního dohledu nebo systémy pro rozpoznávání emocí na pracovišti a ve vzdělávacích zařízeních (s výjimkou hlídání ostražitosti řidiče v dopravě). Tyto systémy jsou na základě AI Act zakázány.

<sup>105</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3411/2014-665 ze dne 19. 2. 2016. Všechna rozhodnutí jsou k dispozici na: <https://nsoud.cz/>

<sup>106</sup> Více k rizikům a problémům spojeným s používáním AI viz: RANGLOVÁ, Jana. Umělá inteligence a její regulace: Jaké požadavky přináší AI Act? BOZPinfo.cz. [online]. 10. 12. 2024. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/umela-inteligence-jeji-regulace-jake-pozadavky-prinasi-ai-act>

<sup>107</sup> EU. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/1689 ze dne 13. června 2024, kterým se stanoví harmonizovaná pravidla pro umělou inteligenci a mění nařízení (ES) č. 300/2008, (EU) č. 167/2013, (EU) č. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 a (EU) 2019/2144 a směrnice 2014/90/EU, (EU) 2016/797 a (EU) 2020/1828 (akt o umělé inteligenci). (Text s významem pro EHP). In: Úřední věstník EU, 2024. Document 32024R1689. Dostupný v digitální podobě z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/ALL/?uri=CELEX%3A32024R1689>

- **Vysoké riziko:** Patří sem systémy ohrožující bezpečnost nebo základní práva, jako např. systémy biometrické identifikace, správy kritické infrastruktury, systémy používané v pracovněprávních vztazích a při náboru zaměstnanců a také systémy používané při vzdělávání a výcviku. Poskytovatelé systémů s vysokým rizikem budou podléhat přísným pravidlům, včetně požadavků na řízení rizik, transparentnosti a zajištění lidského dohledu systému, kyberbezpečnosti a certifikace. Požadavky budou u těchto systémů kladeny také na data používaná k trénování a testování modelů AI tak, aby byla přesná, bezchybná a reprezentativní a bylo zabráněno možnosti zkreslení výstupů.
- **Omezené riziko:** Obsahuje systémy tzv. generativních modelů AI<sup>108</sup> (např. ChatGPT) nebo modelů umožňujících vytvářet tzv. deepfakes<sup>109</sup>, u kterých je kladen důraz na transparentnost použití technologie umělé inteligence. Uživatelé budou muset být informováni o tom, že výstupy byly vytvořeny prostřednictvím AI.

Nařízení se vztahuje na poskytovatele systémů AI v EU i mimo ni, pokud jsou jejich produkty v EU uváděny na trh a do provozu. Výjimku tvoří systémy pro vojenské účely nebo národní bezpečnost, vědecký výzkum či neprofesionální užití.

V souvislosti s přijetím AI Act došlo v roce 2024 ke zřízení Evropského úřadu pro umělou inteligenci, který zajišťuje implementaci pravidel, dohlíží na generativní AI a má pravomoci ukládat sankce. Pravidla AI Act vstoupila v platnost 1. srpna 2024, přičemž různá ustanovení budou v účinnost vstupovat postupně, od 2. února 2025 až do 2. srpna 2027.

AI Act představuje významný krok směrem k vytvoření bezpečného a etického rámce pro rozvoj AI v Evropě. Přesto zůstává výzvou adaptace na dynamický technologický vývoj a zajištění, že jeho přínosy budou sdíleny spravedlivě.

## 5.2.5 Shrnutí závěrů a zjištění v oblasti digitalizace pracovního práva

### 5.2.5.1 Přínosy digitalizace pracovního práva

#### **Efektivita administrativních procesů**

Nahrazení listinných dokumentů elektronickými umožňuje zjednodušení procesů v oblasti pracovního práva a nabízí moderní přístup k plnění administrativních povinností.

#### **Dlouhodobé uchování dokumentů**

Elektronická podoba dokumentů může usnadnit jejich archivaci a přístupnost za předpokladu, že jsou splněny specifické podmínky, a to zejména platnost uznávaného elektronického podpisu a časových razítek.

#### **Alternativní nástroje**

<sup>108</sup> Generativní AI ve smyslu technologie umělé inteligence, která vytváří nový obsah, jako jsou texty, obrázky, zvuky nebo videa, na základě vzorů a dat, na kterých byla vytrénována.

<sup>109</sup> **Deepfakes** jsou uměle vytvořená audiovizuální díla, např. videa, obrázky nebo zvukové nahrávky, generované umělou inteligencí. Tyto technologie, založené na algoritmech hlubokého učení (deep learning), umožňují realistické nahrazování obličejů, hlasů nebo jiných prvků v obsahu.

Použití služeb, jako je např. Adobe Sign, může být velmi efektivním nástrojem pro digitalizaci, a to zejména v případech, kdy právní jednání nezahrnuje orgány veřejné moci.

### 5.2.5.2 Výzvy a omezení digitalizace

#### **Právní limity a požadavky**

Pro řadu dokumentů v oblasti pracovního práva je i nadále nutné zachovat písemnou formu, a to zejména k doložení plnění zákonných povinností zaměstnavatele (průkaznost dokumentů ve vztahu k orgánům státní správy). Alternativní nástroje (např. Adobe Sign) nelze uplatnit ve vztahu k orgánům veřejné moci, jejich využití je omezeno pouze na soukromoprávní subjekty.

#### **Elektronické podpisy**

Uznávaný elektronický podpis je nezbytný pro zajištění právní validity dokumentů. Je však vázán na certifikát s omezenou platností (obvykle 1 rok), což vyžaduje pravidelnou aktualizaci certifikátů a časových razítek. Absence platného časového razítka nebo jeho expirace může vést k odmítnutí dokumentu u civilních soudů, což vyžaduje další nástroje pro prokázání autenticity.

#### **Nevhodnost biometrických podpisů**

Biometrické podpisy (např. tzv. sign-pady) nejsou považovány za vhodné a bezpečné pro právní účely z důvodu vyššího rizika zneužití a technických komplikací.

#### **Doručování dokumentů**

Ve vztahu k orgánům veřejné moci existuje řada způsobů elektronického doručování, jako jsou datové schránky, e-maily s elektronickým podpisem nebo informační systémy veřejné správy. Nicméně právní úprava může určité způsoby doručování vylučovat, tedy stále přetrvává určitá nepřehlednost a nejednotnost pravidel.

Ve vztahu k zaměstnancům zaměstnavatel nemůže vynucovat přijetí elektronických dokumentů. Pokud zaměstnanec s takovou formou doručování dokumentů nesouhlasí, je nutné zachovat listinnou podobu dokumentů. Jedná se o jednu z překážek úplného procesu digitalizace.

Doručování elektronických dokumentů soukromoprávním subjektům je obvykle méně problematické, ale přesto vyžaduje zajištění právní validity a akceptace protistrany.

#### **Technicko-právní limity**

Kombinace elektronické a listinné podoby dokumentů je problematická a nedoporučuje se, zejména kvůli nutnosti konverze, která je spojena s náklady a závislostí na softwaru třetích stran. Některé dokumenty vyžadují přímo listinnou podobu na základě požadavků zvláštních právních požadavků.

#### **Dlouhodobá uchovatelnost dokumentů**

U dokumentů opatřených uznávaným elektronickým podpisem je nezbytné pravidelné prodlužování jejich platnosti pomocí aktualizace časových razítek. Pokud k aktualizaci časového razítka nedojde, dokumenty mohou být soudy odmítnuty jako právně neplatné, což vyžaduje náročné dokazování jejich autenticity jinými prostředky.

#### **Limity možností elektronické kontraktace v pracovněprávních vztazích**



Pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti se nedoporučuje sjednávat elektronicky, pokud by měla být v těchto právních jednáních sjednána doba určitá pracovněprávního vztahu či zkušební doba, ledaže by tato právní jednání byla podepsána zaručeným elektronickým podpisem či zaměstnanec potvrdil skrze informační systém datových schránek.

Důvodem tohoto doporučení je obava z možné neschopnosti prokázat sjednání takové dohody v případě tvrzení zaměstnance u soudu, že takové právní jednání neuzavřel. V případě sporu mají soudy totiž tendenci trvat na tom, že zaměstnavatel je povinen prokázat sjednání předmětného právního jednání, což v případě rezignace na vytvoření dostatečných technických záruk ze strany zaměstnavatele znamená, že je vydán na vůli zaměstnance. Klíčovou překážkou úplné digitalizace je tak zákonná ochrana slabšího postavení zaměstnance, kdy úpravu elektronické kontraktace soudy vykládají prozatím spíše k tíži zaměstnavateli, jenž je tak nucen prokazovat platnost předmětného právního jednání. Doporučení vychází z toho, že běžný zaměstnavatel nebude moci těžit ze speciální úpravy, která by mu umožnila využít při kontraktaci např. biometrický podpis.

Zaměstnavatelům je doporučováno vydat vnitřní předpis upravující pravidla elektronické komunikace a kontraktace. Vnitřní předpis by měl být proveden smluvně dohodami sjednanými s jednotlivými zaměstnanci o elektronické komunikaci. Vnitřní předpis by měl vyloučit, že zaměstnanec může skončit pracovněprávní vztah prostým emailem doručeným zaměstnavateli. Vnitřní předpis by měl řešit také doručování do datové schránky zaměstnance.

## 5.3 Platformová práce

### 5.3.1 Specifika platformové práce

Platformová práce, tj. práce vykonávaná prostřednictvím digitálních (online) platform, představuje poměrně novou formu atypických pracovních vztahů, které jsou součástí tzv. gig ekonomiky zaměřené na sdílení pracovních úkolů.

Evropská komise definuje platformovou práci jako „*veškerou práci poskytovanou prostřednictvím online platform nebo jimi zprostředkovanou v široké škále odvětví, práce je různorodého charakteru a je poskytována za úplatu*“.<sup>110</sup> Mezinárodní organizace práce (ILO) do své definice začlenila i aspekt základní typologie platformové práce, mezi digitální pracovní platformy „*zahrnuje jak on-line platformy, kde je práce zadávána prostřednictvím otevřené výzvy osobám, které jsou geograficky rozptýlené*

---

<sup>110</sup> Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. VT/2018/032. CEPS, EFTHA, and HIVA-KU Leuven. [on-line]. European Commission, 2020. S. 25 [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>



(„crowdwork“), tak geolokalizační aplikace, které přidělují práci jednotlivcům, které se pohybují v určité geografické oblasti“.<sup>111 112 113</sup>

Pro výkon platformové práce jsou typické určité charakteristické rysy:

- jedná o **trojstranný** (resp. někdy i vícestranný) **vztah** mezi pracovníkem vykonávajícím práci nebo nabízejícím určitou službu, digitální platformou a koncovým uživatelem (zákazníkem);
- **pracovní úkoly** jsou zadávány **on-line** prostřednictvím mobilní aplikace nebo webového rozhraní;
- práce je poskytována **na vyžádání**, úkolově po částech;
- práce je vykonávána na bázi **dočasnosti**;
- práce je řízena, přerozdělována a kontrolována namísto člověka **strojově (prostřednictvím algoritmů)**;
- platformová práce se vyskytuje ve dvou základních formách:
  1. **crowdwork platformy**: výkon práce probíhá kompletně v **on-line** prostředí (a může být prováděn geograficky v podstatě odkudkoliv), mezi tyto platformy patří např. vysoce specializované činnosti typu webdesign, programování nebo poskytování psychoterapie (českým zástupcem tohoto typu platform je např. Webtrh.cz nebo Terap.io) nebo naopak činnosti typu mikropráce s nízkou potřebou kvalifikace, např. vyplňování online dotazníků.
  2. **geolokalizační platformy**: propojují pracovníka a zákazníka na základě algoritmů podle jejich aktuální polohy v reálném čase, typicky taxi platformy pro sdílení jízd (např. Uber, Bolt) nebo platformy pro rozvoz jídla (např. Foodora, Bolt Food atd.).
- digitální platformy **nejsou homogenní skupinou**, jimi používané obchodní modely se mohou vzájemně zásadně lišit, stejně tak můžou být rozdílné pracovní podmínky a míra autonomie pracovníků platform, a nemusí být u nich naplněny všechny výše uvedené charakteristické rysy.

