

# **Riziko diskriminace při využívání AI technologií**

**Šimon Svoboda**

Vydal: ©TOPAZ  
©2025  
Opletalova 1603/57  
11000 Praha 1  
Česko

Více informací na: [www.thinktopaz.cz](http://www.thinktopaz.cz)

ISBN: 978-80-88350-47-7

Vedoucí ediční rady: Mgr. Lucie Tungul, Ph.D., M.A.

Práce je upravenou verzí diplomové práce, která byla oceněna v 5. ročníku studentské soutěže Cena Karla Schwarzenberga.

TOPAZ na sebe nebere žádnou odpovědnost za fakta či názory vyjádřené v této publikaci ani za jakékoliv další využití informací v ní obsažených. Plná odpovědnost leží na autorovi publikace.

## **Anotace**

Diplomová práce se zabývá využitím umělé inteligence (AI) v procesech získávání a výběru pracovníků a s tím spojeným rizikem diskriminace uchazečů o zaměstnání. Práce popisuje možnosti automatizace těchto procesů a analyzuje právní úpravu diskriminace a ochrany osobních údajů. Na základě toho jsou identifikovány rizikové oblasti využití AI v procesech získávání i výběru a rozebrány možnosti obrany proti diskriminačním rozhodnutím AI. Cílem práce je zhodnotit, zda současná právní úprava je vhodnou a správnou regulací AI, která zabezpečí rovné zacházení a zákaz diskriminace uchazečů o zaměstnání.

## **Abstract**

The thesis deals with the use of Artificial Intelligence (AI) in the process of recruitment and selection of employees and the associated risk of discrimination of job applicants. The thesis describes the possibilities of automating these processes and analyses the legal regulation of discrimination and data protection. Based on this, the risk areas of using AI in the recruitment and selection processes are identified and the possibilities of legal defence against discriminatory AI decisions are discussed. The aim of the paper is to assess whether the current legislation is an appropriate and correct regulation of AI to ensure equal treatment and non-discrimination of job applicants.

Upravená verze tohoto textu byla otištěna v časopise Revue pro právo a technologie pod názvem „Riziko diskriminace uchazečů o zaměstnání při využívání AI systémů k jejich hodnocení“ (<https://doi.org/10.5817/RPT2024-1-2>).



## Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod</b>	<b>7</b>
<b>1</b>	<b>Právní úprava využití AI v pracovněprávních vztazích před vznikem pracovního poměru, relevantní instituty a jednotlivé kroky procesu</b>	<b>14</b>
1.1	Získávání pracovníků s využitím AI.....	15
1.2	Výběr pracovníků s využitím AI .....	22
1.3	Problém „černých skříněk“ .....	24
1.4	Závěrečná poznámka k první kapitole .....	25
<b>2</b>	<b>Právní úprava zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích před vznikem pracovního poměru</b>	<b>27</b>
2.1	Teoretické základy – k pojmu rovnosti a diskriminace, druhy, dělení .....	27
2.2	Krátký exkurz do právní úpravy diskriminace na úrovni mezinárodního práva a práva EU .....	31
2.3	Zákaz diskriminace v českém právu.....	35
2.4	(Zakázané) diskriminační důvody .....	37
2.5	Specifika diskriminace AI – obecný úvod.....	40
<b>3</b>	<b>Zpracování osobních údajů při využívání AI ve vztazích před vznikem pracovního poměru</b>	<b>42</b>
3.1	Obecně k právní úpravě ochrany osobních údajů.....	42
3.2	Základní zásady ochrany osobních údajů zpracovávaných AI.....	44
3.3	Data, se kterými pracuje AI .....	49
3.4	Zpracování osobních údajů uchazečů o zaměstnání .....	50
3.5	Druhy osobních údajů a význam jejich dělení s ohledem na možnou diskriminaci umělou inteligencí .....	51
3.6	Zákaz rozhodování založeného výhradně na automatizovaném zpracování, včetně profilování .....	53
<b>4</b>	<b>Využití AI v procesech získávání a výběru pracovníků a s tím spojené výzvy pro právo</b>	<b>56</b>