### 5.3.2 Právní regulace v České republice

Český právní řád prozatím nedisponuje specifickou úpravou týkající se platformové práce, což vede k obtížné aplikovatelnosti tradičních pracovněprávních definic, např. naplnění znaků závislé práce. Aplikovatelnost definičních znaků závislé práce na činnost digitálních platform je v praxi obtížná, protože se jedná o nová a neobvyklá uspořádání pracovněprávních vztahů, pro něž dosavadní právní úprava není uzpůsobena. Respektive v případě platformové práce se bude jednat většinou o případy hraniční a sporné, které budou muset být zkoumány v kontextu konkrétních podmínek dané pracovní

<sup>111</sup> DE STEFANO, V.; DURRI, I., STYLOGIANNIS, C., WOUTERS, M. *Platform work and the employment relationship*. [on-line]. ILO Working Paper 27. Mezinárodní organizace práce. Ženeva, 2021. [cit. 2023-08-03]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS\\_777866/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang-en/index.htm)

<sup>112</sup> Další možné definice viz OECD: OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD. [on-line]. Paříž, 2019. [cit. 2023-08-03]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en> nebo

<sup>113</sup> EU-OSHA: the EU. European Risk Observatory Discussion paper. [on-line]. © European Agency for Safety and Health at Work, 2017. S. 8. [cit. 2023-06-16]. ISBN: 978-92-9496-642-1. Dostupné také v digitální podobě z: <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>

platformy. Způsob fungování digitálních platform je totiž velmi různorodý a podmínky nastavené pro výkon práce mohou být diametrálně odlišné. Podle § 2, odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce je závislou prací „práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“ Podmínky pro výkon závislé práce definuje § 2, odst. 2: „Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“ Z dosavadní rozhodovací praxe českých soudů vyplývá, že práce prostřednictvím digitálních pracovních platform se dá považovat za činnosti obojetné povahy, mezi něž se řadí drtivá většina menších živností (např. zedník, kadeřnice, instalatér, účetní i svobodná povolání). Taková činnost může být vykonávána jak v režimu závislé činnosti, tedy skrze zaměstnání, tak v režimu samostatné činnosti, a to aniž by se jednalo o tzv. švarcsystém.<sup>114</sup> U těchto obojetných činností pak bude záviset na individuálním posouzení „míry závislosti“ na základě kritérií pro posouzení výkonu závislé práce.<sup>115</sup> Výkon práce kurýrů digitálních platform se také již stal předmětem kontroly orgánů inspekce práce, které dospěly k závěru, že v konkrétním případě došlo k výkonu nelegální práce. Kontrola provedená oblastním inspektorátem práce zjistila, že činnost kurýrů spočívající v rozvozu zakázek pro koncové zákazníky platformy byla vykonávána jak osobami samostatně výdělečně činnými (OSVČ), tak zaměstnanci na dohodu o provedení práce (DPP). Práce kurýrů OSVČ a DPP se však v praxi nijak nelišila – byla totožně organizována, kontrolována i prováděna a zajišťovala podnikatelskou činnost platformy. Kurýři pracovali v nerovnoměrně rozvržené pracovní době v krátkém a dlouhém týdnu, obvykle od 8 do 20 hodin s pauzou. Při práci se přihlašovali do aplikace, která jim přidělovala zakázky, evidovala pracovní dobu (u DPP) a kontrolovala výkon práce pomocí GPS. Kurýři používali stejné pracovní prostředky, jako automobil, terminál a mobilní aplikaci, přičemž proces rozvozu zahrnoval vyzvednutí zakázky, její doručení a vyřízení platby. Odměňování bylo jednotně nastaveno za odvedenou zakázku s možností bonusů pro OSVČ. Kurýři hlásili svou absenci „vedoucímu“, který zařizoval náhradu, a fakturace OSVČ probíhala měsíčně. Kontrolu práce i zákaznické reklamace zajišťovala platforma, což svědčilo o závislém výkonu práce, ačkoliv kurýři OSVČ formálně vystupovali jako podnikatelé.<sup>116</sup>

### **5.3.3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy**

Na úrovni EU je zásadním regulačním rámcem Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím

<sup>114</sup> Viz Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 03. 2016, sp. značka 2 Afs 265/2015-114. Rozsudky jsou dostupné z: <http://www.nssoud.cz>.

<sup>115</sup> K tomu blíže viz TKADLEC, M. Posuzování závislé práce a její limity In: Právní rozhledy č. 13-14/2022, str. 484-490.

<sup>116</sup> JIRÁSKO, Vojtěch. Digitální pracovní platformy jako zaměstnavatelé – část I. [on-line]. Právní prostor, 5. 2. 2024. [cit. 2024-17-12]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/digitalni-pracovni-platformy-jako-zamestnavatele-cast-i/#link-note-5>

platformy.<sup>117</sup> Směrnice definuje odpovídající zaměstnanecký status osob pracujících pro digitální platformy<sup>118</sup> a dále zavádí poprvé na úrovni EU pravidla pro používání algoritmického řízení a umělé inteligence (AI) na pracovišti. Návrh Komise byl zveřejněn dne 9. prosince 2021. Ministři pro zaměstnanost a sociální věci se na zasedání konaném dne 12. června 2023 dohodli na obecném přístupu Rady. Jednání s Evropským parlamentem byla zahájena dne 11. července 2023 a zakončena dne 8. února 2024, kdy bylo dosaženo dohody. K přijetí směrnice došlo 23. října 2024. Členské státy, včetně České republiky, musí do 2. prosince 2026 uvést v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí.

Směrnice je aplikovatelná na digitální pracovní platformy, které organizují činnost osob vykonávajících práci, např. platformy Uber, Bolt či Wolt. Naopak se netýká poskytovatelů služeb zaměřených na sdílení aktiv (např. Airbnb) nebo na prodej zboží a služeb (online bazary). Vztahovat se bude také na pracovníky, kteří vykonávají činnost prostřednictvím zprostředkovatelů, což zahrnuje například řidiče taxi platformou sdružené v takzvaných flotilách, kteří nemají přímý smluvní vztah s danou platformou. Směrnice stanovuje tzv. vyvratitelnou právní domněnku, že smluvní vztah mezi digitální pracovní platformou a osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy, je pracovním poměrem. Tato domněnka se uplatní tehdy, jsou-li zjištěna kritéria naznačující kontrolu a řízení práce. Důkazní břemeno leží na platformě, která musí prokázat, že daný smluvní vztah není pracovním poměrem. Platforma může domněnku vyvrátit tím, že prokáže, že daný vztah nemá znaky pracovněprávního vztahu. Domněnka se uplatní ve všech soudních a správních řízeních a je klíčová například pro případy švarcsystému a provádění kontrol orgány inspekce práce, nebo pro spory mezi platformami a pracovníky. Směrnice ponechává určení konkrétních kritérií pro „řízení a kontrolu“ na členských státech. Inspirací může být původní striktnější návrh směrnice, který nakonec nebyl přijat, a který obsahoval vyjmenovaná kritéria, podle nichž mělo být postupováno.<sup>119</sup>

Směrnice nově upravuje také používání automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů digitálními platformami. Zakazuje zpracování určitých osobních údajů, například údajů o emočním stavu pracovníků. Platformy musí zajistit lidský dohled nad rozhodnutími těchto systémů, pravidelně hodnotit jejich dopady a umožnit pracovníkům požadovat vysvětlení a přezkum rozhodnutí, která mohou ovlivnit jejich pracovní postavení.

---

<sup>117</sup> EU. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy (Text s významem pro EHP). In: Úřední věstník Evropské unie. Dostupný v digitální podobě z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/?uri=CELEX%3A32024L2831>

<sup>118</sup> Dle čl. 2, odst. 1 směrnice se rozumí „digitální pracovní platformou“ fyzická nebo právnická osoba poskytující službu, která splňuje všechny tyto požadavky:

- i) je alespoň zčásti poskytována na dálku pomocí elektronických prostředků, jako jsou internetové stránky nebo mobilní aplikace;
- ii) je poskytována na žádost příjemce služby;
- iii) zahrnuje jako nezbytnou a zásadní složku organizaci práce vykonávané osobami za úplatu, bez ohledu na to, zda je uvedená práce vykonávána online, nebo na určitém místě;
- iv) zahrnuje používání automatizovaných monitorovacích systémů nebo automatizovaných rozhodovacích systémů.

<sup>119</sup> Viz RANGLOVÁ, Jana; SCHEU, Lenka. Práce prostřednictvím digitálních platform a související aspekty zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online]. 2023, roč. 16, č. 3-4. Dostupný z: <https://www.josra.cz/vydani?categoryId=32451&id=1204675&action=itemDetail&oid=10520461&nid=21089>. ISSN 1803-3687.

V oblasti transparentnosti budou muset platformy pravidelně informovat pracovníky i národní orgány o využívání algoritmických systémů a o smluvním statusu svých pracovníků. Zároveň musí platformy zajistit komunikační kanály, které umožní pracovníkům vzájemný kontakt bez možnosti monitorování této komunikace.

Směrnice představuje dosud nejvýznamnější krok směrem k regulaci digitálních pracovních platform. Po transpozici směrnic v jednotlivých členských státech EU budou muset platformy pravděpodobně přehodnotit své obchodní modely a dojít k rozhodnutí, zda změní svou politiku vůči pracovníkům tak, aby domněnka pracovněprávního vztahu naplněna nebyla, nebo zda navážou se svými pracovníky standardní zaměstnanecké vztahy. Rovněž budou muset přizpůsobit své fungování novým požadavkům na transparentnost a dohled nad algoritmickými systémy. Zcela vyloučit nelze ani možnost ukončení nebo omezení činnosti některých globálně působících platform na evropských trzích.<sup>120</sup>

### 5.3.4 Přehled vybraných zahraničních právních úprav platformové práce<sup>121</sup>

Země	Právní předpis	Popis regulace
Francie	<u><a href="#">Zákon El Khomri (z. č. 2016-1088)</a></u>	Zákon se vztahuje na osoby, které jsou samostatně výdělečně činné, a v rámci profese využívají digitální pracovní platformy. Těmto osobám přiznává práva v oblasti kolektivního zastupování, při splnění určité hranice tržeb pak také nárok, aby za ně digitální platforma hradila pojištění pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Zákon se nezabývá určením zaměstnaneckého statusu v rámci digitálních platform.
	<u><a href="#">Zákon o mobilitě (z. č. 2019-1428)</a></u>	Zákon zaručuje platformovým pracovníkům v segmentu rozvozu zboží právo odmítnout zakázku. Pracovníci digitálních platform mají také právo se odpojit a vybrat si časové sloty, ve kterých budou pracovat. Platformy nemůžou toto jednání sankcionovat např. ukončením spolupráce.
	<u><a href="#">Vyhláška č. 2021-484</a></u>	Právní předpis zaručuje práva v oblasti kolektivního vyjednávání a zastupování ze strany odborů pro samostatně výdělečně činné pracovníky digitálních platform. Vyhláškou je ustanoven dozorový Orgán pro sociální vztahy pracovních platform (ARPE), který má za úkol dohlížet na sociální dialog v oblasti digitálních platform.
Španělsko	<u><a href="#">Zákon o řidičích (z. č. 9/2021)</a></u>	Při splnění stanovených podmínek mají osoby vykonávající rozvoz výrobků pro digitální platformy nárok na status zaměstnance. Předpis obsahuje požadavky na transparentnost algoritmického řízení. Pracovníkům musí být zpřístupněny informace o používání algoritmů a AI (umělé inteligence) ve vztahu k pracovním podmínkám, náboru a propouštění.

<sup>120</sup> Podobná situace nastala např. ve Španělsku po přijetí zákona o ochraně řidičů (královský zákonný dekret č. 9/2021 ze dne 11. května 2021), kdy zde svou činnost ukončila platforma Deliveroo. Viz Eurofound. Riders' law, Record number 2449. Platform economy database [online]. Dublin: Eurofound, 12 May 2021 [cit. 2023-06-24].

Dostupné z: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142>

<sup>121</sup> Podrobně viz RANGLOVÁ, Jana; SCHEU, Lenka. Evropské iniciativy ke zlepšení pracovních podmínek a ochrany pracovníků digitálních platform. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online]. 2023, roč. 16, č. 3-4. Dostupný z: <https://www.josra.cz/vydani?categoryId=32451&id=1204662&action=itemDetail&oid=10520461&nid=21089> . ISSN 1803-3687.

Itálie	<u>Zákon č. 101/2019</u>	Zákon přiznává specifická práva pro samostatně výdělečně činné pracovníky platformem v segmentu distribuce zboží. Jedná se o práva na transparentnost a informace, stanovení pevné hodinové mzdy, antidiskriminační práva a zajištění BOZP. Tito pracovníci musí být pojištěni pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, na digitální platformy se také vztahují povinnosti na úseku BOZP (např. hodnocení rizik, přijímání opatření k jejich minimalizaci, konzultace otázek BOZP, poskytování informací a školení BOZP).
Itálie – region Lazio	<u>Zákon o ochraně a bezpečnosti digitálních pracovníků</u>	Platforma je povinna informovat pracovníky o místě výkonu práce, úkolech, výši mzdy, rizicích spojených s výkonem práce a o přístupu k ochranným prostředkům a ochranným zařízením (ochranné prostředky pracovníkům poskytuje bezplatně a na vlastní náklady zajišťuje jejich údržbu a provozuschopnost). Dále musí zajišťovat školení BOZP, zejména školení o rizicích a opatřeních před jejich působením. Digitální platformy jsou povinny na svoje náklady pojistit pracovníky pro případ pracovního úrazu a nemoci z povolání. Platformy také musí pracovníky informovat o systému hodnocení, musí být stanoven postup pro nezávislé ověření mechanismu na základě žádosti pracovníka.
Řecko	<u>Zákoník práce (zákon č. 4808/2021)</u>	Platformová práce může být vykonávána jako závislá práce nebo na základě smlouvy o poskytování nezávislých služeb. Aby však práce mohla být vykonávána v režimu nezávislé služby, musí mít pracovník možnost volby pracovní doby, druhu a množství práce, možnost poskytovat služby třetím stranám, atd. Digitální platformy jsou odpovědné za zajištění BOZP u poskytovatelů nezávislých služeb ve stejném rozsahu jako u zaměstnanců.

### 5.3.5 Opatření nelegislativního charakteru realizovaná ze strany zainteresovaných subjektů za účelem zvýšení ochrany a zlepšení pracovních podmínek pracovníků digitálních platformem

- **Digitální platformy:** U digitálních platformem se v oblasti BOZP můžeme setkat s nabídkou školení BOZP (především bezpečnosti v silničním provozu u taxi a rozvozových platformem), se zaváděním preventivních opatření proti násilí či obtěžování ze strany třetích osob v terénu, s poskytováním určité formy úrazového pojištění, méně často pak s poskytováním ochranných pomůcek a bezpečnostních prvků.
- **Odborové organizace:** Pozitivní vliv na zvýšení ochrany a prosazování práv u pracovníků platformem mohou sehrát odborové svazy a to prostřednictvím zahájení sociálního dialogu, vyvíjení tlaku na uzavírání kolektivních smluv a šíření osvěty o pracovních podmínkách v rámci platformem mezi samotnými platformovými pracovníky i veřejností. Formování odborové organizace je pro platformové pracovníky obtížnější než u standardních zaměstnání. Vzájemné interakce pracovníků platformem probíhají nepravidelně prostřednictvím nahodilých setkání. Ke kontaktům a osobní výměně informací dochází na stanovištích taxi, parkovištích, ve stravovacích zařízeních.

U platformových pracovníků je proto rozhodující zejména kontakt v online prostředí na sociálních sítích, v diskusních skupinách apod. Podle pokynů Evropské komise OSVČ bez zaměstnanců, které se nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců a mezi které mj. patří i osoby poskytující služby digitální pracovní platformě nebo jejím prostřednictvím, mohou kolektivně vyjednávat o zlepšení svých pracovních podmínek, aniž by toto jednání bylo v rozporu s pravidly hospodářské soutěže.<sup>122</sup>

- **Inspekce práce:** Důležitou roli hrají také orgány inspekce práce, jejichž postupy je však nutné adaptovat s ohledem na specifickou povahu platformové práce, kdy je třeba zkoumat pracovní podmínky pracovníků digitálních platforem během plnění jednotlivých dílčích úkolů. Inspirativní může být v tomto ohledu například španělský inspektorát práce, který zaujal systematický přístup zahrnující metodické postupy, školení a trénink inspektorů a koordinaci inspekčních týmů, kterým se kontrolní orgány adaptují na podmínky digitálních platforem a obecně nových flexibilních forem práce.<sup>123</sup>

### 5.3.6 Shrnutí závěrů a zjištění v oblasti platformové práce

V oblasti platformové práce byly identifikovány čtyři základní aspekty, které zásadním způsobem ovlivňují úroveň pracovních podmínek a sociální ochrany platformových pracovníků i oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci:

#### 1. Status platformových pracovníků

Naprostá většina pracovníků digitálních platforem je v současnosti klasifikována jako osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ). Tento závěr potvrzují shodně průzkumy provedené, jak na úrovni Evropské unie<sup>124</sup>, tak v České republice.<sup>125</sup> Digitální platformy nejsou vůči platformovým pracovníkům v pozici zaměstnavatele, ačkoliv povaha vykonávané pracovní činnosti a míra kontroly, kterou nad nimi digitální platforma má, může v mnoha ohledech připomínat vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Status sebezaměstnaných sice pracovníkům přináší určitou míru flexibility, ale zároveň je zbavuje pracovněprávní ochrany. Status OSVČ znamená, že pracovníci nemají nárok na minimální mzdu, dovolenou, nemocenskou ani další instituty, které vyplývají z pracovněprávního vztahu. V oblasti BOZP se na osoby samostatně výdělečně činné vztahuje

<sup>122</sup> SDĚLENÍ KOMISE. Pokyny k uplatňování právních předpisů Unie v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců ze dne 30. 9. 2022. (2022/C 374/02). In: Úřední věstník Evropské unie. Dostupné také v digitální podobě z: [https://eurlex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022XC0930\(02\)](https://eurlex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022XC0930(02))

<sup>123</sup> Více ke konkrétním příkladům opatření uvedených aktérů ze zahraničí (příp. ČR) viz RANGLOVÁ, Jana; SCHEU, Lenka. Digitální platformy a BOZP. Výzkumný ústav bezpečnosti práce. v. v. i. [online]. 2024. s. 21–28. Dostupný z: <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/01-S4-2023-VUBP/O-Digitalni-platformy-a-BOZP.pdf>

<sup>124</sup> Na úrovni EU např.: DE GROEN, Willem Pieter a kol.. Digital labour platforms in the EU – Mapping and business models : final report. [on-line]. Publications Office, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. 2021. S. 8. [cit. 2023-06-13]. ISBN 978-92-76-37273-8. Dostupné z: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624>.

<sup>125</sup> V rámci ČR: VÁŇOVÁ, Jana; VEVERKOVÁ, Soňa. Digitální pracovní platformy a platformová práce v České republice. Policy Paper. [on-line]. © 2023 Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. S. 1. [cit. 2023-07-18]. Dostupné z: [https://katalog.vupsv.cz/fulltext/PP\\_01-2023.pdf](https://katalog.vupsv.cz/fulltext/PP_01-2023.pdf)



omezený rozsah povinností.<sup>126</sup> Pracovníci digitálních platform mají podle průzkumů zhoršený přístup k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Týká se to např. nedostatečných znalostí o rizicích a opatření proti jejich působení, chybějícího školení BOZP, nedostatečného vybavení OOPP, apod.<sup>127</sup> Rizika, kterým jsou pracovníci digitálních platform vystaveni, jsou podle druhu vykonávané pracovní činnosti srovnatelná s riziky v tradiční ekonomice, specifika výkonu platformové práce však mohou zvyšovat míru rizika a vytvářet dodatečnou psychosociální zátěž.

Problematická je z hlediska BOZP také absence relevantních dat o reálné pracovní úrazovosti v rámci pracovních platform. Tento závěr potvrzuje ve své studii jak agentura EU-OSHA<sup>128</sup>, tak řešitelský tým VÚBP na základě dílčí analýzy pracovní úrazovosti u digitálních platform působících v ČR<sup>129</sup>. Komplikované je také případné provádění kontrol orgány inspekce práce a organizace pracovníků v rámci odborových svazů, protože pracovníci jsou geograficky a časově rozptýlení.

## **2. Algoritmický management a digitální kontrola**

Pracovní platformy využívají pro řízení, přerozdělování práce i kontrolu pracovníků tzv. algoritmický management, který nahrazuje tradiční úlohu vedoucích pracovníků pomocí automatizovaných procesů. Tyto algoritmy sledují chování pracovníků, hodnotí jejich výkonnost na základě uživatelských recenzí a provádějí rozhodnutí bez lidského zásahu. Tento způsob řízení je charakterizován pro pracovníky nízkou transparentností, absencí zpětné vazby a omezenou autonomií pracovníků.

Pracovníci jsou vystaveni zvýšenému tlaku na výkon, který je podporován závislostí na uživatelském hodnocení zákazníků a principem tzv. gamifikace (jedná se o využívání herních prvků (např. odměny, úrovně dosažení, žebříčky) k motivaci pracovníků, zvýšení produktivity a udržení angažovanosti. Mezi negativní vlivy algoritmického řízení patří pocity frustrace, vyhoření a pracovní přetížení. Algoritmický management inklinuje ke snižování variability úkolů a často klade větší důraz na výkon než na kvalitu práce, což má negativní dopady na pracovní pohodu. Negativní důsledky algoritmického managementu v rámci platformové práce byly zaznamenány zejména u geolokalizačních platform (taxi platformy a rozvoz jídla), ale nevyhýbají se ani platformám typu crowdwork<sup>130</sup>.

## **3. Sociální izolace a stírání rozdílů mezi pracovním a soukromým životem**

<sup>126</sup> Podle § 12 zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP, ve znění pozdějších předpisů, na osoby samostatně výdělečně činné vztahuje § 101 odst. 1, 2 a 5, § 102, 104 a 105 zákoníku práce a § 2 až 11 zákona č. 309/2006 Sb. s přihlédnutím k podmínkám vykonávané činnosti nebo poskytování služeb a jejich rozsahu.

<sup>127</sup> European Agency for Safety and Health at Work. Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research [online]. European Agency for Safety and Health at Work, 2022. S. 10 [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-overview-regulation-policies-practices-and-research>. ISBN 978-92-9479-598-4.

<sup>128</sup> Digital platform work and occupational safety and health: a review. European Risk Observatory Report. [on-line]. © European Agency for Safety and Health at Work, 2021. S. 15. [cit. 2023-10-30]. ISBN: 978-92-9479-589-2. Dostupné z: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-11/OSH\\_policies\\_online\\_platform\\_economy.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-11/OSH_policies_online_platform_economy.pdf)

<sup>129</sup> U 87 digitálních pracovních platform působících v ČR byly za rok 2022 vykázány pouze 3 pracovní úrazy s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny u jedné z těchto platform. Tyto výsledky lze i s ohledem na další průzkumy interpretovat tak, že naprostá většina pracovníků digitálních platform funguje v režimu samostatně výdělečně činných osob, jejichž případné pracovní úrazy se do statistik nedostanou. Data o pracovní úrazovosti těchto osob a tedy reálný obraz o úrazovosti v rámci platformové práce je v současnosti nedostupný.

<sup>130</sup> U některých platform typu crowdwork byly zaznamenány kontrolní mechanismy pracovníků ve smyslu sledování počtu stisknutí myši za určitý časový úsek, vzdálené sledování obrazovky, apod.



Práce přes digitální platformy, zejména platformová práce typu crowdwork, je často spojena se sociální izolací. Absence osobního kontaktu s kolegy a zákazníky vede k tomu, že pracovníci nemají možnost konzultovat své problémy a chybí jim sociální podpora v zaměstnání. Tyto okolnosti mohou mít negativní vliv na duševní zdraví a míru uspokojení z práce.

Platformová práce také inklinuje ke stírání hranic mezi pracovním a osobním životem. Flexibilita práce je vykoupena potřebou být neustále k dispozici a online, což zvyšuje riziko možného pracovního přetížení. V některých případech musí pracovníci pro dosažení dostatečných příjmů pracovat dlouhé hodiny, což zvyšuje riziko únavy a s ní spojených nehod.

#### 4. Nejistota práce a příjmů

Platformová práce se vyznačuje vysokou mírou nejistoty, protože pracovníci nemají garantovaný příjem ani zajištění stability zaměstnání. Tato nejistota může být významným stresorem a negativně ovlivňovat duševní zdraví pracovníků. Dalším problémem je reálná možnost okamžité deaktivace uživatelského účtu pracovníka (např. z důvodu nedostatečného procenta přijetí objednávek) bez jakékoli právní ochrany a s velmi obtížnou možností odvolání proti rozhodnutí generované systémem, jedná se v podstatě o ekvivalent okamžitého propuštění. Platformová práce se ukázala jako poměrně nestabilní forma práce také v obdobích ekonomických výkyvů, například během pandemie COVID-19, kdy došlo k výrazným propadům poptávky u některých typů platform a následným výpadkům příjmu pracovníků.

## 5.4 Pracovní soudnictví

Pracovní soudnictví je specifický systém soudů nebo soudních oddělení, které se zabývají řešením pracovních sporů. Jde o mechanismus, jehož cílem je spravedlivě a efektivně řešit spory vzniklé v pracovních vztazích, ať už mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, nebo mezi kolektivními subjekty, jako jsou odbory a zaměstnavatelské organizace.

V jednotlivých členských státech EU se pracovní soudnictví může lišit v závislosti na právní tradici dané země. V zásadě existují dva hlavní modely:

- **Specializované pracovní soudy** – v některých státech existují samostatné pracovní soudy, které se specializují výhradně na pracovněprávní spory. Například v Německu má pracovní soudnictví tříúrovňovou strukturu: Pracovní soudy (Arbeitsgerichte) na první instanci, Zemské pracovní soudy (Landesarbeitsgerichte) na odvolací instanci a Federální pracovní soud (Bundesarbeitsgericht) jako nejvyšší instance.
- Druhým modelem je řešení pracovních sporů **v rámci obecných soudů** – v některých státech, jako například v České republice, nejsou pracovní soudy specializované a pracovní spory jsou řešeny v rámci obecných soudů, často na úrovni okresních či krajských soudů, s možností odvolání k vyšším instancím.