## OBSAH

---

4.1	Jak využití AI může vést k diskriminaci .....	56
4.2	Rizikové oblasti využití AI ve vztazích před vznikem pracovního poměru .....	61
4.3	Lidský faktor a jeho význam.....	66
4.4	Práva uchazeče o zaměstnání a možnosti obrany proti rozhodnutí AI .....	67
4.5	Obecně k odpovědnosti za umělou inteligenci .....	72
<b>5</b>	<b>Správně nastavená AI</b>	<b>74</b>
5.1	Obecně ke správné regulaci vývoje, implementování a využití AI	74
5.2	Závěrem k současné a budoucí regulaci AI .....	76
<b>6</b>	<b>Závěr</b>	<b>80</b>
	<b>Použité zdroje</b>	<b>84</b>
	Odborné publikace .....	84
	Další zdroje .....	92



# 1 Úvod

V diplomové práci s názvem „Riziko diskriminace při využívání AI technologií“ si kladu za cíl představit umělou inteligenci (dále také pod zkratkou „AI“ z anglického „artificial intelligence“, k pojmu AI více níže) jako aktuální právní problém. Soustředit se budu zejména na oblast pracovního práva, konkrétně na využití AI (ale i obecně algoritmického rozhodování) v procesu získávání pracovníků a následném výběru pracovníků.<sup>1</sup> S rozvojem AI a jejím implementováním do mnoha procesů, které člověka dennodenně obklopují, začíná být zřejmé, že využívání umělé inteligence má mnoho výhod a nemá smysl se mu vyhýbat. Avšak je třeba nezapomínat na rizika s ním spojená, snažit se je pojmenovávat a negativním důsledkům její implementace do rozhodovacích procesů předcházet.

Rizik spojených s využitím AI je celá řada,<sup>2</sup> tato práce se však bude konkrétně zaměřovat na riziko *diskriminace*. Pracovní právo je jedním z právních odvětví, ve kterém je bohužel běžné se s diskriminací setkat. S využitím umělé inteligence se může zdát, že rozhodnutí založená na předsudcích, která toho, o kterém se rozhoduje, diskriminují na základě některého z diskriminačních důvodů (viz níže) nebo s ním jinak rozdílně zacházejí, již nebudou na pořadu dne. Zaujatá rozhodnutí si spojujeme s rozhodnutím člověka se všemi jeho chybami, nikoli nestranného „stroje“, systému, který má pouze člověku v rozhodování pomoci a jeho činnost ulehčit. V této práci se však pokusím popsat a také na konkrétních příkladech ukázat, že toto riziko existuje a je stále aktuální. Systémy AI totiž mohou de facto rozhodovat „správně“ (resp. tak, jak byly naprogramovány a trénovány), ale přesto diskriminačně. Taková diskriminační rozhodnutí přitom jejich vývojáři vůbec nemuseli zamýšlet a nemuseli dokonce ani předpokládat, že by k nim mohlo dojít.<sup>3</sup> Diskriminace umělou inteligencí je i proto právní problém, kterému je důležité se věnovat.

V první řadě je třeba definovat základní pojmy. Definice umělé inteligence lze najít mnoho a, jak podotýkají Russel a Norvig ve svém všeobjímajícím

---

<sup>1</sup>Resp. výběru mezi uchazeči o zaměstnání. Více k těmto pojmům níže. Pokud bude v práci použit pojem uchazeč, je to pro zjednodušení a samozřejmě nezahrnuje pouze muže (stejně tak zaměstnavatel, pracovník atd.).

<sup>2</sup>Rizika dezinformací, kyberbezpečnosti, zásahy do práv na ochranu duševního vlastnictví, rozpoznávání obličejů na veřejnosti atd., příkladů je celá řada. Srov. Např. Kolaříková, L., Horák, F. *Umělá inteligence & právo*. Praha: Kluwer ČR, 2020, s. 105 a násl.

<sup>3</sup>Srov. níže výklad k „black box problem“ a (ne)transparentnosti AI.

kodexu o AI, některé vnímají AI ve světle lidského chování, resp. lidského výkonu (*human performance*), jiné volí formálnější pojetí AI jako stroje chovajícího se rozumně, resp. racionálně (*acting rationally*).<sup>4</sup> Pro účely této práce budu vycházet spíše z druhého z uvedených pojetí umělé inteligence, tedy umělé inteligence jako stroje či mechanismu, který dokáže „uvažovat rozumně“ na základě dat, která mu jsou poskytnuta, a následně učinit „správné“ rozhodnutí.<sup>5</sup> Tento přístup volí i tzv. Expertní skupina pro umělou inteligenci (The Independent High Level Expert Group for AI, dále jako „AI HLEG“), jejíž definice AI zní následovně:

*„Systémy umělé inteligence jsou softwarové (a případně také hardwarové) systémy navržené lidmi, které mají zadán složitý cíl<sup>6</sup> a jednají ve fyzické nebo digitální dimenzi, přičemž vnímají své prostředí tím, že získávají data, interpretují shromážděná strukturovaná nebo nestruturovaná data, usuzují ze znalostí nebo zpracovávají informace odvozené z těchto dat a rozhodují o nejlepší akci či akcích k dosažení daného cíle. Systémy umělé inteligence mohou používat symbolická pravidla nebo si vytvořit numerický model; mohou rovněž přizpůsobovat své chování na základě analýzy toho, jak je prostředí ovlivněno jejich předchozími akcemi. (...)“<sup>7</sup>*

S touto definicí, přestože je staršího data, se lze pro účely této práce ztotožnit mj. proto, že na jejím základě je také postaven dokument pojednávající o „důvěryhodné AI“,<sup>8</sup> jejíž principy jsou do značné míry použitelné i pro téma této práce. Umělou inteligenci tak budu pro účely této práce vnímat jako softwarový či hardwarový systém, který má člověkem zadaný určitý cíl, jehož musí dosáhnout, přičemž k tomu nejen využívá a zpracovává data, která mu byla poskytnuta, ale zároveň zpracovává informace z těchto dat odvozené a

---

<sup>4</sup>Russell, S. J., Norvig, P. *Artificial intelligence: a modern approach*. Harlow: Pearson, 2022, s. 19 a násl. Jejich rozbor je samozřejmě mnohem širší a soustředí se na 4 možné kombinace, které při definování umělé inteligence mohou vyvstat: *Acting humanly*, *Thinking humanly*, *Thinking rationally* a *Acting rationally*.

<sup>5</sup>„*Doing the right thing*“, *Ibid.*, s. 19.

<sup>6</sup>V originálu „complex goal“.

<sup>7</sup>Definice je dostupná v AI HLEG. *Ethics guidelines for trustworthy AI | Shaping Europe's digital future*. 2019. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai> Definovat obecně umělou inteligence je s ohledem na její komplexnost a rozvětvenost poměrně složité, srov. Wischmeyer, T., Rademacher, T. *Regulating Artificial Intelligence*. Cham, SWITZERLAND: Springer International Publishing AG, 2019. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/masaryk-ebooks/detail.action?docID=5987448>

<sup>8</sup>Celý dokument dostupný v AI HLEG. *Ethics guidelines for trustworthy AI | Shaping Europe's digital future*.

na základě těchto procesů dosahuje zadaného cíle s tím, že jeho chování se může s časem měnit právě s ohledem na data, která dříve analyzoval a akce, které dříve provedl. Takový systém pak nejen dokáže na základě získaných poznatků „správně rozhodnout“, ale také sám sebe do určité míry „učit“.<sup>9</sup> V rámci oblasti lidských zdrojů – *human resources* (dále také jen „HR“) může být systém s těmito parametry využit v různých agendách: v třídění a selektování životopisů uchazečů, v jejich hodnocení a řazení, ve vyhodnocování jejich výsledků v rámci přijímacího pohovoru atd. Umělá inteligence dnes ale zvládne i sama vést přijímací pohovor s uchazečem a na základě jeho odpovědí a jeho chování při rozhovoru tohoto uchazeče ohodnotit.<sup>10</sup> V praxi

---

<sup>9</sup>Proces nazývaný jako *machine learning* je přitom pouze jednou ze součástí umělé inteligence, bez které by ale umělá inteligence tak, jak ji známe dnes, nemohla existovat. Na rozdíl od procesu nazývaného *deep learning* je totiž prvý z uvedených více závislý na lidské zásahu (ten, kdo jej trénuje, jej někdy musí k jednotlivým závěrům částečně dovést či mu je nějak předpřipravit). *Deep learning* už ke svému učení v zásadě nemusí potřebovat (s využitím technologie tzv. neuronových sítí) lidský zásah. Algoritmus, na kterém je systém postavený, je mnohem složitější a využívá tzv. „agenty“. Srozumitelně např. v *What is Artificial Intelligence (AI)?* [online]. IBM [cit. 25. 10. 2023]. <https://www.ibm.com/topics/artificial-intelligence> O „agentech“ více v Russell, Norvig. *Artificial intelligence: a modern approach*, s. 54 a násl.