### 5.4.1 Systémy pracovního soudnictví ve vybraných členských státech EU

Země	Model prac. soudnictví	Stručný popis systému
ČR	Obecné soudy	<p>Pracovní spory se řeší v rámci obecného soudního systému, konkrétně u okresních soudů, s možností odvolání k soudům krajským a poté k Nejvyššímu soudu. Spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, které soudy projednávají, se týkají zejména sporů o mzdy, platnosti výpovědí, pracovních podmínek či diskriminace. V rámci pracovněprávních sporů jsou chráněni zaměstnanci jako slabší strana, a to díky principům ochrany slabší strany a zásadě „in dubio pro reo“, která znamená, že pokud existují pochybnosti o výkladu právní normy, rozhoduje se ve prospěch zaměstnance. Tento přístup je podporován legislativou, především Zákoníkem práce a Občanským soudním řádem, přičemž základní práva jsou zajištěna Listinou základních práv a svobod. Specializace v rámci pracovního práva na úrovni soudců zde není tak silná jako v zemích s pracovními soudy.</p>
Polsko	Obecné soudy se specializovanými sekcemi pro pracovní spory	<p>V rámci pracovního soudnictví v Polsku je klíčovým prvkem soudní struktura, která se skládá z obecných soudů se specializovanými sekcemi pro pracovní spory. Obecně se pracovní soudnictví řeší na úrovni okresních a regionálních soudů, přičemž nejvyšší soudní instancí pro pracovní spory je Nejvyšší soud. V polském soudním systému jsou pracovní soudy (sądy pracy) organizačními jednotkami okresních soudů (sądy rejonowe), zatímco pracovní soudy a soudy sociálního zabezpečení (sądy pracy i ubezpieczeń społecznych) jsou organizačními jednotkami krajských soudů (sądy okręgowe), resp. odvolacích soudů (sądy apelacyjne). Z organizačního hlediska tvoří nedílnou součást soudů s obecnou působností, neboť mají postavení oddělení nebo oddělení těchto soudů. Jejich název zdůrazňuje především samostatnou povahu řízení v pracovněprávních věcech. Právní úprava platná na okresní a krajské úrovni je fakultativní, což znamená, že o zřízení pracovního soudu rozhoduje ministr spravedlnosti. Tento mechanismus podporuje rozumné rozložení sil a opatření vzhledem ke snižujícímu se počtu pracovněprávních věcí.</p>
SRN	Specializovaná pracovní jurisdikce	<p>Současná soustava německých pracovních soudů je samostatnou soudní soustavou nezávislou na soustavě civilních soudů. Skládá se ze tří instancí: pracovního soudu prvního stupně a zemského soudu (druhá instance). U těchto dvou instancí jsou zřízeny senáty. Každý z nich se skládá z jednoho profesionálního soudce a jednoho čestného soudce ze skupiny zaměstnavatelů a jednoho čestného soudce ze skupiny zaměstnanců. U Spolkového pracovního soudu (třetí instance) jsou senáty tvořeny ze tří profesionálních soudců – předsedy a dvou pomocných soudců – tedy dvou čestných soudců ze skupin zaměstnavatelů a zaměstnanců. V případě rozhodování soudu hlasují čestní soudci se stejným hlasovacím právem jako soudce z povolání.</p> <p>V rámci prvoinstančního jednání je vedeno nejdříve smířčí jednání. Smířčí jednání slouží k urychlení řízení a zejména k včasnému dosažení smírného řešení mezi stranami. Soud</p>

		usiluje o smírné urovnání sporu mezi účastníky po celou dobu řízení.
Francie	Specializovaná pracovní jurisdikce	Existují soudy pro pracovní věci ( <i>conseils de prud'hommes</i> ) a zvláštní soudy pro pracovní věci ( <i>tribunaux du travail</i> ). Pracovní soudy prvního stupně ( <i>conseils de prud'hommes</i> ) však nejsou příslušné k projednávání sporů přisuzovaných zákoníku sociálního zabezpečení ve věcech pracovních úrazů a nemocí z povolání. Ve Francii se pracovní soudy ( <i>conseil de prud'hommes</i> ) dělí na 5 specializovaných oddělení podle činnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. Tato oddělení zahrnují sekci průmyslovou, zemědělskou, sekci pro obchod a obchodní služby, sekci pro manažerské posty a poslední sběrnou sekci pro veškeré ostatní aktivity, přičemž každá z takto vytvořených sekcí jednotlivých pracovních soudů má postavení samostatného soudu. Procesní práva zaměstnance jsou v průběhu řízení chráněna více, než práva účastníka jiného občanskoprávního řízení. Odlišností od ostatních občanskoprávních řízení je paritní složení senátů, které spor projednávají. Senáty pracovních soudů tvoří výhradně laici, kteří rovnoměrně zastupují obě strany pracovních vztahů. Cílem řízení před pracovním soudem je ideálně vyřešení sporu smírem. Pokud ale uzavření smíru v dané situaci není možné, pak spor řeší soud autoritativně.
Rakousko	Obecné soudy se specializovanými sekcemi pro pracovní a sociální spory (s výjimkou Vídně se zvláštním pracovním a sociálním soudem)	Pracovní právní spory v Rakousku se obvykle rozhodují v rámci speciálních oddělení u běžných civilních soudů, přičemž existují speciální soudní oddělení pro pracovní a sociální právo. Výjimku představuje Vídeň, kde je specializovaný pracovní a sociální soud (Arbeits- und Sozialgericht Wien). Jurisdikce pracovních soudů v Rakousku zahrnuje řešení pracovních vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, stejně jako kolektivní právní spory, které se týkají pracovních vztahů.
Slovensko	Obecné soudy	Pracovní soudnictví na Slovensku je součástí obecného soudního systému a je zaměřeno na řešení pracovních sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Z hlediska působnosti se pracovní soudnictví zabývá např. ochranou před propuštěním (např. žaloba na neplatnost výpovědi), nároky na mzdy a odměny (např. za přesčasy nebo nevyčerpanou dovolenou) nebo spory týkající se pracovních podmínek a diskriminace. Pracovní spory se řeší na úrovni obecných soudů, konkrétně na okresních soudech ( <i>Okresné súdy</i> ). Tyto soudy mají pravomoc rozhodovat ve věcech pracovního práva. Pokud je některá strana nespokojena s rozhodnutím okresního soudu, může se odvolat k vyššímu soudu ( <i>Krajský súd</i> ). Dále je možné odvolání k Nejvyššímu soudu Slovenské republiky ( <i>Najvyšší súd SR</i> ).
Nizozemí	Obecné soudy	V případě Nizozemska fungují spory v pracovních věcech stejným způsobem, jako civilní soudy, když řeší spory z občanského práva. Pokud se jedná o případy, které se týkají závazků vyplývajících z pracovní smlouvy, je k projednání věci příslušný okresní soud pro občanské právo ( <i>rechtbank</i> ) podle místa, kde byla práce obvykle vykonávána.

## 5.4.2 Shrnutí závěrů a zjištění v oblasti pracovního soudnictví

Z provedené analýzy systémů pracovního soudnictví ve vybraných členských státech EU plynou následující zjištění:

- Systémy pracovního soudnictví se dělí v zásadě na dva modely: specializované pracovní soudy (SRN, Francie) a systémy, ve kterých jsou pracovní spory v gesci obecných soudů (ČR, Slovensko). Některé ze zkoumaných zemí mají specializované oddělení (sekce) pro pracovní věci fungující v rámci obecných soudů (Polsko, Rakousko).
- Výhoda specializovaných pracovních soudů spočívá v rychlosti a odbornosti rozhodování. Soudci a ostatní účastníci mají hlubší znalosti pracovního práva, což vede k efektivnějšímu řešení pracovních sporů. V rámci řízení je zavedena participace zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů v rozhodovacím procesu. Důraz je kladen na dosažení smírného řešení mezi stranami.
- Mezi nevýhody řešení pracovních sporů v rámci obecných soudů patří fakt, že specializace v rámci pracovního práva na úrovni soudců zde není tak silná jako v zemích s pracovními soudy. Řešení pracovních sporů prostřednictvím obecné soudní soustavy může vést k delším lhůtám, neboť tyto soudy mají na starosti široké spektrum jiných právních agend. Tato situace může způsobit, že pracovní spory, které často vyžadují rychlé a efektivní rozhodnutí, nejsou projednávány s dostatečnou prioritou.
- Podrobná data o průměrných délkách řízení a počtech rozhodnutí v pracovních sporech pro jednotlivé vybrané země jsou součástí výsledku „Analýza pracovněprávního soudnictví jako nástroje vymahatelnosti práv zaměstnanců z pracovněprávních vztahů v ČR a ve vybraných státech EU“. K uvedeným datům je nutné upozornit na to, že možnosti přímé komparace jsou limitované a naráží na řadu metodologických obtíží, zejména vzhledem k různorodosti soudních systémů a procedur, které nejsou unifikovány. Z provedené analýzy systémů totiž vyplývá, že jednotlivé právní řády se liší jak v rovině strukturálních modelů soudnictví, tak i v procesních postupech při řešení pracovních sporů. Tyto rozdíly znesnadňují provedení přímého kvantitativního srovnání mezi jednotlivými státy, neboť soudní systémy nejsou postaveny na jednotném základě. Tento závěr koresponduje se zjištěními Mezinárodní organizace práce.<sup>131</sup>
- Specializovaná pracovní jurisdikce se vyznačuje vysokou specializací a nezávislostí, což přispívá k efektivitě řešení pracovněprávních sporů a ochraně práv zaměstnanců. V teoretické rovině lze zvážit ke zvýšení vymahatelnosti práv v pracovněprávních vztazích např. tato opatření: tripartitní složení senátu (profesionální soudce, zástupce zaměstnance a zaměstnavatele), prioritizace mediace a smírného řešení sporů, specializace soudců, zavedení zrychlených řízení a

---

<sup>131</sup> Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected European countries. [online] International Labour Organization 2021. S. 37. [cit. 2024-07-17]. ISBN 978-92-2-036317-1. Dostupné z: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_838509.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_838509.pdf)

zjednodušených procesních postupů pro řešení méně komplexních pracovněprávních sporů, digitalizace soudní agendy. Je však nutné poznamenat, že otázka možného přejímání prvků specializované pracovní jurisdikce je primárně akademickou debatou. Nelze opomínat kulturní rozdíly a historický kontext vývoje soudních systémů, který se od tuzemských reálií liší, některé změny by vyžadovaly zásadní legislativní zásahy, stejně jako revizi organizačních a procesních pravidel.

## 6 Naplnění cílů výzkumného úkolu

Hlavní cíle výzkumného úkolu pro stanovené dílčí předměty výzkumného úkolu byly naplněny. Výzkum se zabýval novými fenomény, které ovlivňují zajištění pracovních podmínek zaměstnanců s přesahem do oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Mezi tyto fenomény byla v rámci výzkumného úkolu zařazena problematika digitalizace v pracovním právu, vč. umělé inteligence, a problematika platformové práce a pracovních podmínek platformových pracovníků. Zvláštní pozornost byla věnována možnostem specializovaného pracovního soudnictví.

Plánované výsledky byly v jednotlivých dílčích předmětech výzkumného úkolu postupně v průběhu řešení realizovány. Jednalo se o odborné recenzované články, příručku, podkladový analytický materiál (problematika prac. soudnictví) a popularizační články v e-médiích k osvětovým účelům ve vztahu k veřejnosti.

Byla vytvořena vlastní metodika (NmetS) určená zaměstnavatelům s právním posouzením možností bezpečné digitalizace pracovněprávní dokumentace. Metodika získala osvědčení č. 004-2024-VÚBP. K diseminaci zjištění a poznatků z výzkumného úkolu byly realizovány dva workshopy, z nichž byl pořizen záznam, a jsou nadále k dispozici ke zhlédnutí na YouTube.

## 7 Zdroje informací (abecedně)

Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected European countries. [online] International Labour Organization 2021. S. 37. [cit. 2024-07-17]. ISBN 978-92-2-036317-1. Dostupné z: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_838509.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_838509.pdf)

ARORA, Jagdish. *Unit-7 Digitization: Concept, Need, Methods and Equipment* [online]. New Delhi: Indira Gandhi National Open University, 2008. [cit. 2024-10-02]. Dostupné z: <http://egyankosh.ac.in/handle/123456789/76913>.

ASN+. *Digitalizace – nezbytný krok pro moderní podnikání* [online]. © ASN Plus s.r.o. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://www.asnplus.com/cs/blog/digitalizace-moderni-podnikani>

BARTÁK, Ondřej. *Co je to umělá inteligence aneb jak technologie předběhne člověka. Máme se bát? Je to budoucnost lidstva, ale...?* [online]. © 2024 Editee.com. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://editee.com/blog/umela-inteligence?>

BLOOMBERG, Jason. *Digitization, Digitalization, And Digital Transformation: Confuse Them At Your Peril* [online]. Forbes, Apr 14, 2022. [cit. 2024-10-01]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/jasonbloomberg/2018/04/29/digitization-digitalization-and-digital-transformation-confuse-them-at-your-peril>.

BOVAIRD, Tony. Performance Measurement and Evaluation of E-Government and E-Governance Programmes and Initiatives. In: KHOSROW-POUR, Mehdi (ed.). *Practicing E-Government: A Global Perspective*. Hershey: Idea Group Publishong, ©2005, s. 21.

BUSINESSINFO.CZ. *Digitální transformace: 7 důvodů k digitalizaci* [online]. BusinessInfo.cz, 29. 6. 2023. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/digitalni-transformace-7-duvodu-k-digitalizaci/>.

CLIVAZ, Claire. Digitized and Digitalized Humanities: Words and Identity. In: MARRAS, Cristina et al. *Atti del IX Convegno Annuale AIUCD. La svolta inevitabile: sfide e prospettive per l'Informatica Umanistica. 15 – 17 gennaio 2020 Milano Università Cattolica del Sacro Cuore*. B. m.: Associazione per l'Informatica Umanistica e la Cultura Digitale, 2020, s. 67-69 aj.

ČESKO. Vyhláška č. 299/2023 Sb. ze dne 25. září 2023 o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2023. In: *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2023, částka 139, s. 4149. ISSN 1211-1244. Dostupná také v digitální formě z: [37bb72b8-9419-b7e2-b4ee-d14ff793e391](https://www.zbierka.zakonu.cz/37bb72b8-9419-b7e2-b4ee-d14ff793e391).

ČESKO. Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2000, částka 73, ISSN 1211-1244. Dostupný také v digitální formě z: <https://aplikace.mv.gov.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3461>

ČESKO. Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. In: *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2000, částka 74, ISSN 1211-1244. Dostupný také v digitální formě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3462>

ČESKO. Zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce.

ČESKO. Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2006, částka 96, ISSN 1211-1244. Dostupný také v digitální formě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4942>

ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2006, částka 84, ISSN 1211-1244. Dostupný také v digitální formě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4930>

ČESKO. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2012, částka 33, ISSN 1211-1244. Dostupný také v digitální formě z: <https://aplikace.mv.gov.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6144>

DE GROEN, Willem Pieter a kol.. Digital labour platforms in the EU – Mapping and business models : final report. [on-line]. Publications Office, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. 2021. S. 8. [cit. 2023-06-13]. ISBN 978-92-76-37273-8. Dostupné z: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624>.

DE STEFANO, V; DURRI, I., STYLOGIANNIS, C., WOUTERS, M. *Platform work and the employment relationship*. [on-line]. ILO Working Paper 27. Mezinárodní organizace práce. Ženeva, 2021. [cit. 2023-08-03]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS\\_777866/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm)



Digital platform work and occupational safety and health: a review. European Risk Observatory Report. [on-line]. © European Agency for Safety and Health at Work, 2021. S. 15. [cit. 2023-10-30]. ISBN: 978-92-9479-589-2. Dostupné z: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-11/OSH\\_policies\\_online\\_platform\\_economy.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-11/OSH_policies_online_platform_economy.pdf)

*Digitalizace, psychosociální rizika a pohoda na pracovišti: poznatky pro Světový den duševního zdraví* [online]. BOZPinfo.cz, 10.10.2024. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/digitalizace-psycho-socialni-rizika-pohoda-na-pracovisti-poznatky-pro-svetovy-den-dusevniho-zdravi> .

DIGITÁLNÍ ČESKO. *Vládní program digitalizace 2018+: Česko v digitální Evropě*. B. m.: Digitální Česko, 2023, s. 2.

DRÁPAL, Ljubomír. Komentář k § 21 Smlouvy uzavřené elektronicky. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 4. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 157, marg. č. 12.

*Důvodová zpráva ke Sněmovnímu tisku č. 423*. [online]. Vláda České republiky, 2023 [cit. 2024-12-15]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227246>.

EU. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/1689 ze dne 13. června 2024, kterým se stanoví harmonizovaná pravidla pro umělou inteligenci a mění nařízení (ES) č. 300/2008, (EU) č. 167/2013, (EU) č. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 a (EU) 2019/2144 a směrnice 2014/90/EU, (EU) 2016/797 a (EU) 2020/1828 (akt o umělé inteligenci). (Text s významem pro EHP). In: Úřední věstník EU, 2024. Document 32024R1689. Dostupný v digitální podobě z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/ALL/?uri=CELEX%3A32024R1689>

EU. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy (Text s významem pro EHP). In: Úřední věstník Evropské unie. Dostupný v digitální podobě z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/?uri=CELEX%3A32024L2831>

EU-OSHA. European Risk Observatory Discussion paper. [on-line]. © European Agency for Safety and Health at Work, 2017. S. 8. [cit. 2023-06-16]. ISBN: 978-92-9496-642-1. Dostupné také v digitální podobě z: <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>

Eurofound. Riders' law, Record number 2449. Platform economy database [online]. Dublin: Eurofound, 12 May 2021 [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142>

European Agency for Safety and Health at Work. Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research [online]. European Agency for Safety and Health at Work, 2022. S. 10 [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-overview-regulation-policies-practices-and-research> . ISBN 978-92-9479-598-4.

EVROPSKÁ KOMISE. *Evropská digitální dekáda: digitální cíle pro rok 2030* [online]. Evropská komise, 2024. [cit. 2024-09-26]. Dostupné z: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030\\_cs#cesta-k-digit%C3%A1ln%C3%AD-dek%C3%A1d%C4%9B](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_cs#cesta-k-digit%C3%A1ln%C3%AD-dek%C3%A1d%C4%9B) .

EVROPSKÁ KOMISE. *Evropská digitální dekáda: digitální cíle pro rok 2030* [online]. Evropská komise, 2024. [cit. 2024-09-26]. Dostupné z: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030\\_cs#cesta-k-digit%C3%A1ln%C3%AD-dek%C3%A1d%C4%9B](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_cs#cesta-k-digit%C3%A1ln%C3%AD-dek%C3%A1d%C4%9B) .



[policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030\\_cs#cesta-k-digit%C3%A1ln%C3%AD-dek%C3%A1d%C4%9B](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_cs#cesta-k-digit%C3%A1ln%C3%AD-dek%C3%A1d%C4%9B) .

EVROPSKÁ KOMISE. *Evropská digitální dekáda: digitální cíle pro rok 2030* [online]. Evropská komise, 2024. [cit. 2024-09-26]. Dostupné z: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030\\_cs#cesta-k-digit%C3%A1ln%C3%AD-dek%C3%A1d%C4%9B](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_cs#cesta-k-digit%C3%A1ln%C3%AD-dek%C3%A1d%C4%9B) B.

EVROPSKÝ PARLAMENT. *Digitální transformace: význam, výhody a opatření EU* [online]. Evropský parlament, 23-04-2021. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/topics/cs/article/20210414STO02010/digitalni-transformace-vyznam-vyhody-a-opatreni-eu> .

GHOSH, Moumita a THIRUGNANAM, Arunachalam. Introduction to Artificial Intelligence. In: SRINIVASA, K. G.; SIDDESH, G. M.; SEKHAR, S. R. Mani. (eds) *Artificial Intelligence for Information Management: A Healthcare Perspective*. Singapore: Springer, 2021, s. 24-25.

GIRITLI NYGREN, Katarina. Narratives of ICT and Organizational Change in Public Administration. *Gender, Work & Organization*, 2012, roč. 19, č. 6, s. 615 aj.

GOLDFARB, Avi; GREENSTEIN, Shane M. a TUCKER, Catherine. *Economic analysis of the digital economy*. Chicago: The University of Chicago Press, 2015, s. 1.

HOMBURG, Vincent. ICT, E-Government and E-Governance: Bits & Bytes for Public Administration. In: ONGARO, Edoardo a VAN THIEL, Sandra. (eds.). *The Palgrave Handbook of Public Administration and Management in Europe*. London: Palgrave Macmillan, 2018, s. 347-348.

JIRÁSKO, Vojtěch. Digitální pracovní platformy jako zaměstnavatelé – část I. [on-line]. Právní prostor, 5. 2. 2024. [cit. 2024-17-12]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/digitalni-pracovni-platformy-jako-zamestnavatele-cast-i#link-note-5>

KAMBLE, Rupali a DEEPALI, Shah. Applications of Artificial Intelligence in Human Life. *International Journal of Research - Granthaalayah*, 2018, roč. 6, č. 6, s. 178.

KAMBLE, Rupali a DEEPALI, Shah. Applications of Artificial Intelligence in Human Life. *International Journal of Research - Granthaalayah*, 2018, roč. 6, č. 6, s. 179.

LAU, T. Y. et al. Adoption of e-government in three Latin American countries: Argentina, Brazil and Mexico. *Telecommunications Policy*, 2008, roč. 32, č. 2, s. 89.

MACHINE LEARNING COLLEGE. *Umělá inteligence pro každého* [online]. © 2017-2024 Machine Learning College s.r.o. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://www.mlcollege.com/co-je-umela-inteligence/>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Kompletní shrnutí Transpoziční novely zákoníku práce a některých dalších zákonů (zákon č. 281/2023 Sb.)*. [online]. MPSV, 2023 [cit. 2024-12-15]. Dostupné z: [mpsv.cz/documents/20142/4552532/Informace+k+transpoziční+novele+ZP+%28zákon+č.+281\\_2023+Sb.%29.pdf/](https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/Informace+k+transpoziční+novele+ZP+%28zákon+č.+281_2023+Sb.%29.pdf/).

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Tisková zpráva ze dne 12. 12. 2023* [online]. MPSV, 2023 [cit. 2024-12-15]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ\\_Novinky+od+1.1.2024\\_MPSV+%281%29.pdf/2a1b131a-5c2a-6feb-b250-953e4690b89e](https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_Novinky+od+1.1.2024_MPSV+%281%29.pdf/2a1b131a-5c2a-6feb-b250-953e4690b89e).

MINISTERSTVO VNITRA. *Digitální Česko: Vládní program digitalizace České republiky 2018+: Informační koncepce České republiky*. Praha: Ministerstvo vnitra, 2022, s. 3.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 910/2014 ze dne 23. července 2014 o elektronické identifikaci a službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce na vnitřním trhu a o zrušení směrnice 1999/93/ES („eIDAS“).

OECD: OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD. [on-line]. Paříž, 2019. [cit. 2023-08-03]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>

ØVERBY, Harald a AUDESTAD, Jan Arild. *Introduction to digital economics foundations, business models and case studies*. 2. vyd. Cham: Springer, 2021, s. 1.

*Pandemie ukázala rizika digitalizace, zaměřme se na znevýhodněné* [online]. Gender a věda, b. r. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/expertky-k-dopadum-digitalizace-na-genderove-nerovnosti-pandemie-poukazala-spise-na-rizika-soustredme-se-na-znevychodnene-skupiny/>.

PERRY, Christian. *Jaký je nejčastější typ umělé inteligence? Rozdělení 7 typů* [online]. Listopad 30, 2024. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://undetected.ai/blog/cs/nejcasteji-pouzivany-typ-ai/>.

RANDL, David. *Digitalizace jako další motor růstu české ekonomiky?* [online]. © prg.ai, 2024. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://prg.ai/digitalizace-ai-umela-inteligence-cesko-ekonomika/>.

RANGLOVÁ, Jana. Umělá inteligence a její regulace: Jaké požadavky přináší AI Act? BOZPinfo.cz. [online]. 10. 12. 2024. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/umela-inteligence-jeji-regulace-jake-pozadavky-prinasi-ai-act>

RANGLOVÁ, Jana; SCHEU, Lenka. Digitální platformy a BOZP. Výzkumný ústav bezpečnosti práce. v. v. i. [online]. 2024. s. 21–28. Dostupný z: <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/01-S4-2023-VUBP/O-Digitalni-platformy-a-BOZP.pdf>

RANGLOVÁ, Jana; SCHEU, Lenka. Evropské iniciativy ke zlepšení pracovních podmínek a ochrany pracovníků digitálních platforem. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online]. 2023, roč. 16, č. 3-4. Dostupný z: <https://www.josra.cz/vydani?categoryId=32451&id=1204662&action=itemDetail&oid=10520461&nid=21089>. ISSN 1803-3687.

RANGLOVÁ, Jana; SCHEU, Lenka. Práce prostřednictvím digitálních platforem a související aspekty zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online]. 2023, roč. 16, č. 3-4. Dostupný z: <https://www.josra.cz/vydani?categoryId=32451&id=1204675&action=itemDetail&oid=10520461&nid=21089>. ISSN 1803-3687.

REINSEL, David; GANTZ, John a RYDNING, John. *The Digitization of the World From Edge to Core*. IDC White Paper. Framingham: IDC Information and Data, November 2018, s. 2.

REJZEK, Jiří. *Český etymologický slovník*. 2., nezměn. vyd. Voznice: Leda, 2012, s. 133.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3411/2014-665 ze dne 19. 2. 2016. Všechna rozhodnutí jsou k dispozici na: <https://nsoud.cz/>

Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3693/2012 ze dne 9. 4. 2013. Všechna rozhodnutí jsou k dispozici na: <https://nsoud.cz/>

Rozhodnutí Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 21 Cdo 2061/2021 ze dne 27. 04. 2022. Všechna rozhodnutí jsou k dispozici na: <https://nsoud.cz/>

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 03. 2016, sp. značka 2 Afs 265/2015-114. Rozsudky jsou dostupné z: <http://www.nssoud.cz> .

RUSSELL, Stuart; PERSET, Karine a GROBELNIK, Marko. *Updates to the OECD's definition of an AI system explained* [online]. © 2024 OECD, November 29, 2023. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://oecd.ai/en/wonk/ai-system-definition-update> .

SANDKUHL, Kurt; WIßOTZKI, Matthias; SCHMIDT, Rainer a ZIMMERMANN, Alfred. On the Effect of Digitalization of Products and Services on Enterprise Architectures. In: SIARHEYEVA, Alena; BARRY, Chris; LANG, Michael; LINGER, Henry a SCHNEIDER, Christoph (eds.). *Information Systems Development: Information Systems Beyond 2020 (ISD2019 Proceedings)*. Toulon: ISEN Yncréa Méditerranée, 2019. Dostupné z: [https://aisel.aisnet.org/cqi/viewcontent.cgi?params=/context/isd2014/article/1300&path\\_info=T4\\_On\\_the\\_Effect\\_of\\_Digitalization.pdf](https://aisel.aisnet.org/cqi/viewcontent.cgi?params=/context/isd2014/article/1300&path_info=T4_On_the_Effect_of_Digitalization.pdf)

SAP. *Co je to umělá inteligence?* [online]. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://www.sap.com/cz/products/artificial-intelligence/what-is-artificial-intelligence.html> .

SDĚLENÍ KOMISE. Pokyny k uplatňování právních předpisů Unie v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců ze dne 30. 9. 2022. (2022/C 374/02). In: Úřední věstník Evropské unie. Dostupné také v digitální podobě z: [https://eurlex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022XC0930\(02\)](https://eurlex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022XC0930(02))

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019; označovaná též jako „Směrnice WLB“ a Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019; označovaná též jako „Směrnice TPWC“.

Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. VT/2018/032. CEPS, EFTHEIA, and HIVA-KU Leuven. [on-line]. European Commission, 2020. S. 25 [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>

Sukhanová jako firmu třídy „unicorn“ označuje soukromou startupovou společností, která je mladší než deset let, a dosáhla hodnoty nejméně 1 miliardy USD. SUKHANOVÁ, Kate. *Co je to „Unicorn“?* [online]. TechAcute, únor 28, 2020. [cit. 2024-09-26]. Dostupné z: <https://techacute.com/what-is-a-unicorn/> .

ŠIMBEROVÁ, Iveta a STRAKOVÁ, Jarmila. *Digitální transformace pro inovace obchodních modelů v malých a středních podnicích v České republice: jak posoudit digitální zralost*. Praha: Grada Publishing, 2022, s. 55 a násl.

ŠTEFKO, Martin. Novela zákoníku práce a související změny. Prezentace na workshopu Digitalizace v pracovním právu v kontextu novely zákoníku práce. VÚBP, 7. 11. 2023.

TKADLEC, M. Posuzování závislé práce a její limity In: Právní rozhledy č. 13-14/2022, str. 484-490.

TKADLEC, Matěj. Doručování v pracovním právu, aneb když nepoctivě jednáni může požívat právní ochrany. In: *Právní rozhledy* [online]. 2024, č. 11, s. 345-352, s. 350 [cit. 2024-12-12].

TOLBERT, Caroline J., MOSSBERGER, Karin a MCNEAL, Ramona. Institutions, Policy Innovation, and EGovernment in the American States. *Public Administration Review*, 2008, roč. 68, č. 3, s. 549,

WEST, Darrell M. *State and Federal Electronic Government in the United States, 2008*. Washington, DC: The Brookings Institution, 2008, s. 1 aj.

TRAVKINA, N. M. Digitization of Society: Alternative Projections of the Future. *Herald of the Russian Academy of Sciences*, 2022, roč. 92, Suppl. 6, s. S483-484.

ÚŘAD VLÁDY ČR. *Cesta k evropské digitální dekádě: Strategický plán digitalizace Česka do roku 2030*. B. m.: Úřad vlády ČR, 2023, s. 3.

ÚŘAD VLÁDY ČR. *Naše místo v digitální Evropě* [online]. 2024 © Úřad vlády ČR. [cit. 2024-09-26]. Dostupné z: <https://digitalnicesko.gov.cz/evropa/>.

VÁŇOVÁ, Jana; VEVERKOVÁ, Soňa. Digitální pracovní platformy a platformová práce v České republice. Policy Paper. [on-line]. © 2023 Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. S. 1. [cit. 2023-07-18]. Dostupné z: [https://katalog.vupsv.cz/fulltext/PP\\_01-2023.pdf](https://katalog.vupsv.cz/fulltext/PP_01-2023.pdf)

VEBER, Jaromír. *Digitalizace ekonomiky a společnosti: výhody, rizika, příležitosti*. V nakladatelství Management Press vydání 1. Praha: Management Press, 2018, s. 66.

VEBER, Jaromír. *Digitalizace ekonomiky a společnosti: výhody, rizika, příležitosti*. V nakladatelství Management Press vydání 1. Praha: Management Press, 2018, s. 68.

VODIČKA, Milan. *Jaká jsou rizika digitalizace?* [online]. © 2024 Seyfor, 16. 7. 2021. [cit. 2024-12-18]. Dostupné z: <https://www.seyfor.com/cs-cz/rizika-digitalizace>.

ZUTSHI, Aneesh a GRILO, Antonio. The Emergence of Digital Platforms: A Conceptual Platform Architecture and impact on Industrial Engineering. *Computers & Industrial Engineering*, 2019, vol. 136, October 2019, s. 547.

## 8 Seznam příloh

Příloha č. 1 - Vzor žádosti o poskytnutí informací k pracovněprávnímu soudnictví (SRN)

Příloha č. 2 – Rešerše literatury a dalších zdrojů k řešení výzkumného úkolu

## 9 Seznam zkratk

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
ILO	Mezinárodní organizace práce
EU-OSHA	Evropská agentura pro BOZP

ÚSP AV ČR	Ústav státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i.
GDPR	Obecné nařízení o ochraně osobních údajů
AI Act	Akt o umělé inteligenci
AI	Umělá inteligence
HR	Lidské zdroje
eIDAS	Nařízení Evropského parlamentu a Rady o elektronické identifikaci a službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce na vnitřním trhu
C2C	Consumer to Consumer
B2C	Business to Consumer
IoT	Internet věcí
AI	Umělá inteligence
ICT	Informační technologie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
DPP	Dohoda o provedení práce
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
OSVČ	Osoby samostatně výdělečně činné
GPS	Globální družicový polohový systém
OOPP	Osobní ochranné pracovní prostředky
SRN	Spolková republika Německo

## Příloha č. 1

### Vzor žádosti o poskytnutí informací k pracovněprávnímu soudnictví (SRN)

#### Request for information under the Informationsfreiheitsgesetz vom 5. September 2005 (IFG)

---

To:

Bundesamt für Justiz  
Adenauerallee 99 – 103  
53094 Bonn  
Deutschland

From:

David Michalík, statutory representative

On behalf of: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.  
Jeruzalémská 1283/9,  
110 00 Praha 1 – Nové Město  
Czech Republic

Delivery address: by e-mail: ranglova@vubp.cz

I would like to submit a proposal in this regard:

Request for information under the Bundes-Verfassungsgesetz

Text of the request:

Dear Sir or Madam,

I would like to kindly address you by means of this request with regard to the collection of data for a comparative analysis reflecting the functioning of the labour justice system in the Czech Republic in comparison with selected Member States of the European Union. Specifically, my comparison is carried out in the area of litigation in labour relations. Therefore, I would like to ask you to kindly provide me with information in this context in the tables attached below. The tables reflect these areas (1) the area of final decisions of the courts in civil matters - regional and district courts, and how many of these are labour disputes, (2) the area of the average length of proceedings, and (3) the area of work security in the event of occupational accidents or diseases.

#### 1. Summary of final court decisions in civil cases by type of dispute - district and county courts (NUMBER OF CASES - JUDICIAL CASES)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total number of decisions										
: of which in labour law cases										

2. Average duration of proceedings in labour disputes from the date of initiation of the proceedings to the date of the decision of the court of first instance (in days)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Average length of proceedings in civil disputes (average length of total proceedings)								
Average length of proceedings in labour disputes								

3. Work security in the event of occupational accidents or diseases

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Number of final court decisions - district and county courts (NUMBER OF CASES - JUDICIAL CASES)								
Average duration of proceedings from the date of initiation of the proceedings to the date of the decision of the court of first instance								

Thank you very much.

Yours sincerely,

*David Michalik*

In Prague, 26th January 2024



## Příloha č. 2

### Rešerše literatury a dalších zdrojů k řešení výzkumného úkolu

#### **Problematika digitálních platforem a platformové práce**

BARCEVIČIUS, Egidijus; GINEIKYTĚ-KANCLERĚ, Vaida; KLIMAVIČIUTĚ Luka, RAMOS MARTIN, Nuria. 2021. Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work. [on-line]. © European Commission. Brusel, 2021. S. 14, 86. [cit. 2023-07-28]. Dostupné z:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>

BÉRASTÉGUI, Pierre. 2021. Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review. European Trade Union Institute (ETUI). Brusel, 2021. S. 64. ISBN: 978-2-87452-595-7.

BONYHADY, Nick. 2021. *Uber lifts safety game for Australian streets in world first*. [online]. The Sydney Morning Herald, 28. února 2021. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: <https://www.smh.com.au/national/uber-lifts-safety-game-for-australian-streets-in-world-first-20210228-p576fy.html>

BURGARD, Sarah A.; BRAND Jennie E. Perceived Job Insecurity and Worker Health in the United States. *Social Science & Medicine*. 2009, vol. 69, no. 5, s. 777-785.

Care.com. 2024. Safety Centre. Tips and advice to help you make more informed and safer decisions in your care or job search. [online]. Care.com, 2024. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: <https://www.care.com/en-gb/safety-centre>

Care.com. 2024. Safety Centre. Tips and advice to help you make more informed and safer decisions in your care or job search. [online]. Care.com, 2024. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: <https://www.care.com/en-gb/safety-centre>

CEPS. 2021. Digital labour platforms in the EU. Mapping and business models. FINAL REPORT. [online]. CEPS pro Evropskou komisi (DG-EMPL). Lucemburk, květen 2021. s. 67. [cit. 2024-01-11]. Dostupné z: <https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2021/06/KE-02-21-572-EN-N.pdf> ISBN 978-92-76-37273-8

ČESKO. Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. In: Sbíрка zákonů, Česká republika. 2000, částka 74, ISSN 1211-1244. Dostupný také v digitální formě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3462>

ČESKO. Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. In: Sbíрка zákonů, Česká republika. 2000, částka 74, ISSN 1211-1244. Dostupný také v digitální formě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3462>

ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Sbíрка zákonů, Česká republika. 2006, částka 84, ISSN 1211-1244. Dostupný také v digitální formě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4930>

ČESKO. Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: Sbíрка zákonů, Česká republika. 2006, částka 96, ISSN 1211-1244. Dostupný také v digitální formě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4942>

ČESKO. Zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích. In: Sbíрка zákonů, Česká republika. 2000, částka 98, ISSN 1211-1244. Dostupný také v digitální formě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3486>

- ČESKO. Zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích. In: Sbírka zákonů, Česká republika. 2000, částka 98, ISSN 1211-1244. Dostupný také v digitální formě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3486>
- ČESKO. Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. In: Sbírka zákonů, Česká republika. 2011, částka 131, ISSN 1211-1244. Dostupný také v digitální formě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6059>
- DANIHELKA, Pavel a kol. 2021. *SOUHRNNÁ VÝZKUMNÁ ZPRÁVA – Bezpečnost práce v kontextu klimatických změn*. In: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 2021. S. 31. Dostupný také v digitální podobě z: <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/V05-S4/Vsouhrn-Souhrnna-vyzkumna-zprava.pdf>
- DE GROEN, Willem Pieter a kol. 2021. Digital labour platforms in the EU – Mapping and business models : final report. [on-line]. Publications Office, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. 2021. S. 8. [cit. 2023-06-13]. ISBN 978-92-76-37273-8. Dostupné z: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624>
- DE STEFANO, V; DURRI, I., STYLOGIANNIS, C., WOUTERS, M. 2021. Platform work and the employment relationship. [on-line]. ILO Working Paper 27. Mezinárodní organizace práce. Ženeva, 2021. [cit. 2023-08-03]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS\\_777866/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm)
- Deliveroo. 2020. Make a claim as soon as possible so that we can support you when it matters. [online]. Deliveroo. Hongkong, Singapur, 2020. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: <https://deliveroo.marsh.com/claims-process>
- Deliveroo. 2020. Make a claim as soon as possible so that we can support you when it matters. [online]. Deliveroo. Hongkong, Singapur, 2020. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: <https://deliveroo.marsh.com/claims-process>
- DINGUS, Thomas; GUO, Feng; LEE, Suzie; HANKEY, Jonathan. 2016. *Driver crash risk factors and prevalence evaluation using naturalistic driving data*. PROCEEDINGS OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES. [online]. 2016, 113, č. 10 [cit. 2023-07-12]. ISSN:1091-6490. Dostupný z: <https://www.pnas.org/doi/full/10.1073/pnas.1513271113>
- DINGUS, Thomas; GUO, Feng; LEE, Suzie; HANKEY, Jonathan. 2016. Driver crash risk factors and prevalence evaluation using naturalistic driving data. PROCEEDINGS OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES. [online]. 2016, 113, č. 10 [cit. 2023-07-12]. ISSN:1091-6490. Dostupný z: <https://www.pnas.org/doi/full/10.1073/pnas.1513271113>
- DUGGAN, J.; SHERMAN, U.; CARBERRY, R.; MCDONNELL, A. 2020. Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. [on-line]. Human Resource Management Journal, 2020. Č. 30(1), 114–132. [cit. 2023-06-02]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
- DUGGAN, J.; SHERMAN, U.; CARBERRY, R.; MCDONNELL, A. 2020. Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. [on-line]. Human Resource Management Journal, 2020. Č. 30(1), 114–132. [cit. 2023-06-02]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
- EU-OSHA. 2022a. Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research. [on-line]. © European Agency for Safety and Health at Work, 2022. S. 10. [cit. 2023-06-16]. ISBN: 978-92-9479-598-4. Dostupné také v digitální podobě z:

<https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-overview-regulation-policies-practices-and-research>

EU-OSHA. 2022b. OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces. Flash Eurobarometer. Summary. [on-line]. © European Agency for Safety and Health at Work, 2022. S. 2 – 3. [cit. 2023-09-18]. Dostupné také v digitální podobě z: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary\\_en.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf)

EU-OSHA. 2022b. OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces. Flash Eurobarometer. Summary. [on-line]. © European Agency for Safety and Health at Work, 2022. S. 2 – 3. [cit. 2023-09-18]. Dostupné také v digitální podobě z: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary\\_en.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf)

EU-OSHA. 2022c. Case study. Occupational safety and health risks of remote programming work organised through digital labour platforms. [online]. © European Agency for Safety and Health at Work, 2022 [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/OSH\\_implications\\_remote\\_programming.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/OSH_implications_remote_programming.pdf)

EU-OSHA. 2022c. Case study. Occupational safety and health risks of remote programming work organised through digital labour platforms. [online]. © European Agency for Safety and Health at Work, 2022 [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/OSH\\_implications\\_remote\\_programming.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/OSH_implications_remote_programming.pdf)

EUROFOUND. 2021a. United freelancers and ACV-CSC. Record Nr. 3022. [online]. Dublin: Platform Economy Database. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/united-freelancers-and-acvcsc-103114>

EUROFOUND. 2021b. Riders' law, Record number 2449. [on-line]. Dublin: Platform Economy Database. [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142>

Evropská komise. 2015. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT: A Digital Single Market Strategy for Europe - Analysis and Evidence Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Digital Single Market Strategy for Europe. [on-line]. Evropská komise. Brusel, 2015. s. 52. [cit. 2023-08-04]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52015SC0100>

Evropská komise. 2020. Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. VT/2018/032. CEPS, EFTHA, and HIVA-KU Leuven. [on-line]. European Commission, 2020. S. 25 [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>

Evropská komise. 2021. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT IMPACT ASSESSMENT REPORT. Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to improve the working conditions in platform work in the European Union. [on-line]. Publications Office, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Brusel, 2021. S. 134. [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/48491c8f-59bb-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

Evropská komise. 2022. SDĚLENÍ KOMISE. Pokyny k uplatňování právních předpisů Unie v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně

výdělečně činných bez zaměstnanců ze dne 30. 9. 2022. (2022/C 374/02). In: Úřední věstník Evropské unie. Dostupné také v digitální podobě z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022XC0930\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022XC0930(02))

GILLIS, Dirk; LENAERTS, Karolien; WAEVAER Willem. 2022. *Occupational safety and health risks of parcel delivery work organised through digital labour platforms*. [online]. © European Agency for Safety and Health at Work, 2022. S. 6. [cit. 2023-07-12]. Dostupný z: <https://osha.europa.eu/en/publications/occupational-safety-and-health-risks-parcel-delivery-work-organised-through-digital-labour-platforms>

Glovo. 2022a. The Courier's Pledge. One story, hundreds of voices. [online]. Glovo, 21. října 2022. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: <https://about.glovoapp.com/stories/the-couriers-pledge-1-year-anniversary/>

Glovo. 2022b. ¿Has sufrido un accidente? [online]. Glovo, 2022. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: <https://glovo.gover.com/es-sp#accident>

Gorillas. 2021. Riders Improvement - November 2021. [online]. Gorillas, 2021. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: <https://gorillas.io/en/blog/riders-improvement-november-2021>

Gorillas. 2021. Riders Improvement - November 2021. [online]. Gorillas, 2021. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: <https://gorillas.io/en/blog/riders-improvement-november-2021>

HUWS, Ursula; SPENCER Neil H.; COATES, Matt. 2019. The platformisation of work in Europe. Highlights from research in 13 European countries. [on-line]. FEPS – FOUNDATION FOR EUROPEAN PROGRESSIVE STUDIES. Brusel, 2019. [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: <https://fepeurope.eu/publication/686-the-platformisation-of-work-in-europe/> ISBN: 978-2-930769-27-1.

CHRISTIE, Nicola; WARD, Heather. 2019. *The health and safety risks for people who drive for work in the gig economy*. In: Journal of Transport and Health, 2019. Roč. 13, č. 1, S. 115-127. ISSN: 2214-1405.

ILO. 2021. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work [online]. International Labour Organization. Ženeva, 2021. [cit. 2024-07-02]. ISBN 9789220319413. Dostupné z: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771749/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm)

ILO. 2022a. International practices in employment injury insurance for workers in digital platform employment. [online]. International Labour Organization. Ženeva, 2022. [cit. 2024-07-02]. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms\\_834914.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_834914.pdf)

ILO. 2022b. Decent work in the platform economy. Background document for the Meeting of experts on decent work in the platform economy. [online]. International Labour Organization. Ženeva, 10. – 14. října 2022. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/whatsnew/WCMS\\_855048/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/whatsnew/WCMS_855048/lang--en/index.htm)

INSST. 2018. Campañas - ¡Hazte visible! [online] Madrid: INSST - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018. [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: <https://www.insst.es/el-observatorio/recursos-practicos/campanas/hazte-visible>

ITSS. 2017. Labour and social security inspectorate. *National plan for decent work 2018–2020*. [online]. Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social, 2017. s. 38. [cit. 2023-25-09]. Dostupné z: [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/plandirector/National\\_Plan\\_for\\_Decent\\_work.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/plandirector/National_Plan_for_Decent_work.pdf)

JIMENEZ, Iván Williams. 2023. Preventing and managing health and safety risks in digital platform work: examples of initiatives, practices and tools. [online]. © European Agency for Safety and Health at Work, 2023. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Managing-OSH-risks-digital-platform-work\\_en.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Managing-OSH-risks-digital-platform-work_en.pdf)

KIRCHNER, Stefan; SCHÜSSLER, Elke. 2019. The Organization of Digital Marketplaces: Unmasking the Role of Internet Platforms in the Sharing Economy. In: Organization outside organizations. The abundance of partial organization in social life. Cambridge University Press, 2019. S. 15. ISBN: 9781108474986.

Lyft. 2019. Sharing your location with trusted contacts. [online]. Lyft, 2019. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: <https://help.lyft.com/hc/lt/all/articles/360037644574-Sharing-your-location-with-trusted-contacts>

MÖHLMANN M.; ZALMANSON L. 2017. Hands on the wheel: navigating algorithmic management and Uber drivers autonomy. In: 38. mezinárodní konference o informačních systémech. Soul, 10. prosince 2017. Dostupný také v digitální podobě z: [https://www.researchgate.net/publication/319965259\\_Hands\\_on\\_the\\_wheel\\_Navigating\\_algorithmic\\_management\\_and\\_Uber\\_drivers'\\_autonomy](https://www.researchgate.net/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers'_autonomy)

Odbory PP. 2023. Informace o aktivitách Odborové organizace pracovníků platformem jsou dostupné na účtu sociální sítě X (dříve Twitter): <https://twitter.com/odboryPP>

OECD. 2019a. An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation. [online]. OECD Publishing. Paris, 2019. [cit. 2023-08-04]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/53e5f593-en>

OECD. 2019b. Employment Outlook 2019: The Future of Work, [on-line]. OECD. Paříž, 2019. [cit. 2023-08-03]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>

PARKER, Sharon Kay; PARENT-ROCHELEAU Xavier. 2021. *3 ways 'algorithmic management' makes work more stressful and less satisfying*. In: The Conversation. [online]. The Conversation, Stránka naposledy editována 23. 8. 2021 [cit. 2023-08-24]. Dostupné z: <https://theconversation.com/3-ways-algorithmic-management-makes-work-more-stressful-and-less-satisfying-166030>

PESOLE, Annarosa, et al. 2018. Platform workers in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.

Rada Evropské unie. 2023. Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work. Dok. č. 10107/23. [on-line]. Rada Evropské unie. Brusel, 2023. [cit. 2023-07-28]. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10107-2023-INIT/en/pdf>

RAVAL, Noopur; DOURISH, Paul. 2016. *Standing out from the crowd: emotional labor, body labor, and temporal labor in ridesharing*. In: Sborník příspěvků z 19. ročníku konference ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work. San Francisco, 27. února 2016. S. 101. Dostupný také v digitální podobě z: <https://www.dourish.com/publications/2016/StandingOutFromTheCrowd-cscw2016.pdf>

RITSCHER, Chelsea. 2019. *Uber launches 'quiet mode' for users who want to ride in silence*. [online]. The Independent, 16. května 2019. [cit. 2023-07-12]. Dostupné z: <https://www.independent.co.uk/life-style/uber-quiet-mode-how-silence-cost-price-users-preferences-black-a8916956.html>

ROPPONEN, Annina a kol. 2019. *Workers' Health, Wellbeing, and Safety in the Digitalizing Platform Economy*. In: *Digital Work and the Platform Economy: Understanding Tasks, Skills and Capabilities in the New Era* (1st ed.). Routledge, 2019. S. 61. ISBN 9780429467929.



SCHMIDT, Florian A. 2017. *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017. S. 14. ISBN: 978-3-95861-745-2.

Uber. 2018. [https://www.uber.com/cs-CZ/blog/reduce-fatigue-cz/?uclick\\_id=1550d748-5a47-43b0-aad4-d6b368150c5e](https://www.uber.com/cs-CZ/blog/reduce-fatigue-cz/?uclick_id=1550d748-5a47-43b0-aad4-d6b368150c5e)

Uber. 2022. Pojištění pro partnery. [online]. Uber, 2022. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: <https://www.uber.com/cz/cs/drive/insurance/>

VÁŇOVÁ, Jana; VEVERKOVÁ, Soňa. 2023. Digitální pracovní platformy a platformová práce v České republice. Policy Paper. [on-line]. © 2023 Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. S. 1. [cit. 2023-07-18]. Dostupné z: [https://katalog.vupsv.cz/fulltext/PP\\_01-2023.pdf](https://katalog.vupsv.cz/fulltext/PP_01-2023.pdf)

WAEYAERT, Willem; HAUBEN, Harald; LENAERTS, Karolien; GILLIS, Dirk. 2022. Policy case study. Italy: national and local answer to the challenges of the platform economy. [on-line]. © EU-OSHA, 2022. S. 3. [cit. 2023-10-03]. Dostupné z: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-02/A\\_national\\_local\\_answer\\_challenges\\_platform\\_economy\\_Italy.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-02/A_national_local_answer_challenges_platform_economy_Italy.pdf)

Wolt. 2022. How we deal with bad weather at Wolt. [online]. Wolt, 2022. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: [https://wolt.com/en/deu/bonn/article/germany\\_bad\\_weather](https://wolt.com/en/deu/bonn/article/germany_bad_weather)

### **Problematika digitalizace pracovního práva a pracovněprávní dokumentace**

ČESKO. Zákon č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů („zákon o archivnictví“);

ČESKO. Zákon č. 12/2020 Sb., o právu na digitální služby a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů („zákon o digitálních službách“);

ČESKO. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů;

ČESKO. Zákon č. 250/2017 Sb., o elektronické identifikaci, ve znění pozdějších předpisů;

ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („zákoník práce“ či „ZP“);

ČESKO. Zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů („ZoSVD“).

ČESKO. Zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů („zákon o elektronických úkonech a konverzích“)

ČESKO. Zákon č. 326/1999, o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

ČESKO. Zákon č. 365/2000 Sb., o informačních systémech veřejné správy a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů („zákon o ISVS“);

ČESKO. Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů („ZoOPSZ“);

ČESKO. Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů („ZDP“);

ČESKO. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti;

ČESKO. Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění;



ČESKO. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů („ObčZ“);

ČESKO. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů („OSŘ“);

EU. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/1689 ze dne 13. června 2024, kterým se stanoví harmonizovaná pravidla pro umělou inteligenci a mění nařízení (ES) č. 300/2008, (EU) č. 167/2013, (EU) č. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 a (EU) 2019/2144 a směrnice 2014/90/EU, (EU) 2016/797 a (EU) 2020/1828 (akt o umělé inteligenci). (Text s významem pro EHP). In: Úřední věstník EU, 2024. Document 32024R1689. Dostupný v digitální podobě z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/ALL/?uri=CELEX%3A32024R1689>

EU. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 910/2014 ze dne 23. července 2014 o elektronické identifikaci a službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce na vnitřním trhu a o zrušení směrnice 1999/93/ES („eIDAS“);

Evropský úřad pro umělou inteligenci. [online] Evropská komise, naposledy aktualizováno 21. listopadu 2024. [cit. 11-29-2024]. Dostupné z: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/cs/policies/ai-office>

<https://www.lalibre.be/belgique/societe/2023/03/28/le-fondateur-du-chatbot-eliza-reagit-a-notre-enquete-sur-le-suicide-dun-jeune-belge-VGN7HCUF6BFATBEPQ3CWZ7KKPM/>

LOVENS. Pierre-François. Le fondateur du chatbot Eliza réagit à notre enquête sur le suicide d'un jeune Belge. [online] La Libre. 28. března 2023. [cit. 11-28-2024]. Dostupné z:

MATEJKA, Ján, KRAUSOVÁ, Alžběta, GÜTTLER, Vojen. Biometrické údaje a jejich právní režim. Revue pro právo a technologie, 2018, č. 17, s. 91-129

MELZER, Filip. Občanský zákoník: velký komentář. Praha: Leges, 2013. Komentátor, s. 647.

Nález ÚS ČR Pl. ÚS 32/15 ze dne 6. 12. 2016.

POLČÁK, Radim, ŠTĚDRŇ, Bohumír. K některým právním otázkám e-kontraktace. Právní rozhledy, 2004, č. 18, s. 683-686.

POLČÁK, Radim. Elektronické právní jednání – změny, problémy a nové možnosti v zákoně č. 89/2012 Sb. Bulletin advokacie, 2013, č. 10, str. 34-40.

RAY, Siladitya. Samsung Bans ChatGPT Among Employees After Sensitive Code Leak. [online] Forbes. 2. května 2023. [cit. 11-27-2024]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/siladityaray/2023/05/02/samsung-bans-chatgpt-and-other-chatbots-for-employees-after-sensitive-code-leak/>

Rozhodnutí NS ČR spis. zn. 21 Cdo 631/2019, ze dne 21. 1. 2021.

Rozhodnutí NS ČR ze dne 16. 5. 2017 sp. zn. 21 Cdo 266/.

Rozhodnutí NS sp. zn. 1 Cdo 3411/2014-665 ze dne 19. 2. 2016.

Rozhodnutí NS sp. zn. 21 Cdo 1209/2024 ze dne 6. 11. 2024.

Rozhodnutí NS sp. zn. 21 Cdo 2061/2021 ze dne 27. 4. 2022.

Rozhodnutí NS sp. zn. 21 Cdo 2061/2021 ze dne 27. 4. 2022.

Rozhodnutí NS sp. zn. 21 Cdo 3693/2012 ze dne 20. 12. 2012.

RUSSEL, Stuart; PERSET, Karine; GROBELNIK, Marko. Updates to the OECD's definition of an AI system explained. [online] OECD. 23. listopadu 2023. [cit. 11-29-2024]. Dostupné z: <https://oecd.ai/en/wonk/ai-system-definition-update>

STRYKER, Cole; KAVLAKOGLU, Eda. What is AI? [online] IBM. 16. srpna 2024. [cit. 11-27-2024]. Dostupné z: <https://www.ibm.com/topics/artificial-intelligence>

### **Problematika specializovaného pracovního soudnictví**

Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected European countries. In: *International Labour Organization* [online], 2021. [cit. 2024-04-07]. ISBN 978-92-2-036317-1. Dostupné z: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_838509.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_838509.pdf).

Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected European countries. [online] International Labour Organization 2021. S. 37. [cit. 2024-07-17]. ISBN 978-92-2-036317-1. Dostupné z:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_838509.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_838509.pdf)

Arbeits- und Sozialgericht Wien. [online]. Justiz Republik Österreich. 2024. [cit. 2024-11-07]. Dostupné z:

<https://www.justiz.gv.at/asg-wien/arbeits-und-sozialgericht-wien/zustaendigkeit.2c94848540b9d4890141c4cc3143664c.de.html> .

ARPA, M.; BILIC, P. The Effectiveness of Judicial Protection in Labour Law Disputes. *Journal of European Consumer and Market Law*, 2017. 6(2), 59-68.

BARAN, Krzysztof W; CZERNIAK-SWĘDZIOŁ, Justyna; KSIĄŻEK, Daniel; WUJCZYK, Marcin. Labour law disputes in Polish legal system. Varšava, 2017. 354 s. 978-83-812-8098-3. Dostupné z:

[http://www.kppips.wpia.uj.edu.pl/documents/88629380/143250022/Labour\\_law\\_disputes\\_in\\_Polish\\_legal\\_system.pdf/24ad1d5f-c479-490e-8778-91eb4b1bfcef](http://www.kppips.wpia.uj.edu.pl/documents/88629380/143250022/Labour_law_disputes_in_Polish_legal_system.pdf/24ad1d5f-c479-490e-8778-91eb4b1bfcef) .

Stefano Fella, Poland: The Law and Justice Government and relations with the EU, 2015-2023, Research Briefing Published Tuesday, 13 February, 2024, EU law and treaties, Europe, Dostupné na: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9868/> .

Barnard, C. (2012). *EU Employment Law*. Oxford University Press. Kenner, J. (2003). *EU Employment Law: From Rome to Amsterdam and Beyond*. Oxford University Press. Van den Broek, L., & Palumbo, L. (2020). *European Labour Law and the Role of the Court of Justice*. *European Journal of Social Law*.

BARNARD, C. *EU Employment Law*. Oxford University Press, 2012.

BEZDĚKOVÁ, Barbora. *Pracovněprávní soudnictví ve vybraných členských státech EU*. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Právnická fakulta. Vedoucí práce Lubomír DRÁPAL. Dostupné z:

[https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/69505/DPTX\\_2013\\_1\\_11220\\_0\\_282195\\_0\\_141920.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/69505/DPTX_2013_1_11220_0_282195_0_141920.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

BLANPAIN, R. The Future of Labour Law in the European Union. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016. 37(2), 125-148.

BOHAČÍK, B. Stanislav. Najdou zaměstnanci u soudu ještě zastání? In: *Právní prostor*. 6. 5. 2024. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/najdou-zamestnanci-u-soudu-jeste-zastani>

CAMPION, Kim. France: Employment and Labour Law Comparative. [online]. © Charles Russell Speechlys 2024. 10. dubna. 2024. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: <https://www.charlesrussellspeechlys.com/en/insights/expert-insights/employment/2024/france-employment-and-labour-law-comparative-guide-questions/>.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit im Arbeitsrecht [online]. Kanzlei Kotz. [cit. 2024-10-07]. Dostupné z: <https://www.kuendigung-sofort-hilfe.de/arbeitsgerichtsbarkeit/>

Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: eKlep. Č.j. OVA 839/23. Datum poslední úpravy 13. prosince 2023. Dostupný z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/ALBSCT8FY5AQ/>

Employed-characteristics. [online]. Rakouský statistický úřad. Naposledy aktualizováno 17. června 2024. [cit. 2024-11-07]. Dostupný z: <https://www.statistik.at/en/statistics/labour-market/employment/employed-characteristics>

*Employment & Labour Laws and Regulations Netherlands*. [online]. ICLG. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/netherlands>.

FELLA, Stefano. Poland. The Law and Justice Government and relations with the EU, 2015-2023 In: Research Briefing Published Tuesday, 13. února 2024, EU law and treaties, Europe. Dostupné z: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9868>

GÜNTER, Grotmann-Höfling. Entwicklung der Verfahrenseingänge in der Arbeitsgerichtsbarkeit - Zusammenhänge und Momentaufnah; Arbeit und Recht, Juli 2017, Vol. 65, No. 7 (Juli 2017), Bund-Verlag GmbH, pp. 287-289.

Labour Law in Poland. [online]. CMS, 2024. [cit. 2024-04-07]. Dostupné na: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/poland>.

NIZOZEMÍ. Wet open overheid (WOO). 2022. Dostupný také v digitální podobě z: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0045754/2024-10-01>

Panel trhu práce – Zaměstnaní Nizozemsko. In: Statistics Netherlands (CBS). Naposledy aktualizováno 14. 11. 2024. Dostupné z: <https://www.cbs.nl/en-gb/visualisations/labour-market-dashboard>

PICHRT, Jan. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích a polská inspirace. In: Právní rozhledy 23-24/2015, s. 826.

Poland's disciplining of judges broke EU law, top court says. [online]. DW, 15. 7. 2021. [cit. 2024-10-07]. Dostupné z: <https://www.dw.com/en/eu-court-rules-polish-disciplining-of-judges-not-compatible-with-european-law/a-58272333>.

POLSKO. Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej. In: Sejm Rzeczypospolitej Polskiej, 2001, 112, poz. 1198. Dostupný také v digitální podobě z: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20011121198>

RAKOUSKO. Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG). In: Bundeskanzleramt Österreich, 1945. Dostupné také v digitální podobě z: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000138>

RAKOUSKO. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. Nr. 104/1985. Účinné znění na:

<https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1985/104/P0/NOR11000815?ResultFunctionToken=7f9b9f92-fd7c-4295-aab8-ad32daa27480&Position=0&Sort=1%7CAsc&Abfrage=Bundesnormen&Kundmachungsorgan=&Index=&Titel=&Gesetzesnummer=&VonArtikel=&BisArtikel=&VonParagraf=&BisParagraf=&VonAnlage=&BisAnlage=&Typ=&Kundmachungsnummer=&Unterzeichnungsdatum=&FassungVom=05.10.2023&VonInkrafttredatum=&BisInkrafttredatum=&VonAusserkrafttredatum=&BisAusserkrafttredatum=&NormabschnittnummerKombination=Und&ImRisSeitVonDatum=&ImRisSeitBisDatum=&ImRisSeit=EinerWoche&ResultPageSize=100&Suchworte>

RIEBLE, Volker. Arbeitsrechtspflege unter Modernitätserwartung. In: ZUKUNFT DER ARBEITSGERICHTSBARKEIT, 2. ZAAR-Kongreß, Mnichov, 2005.

SCHÖMANN, I. "European Employment Law and Its Impact on National Systems". European Labour Law Journal, 2014. 5(1), 63-80.

Silvia Rainone, Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive, September 2018 European Labour Law Journal 9(3):299-325, DOI:10.1177/2031952518801609, LicenseCC BY-NC 4.0 European Trade Union Institute, [https://www.researchgate.net/publication/328425927\\_Labour\\_rights\\_in\\_the\\_making\\_of\\_the\\_EU\\_and\\_in\\_the\\_CJEU\\_case\\_law\\_A\\_case\\_study\\_on\\_the\\_Transfer\\_of\\_Undertakings\\_Directive](https://www.researchgate.net/publication/328425927_Labour_rights_in_the_making_of_the_EU_and_in_the_CJEU_case_law_A_case_study_on_the_Transfer_of_Undertakings_Directive).

SLOVENSKO. Zákon 211/2000 Z.z., o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Dostupný také v digitální podobě z: <https://www.slov-lex.sk/ezbierky/pravne-predpisy/SK/ZZ/2000/211/>.

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

SRN. Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036). Poslední novelizace zákona je z 8. října 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 272).

SRN. Gesetz zur Regelung des Zugangs zu Informationen des Bundes (Informationsfreiheitsgesetz - IFG). In: Bundesministerium der Justiz. 2005, BGBl. I S. 2722. Dostupný také v digitální podobě z: <https://www.gesetze-im-internet.de/ifg/BJNR272200005.html>

Statistické ročenky 2012–2023. In: Analytické centrum, Sekce informatiky a řízení projektů, Ekonomická sekce a Odbor rozvoje rezortních lidských zdrojů Ministerstva spravedlnosti SR ve spolupráci s Nejvyšším soudem SR. Všechny sestavy dostupné z: <https://web.ac-mssr.sk/statisticke-rocenky/>.

Statistiky a výkaznictví. [online]. Ministerstvo spravedlnosti ČR. [cit. 2024-04-07]. Jednotlivé sestavy za roky 2012–2021 lze vyhledat pomocí databázových polí dostupných z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>

Statistischer Bericht. Arbeitsgerichte 2022. EVAS-Nummer 24281. DESTATIS, Statistisches Bundesamt, 2023.

*Ten things to know about labour and employment law in France* [online]. Norton Rose Fulbright. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: <https://www.nortonrosefulbright.com/en/knowledge/publications/fld8c939/ten-things-to-know-about-labour-and-employment-law-in-france>.

*The Judiciary System in the Netherlands*. [online]. De Rechtspraak. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: <https://www.rechtspraak.nl/SiteCollectionDocuments/The-Judiciary-System-in-the-Netherlands.pdf>.

The Sword and the Shield: The Directive on Adequate Minimum Wages in the EU Get access Arrow. *Industrial Law Journal*, Volume 52, Issue 2, June 2023, Pages 477–500, <https://doi.org/10.1093/inclaw/dwad001> Published: 29 March 2023 <https://academic.oup.com/ilj/article-abstract/52/2/477/7093256?login=false>

Vnitrostátní systémy soudní moci - Polsko [online]. Evropský portál e-justice. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z:

[https://e-justice.europa.eu/16/CS/national\\_justice\\_systems?POLAND&member=1](https://e-justice.europa.eu/16/CS/national_justice_systems?POLAND&member=1).

Vnitrostátní systémy soudní moci [online]. Evropský portál e-justice. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: [https://e-justice.europa.eu/16/CS/national\\_justice\\_systems?POLAND&member=1](https://e-justice.europa.eu/16/CS/national_justice_systems?POLAND&member=1).

*Vnitrostátní systémy soudní moci. Nizozemí*. [online]. Evropský portál e-justice. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z:

[https://e-justice.europa.eu/16/CS/national\\_justice\\_systems?NETHERLANDS&member=1](https://e-justice.europa.eu/16/CS/national_justice_systems?NETHERLANDS&member=1).

WAHL, Thomas. Threat of Rule of Law in Poland – Recent Developments, 19. května 2020 (aktualizováno před 2 lety a 10 měsíci. In: printed Issue 1/2020 pp 2 – 4. Dostupné online z: <https://eucrim.eu/news/threat-of-rule-of-law-in-poland-recent-developments/>.

Which country's court is responsible? France. [online]. Evropský portál e-justice. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z:

[https://e-justice.europa.eu/85/CS/which\\_country\\_s\\_court\\_is\\_responsible?FRANCE&init=true&member=1](https://e-justice.europa.eu/85/CS/which_country_s_court_is_responsible?FRANCE&init=true&member=1).

Zaměstnané osoby podle mezinárodních kritérií (na základě Výběrového šetření pracovních sil, 4. čtvrtletí), zaokrouhлено. Zdroj dat: Wybrane aspekty rynku pracy w polsce. [online]. Główny Urząd Statystyczny. 30. 11. 2023 [cit. 2024-07-16]. Dostupné z: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/wybrane-aspekty-ryнку-pracy-w-polsce,4,3.html>

Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS. 2012–2022 [online]. Český statistický úřad [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2021>

DAS BUNDESARBEITSGERICHT. *Die Arbeitsgerichtsbarkeit, Aufgaben des Bundesarbeitsgerichts* [online]. Das Bundesarbeitsgericht, c2023 [cit. 2023-12-12]. Dostupný z: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/die-arbeitsgerichtsbarkeit/>.

*Die Arbeitsgerichtsbarkeit im Arbeitsrecht* [online]. Rechtsanwälte Kotz, 2018 [cit. 2023-12-12]. Dostupný z: <https://www.kuendigung-sofort-hilfe.de/arbeitsgerichtsbarkeit/>.

GROTMANN-HÖFLING, Günter. Entwicklung der Verfahrenseingänge in der Arbeitsgerichtsbarkeit: Zusammenhänge und Momentaufnah. *Arbeit und Recht*. 2017, Vol. 65, No. 7, s. 287-289.

RIEBLE, Volker. *Arbeitsrechtspflege unter Modernitätserwartung: Zukunft der Arbeitsgerichtsbarkeit*. Mnichov, 2005.