<sup>10</sup>Příklady aplikací, které toto dokáží viz níže. Zároveň, za další stupeň (nebo větev) vývoje AI lze považovat generativní AI. I s jejím použitím vyvstává mnoho právních otázek, věnovat se jim budu okrajově i v následujících kapitolách. Pro úplnost tohoto stručného úvodu jen doplním, že umělou inteligenci lze rozlišovat na „jednoduchou“ (*narrow*) a „obecnou“ nebo také „silnou“ (*general*) s tím, že obecná umělá inteligence zůstává stále pouze v teoretické rovině (přestože chápání tzv. General purpose AI modelů v chystaném nařízení o AI (viz níže) je tomu blízké a zdá se, že plánovaná regulace je takto obecná právě s ohledem na to, že stále silnější a obecnější AI se v budoucích letech očekává – odborná terminologie je však v tomto nejednotná). Pro více informací o narrow a general AI srov. např. Kerrigan, C. *Introduction to AI*. In: Kerrigan, C. (ed.). *Artificial intelligence: law and regulation*. Cheltenham, UK Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing, 2022, s. 31. nebo Häuselmann, A. *Disciplines of AI: An Overview of Approaches and Techniques*. In: Custers, B. H. M., Fosch-Villaronga, E. (eds). *Law and Artificial Intelligence: regulating AI and applying AI in legal practice*. The Hague: Asser Press, 2022, s. 45. S ohledem na to, že smyslem tohoto textu není vyčerpávajícím způsobem představit AI, odkazuji čtenáře na vědecké práce, které si to za cíl kladou a představují AI komplexně. Kromě těch zde uvedených doporučuji i výše zmíněnou publikaci Russell, Norvig. *Artificial intelligence: a modern approach*, s. 19 a násl., dále např. Pavón, J., González-Espejo, M. J. *Fundamentals of Artificial Intelligence*. In: González-Espejo, M. J., Pavón, J. (eds). *An introductory guide to artificial intelligence for legal*

se bude typicky jednat o software, který za použití AI technologií dokáže zpracovat data, která mu jsou předložena, tak, že to proces získávání a výběru pracovníků zjednoduší, zrychlí a zlevní – tím, že nahradí člověka v některých činnostech, které by jinak musel provést on s využitím mnohem většího množství času. Poměrně rozšířené je v dnešní době používání chatovacích botů, které jsou schopni vést s uchazečem o zaměstnání rozhovor a „vyptat se ho“ na otázky, které by mu jinak pokládal pracovník HR.

Svůj význam má i rozlišení mezi systémy, které využívají AI (ty všechny budu souhrnně označovat jako systémy AI, jednoduše „AI“<sup>11</sup>) a systémy nebo programy, které pouze automatizují nějaký proces, ale technologie AI nevyužívají. Někteří autoři představují jednoduché rozlišení mezi těmito pojmy tak, že prostou automatizaci nějakého procesu zvládne naprogramovat člověk za pomoci běžného počítače. Systém AI (a to i v podobě, v jaké ji známe dnes, tedy jednoduché AI) již zvládne to, co člověk ne.<sup>12</sup> Toto rozlišení ale není úplně přesné už s ohledem na to, jak byla výše umělá inteligence popsána – jako systém, založený na lidském myšlení a procesování dat. Zároveň, jak bude ukázáno níže, v některých činnostech je člověk se svou empatií, zkušenostmi či prostě způsobem přemýšlení jednoduše nenahraditelný a AI by naopak tyto činnosti správně nezvládla. Přesnější je rozlišení, které ukazuje na to, že systém AI se, narozdíl od běžného automatizačního systému, umí učit na základě předchozích zkušeností, pomáhá s rozhodováním (a předkládá

---

*professionals*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International B.V, 2020, s. 1. a násl., která z předchozí zmíněné do určité míry vychází, z českého prostředí pak lze zmínit např. Kolaříková, Horák. *Umělá inteligence & právo*. či Štědroň, B. et al. *Právo a umělá inteligence*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o, 2020. Všechny se zabývají obecným představením AI a zároveň dávají odpovědi (nebo naopak podněcují další otázky) k některým vybraným spojitostem mezi AI a právem.

<sup>11</sup>Příčemž tento pojem je zastřešujícím pro všechny představitelné podoby umělé inteligence jako image recognition, natural language processing, automatic Big Data analysis, machine i deep learning atd.

<sup>12</sup>Viz. Sláma, D. (ed.). *Analýza a zhodnocení potenciálu využití automatizace a umělé inteligence v agendách veřejné správy*. Ministerstvo vnitra, 2023. [https://www.google.com/url?client=internal-element-](https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=015489265366623571386:izzrwwg3bmqm&q=https://www.mvcr.cz/soubor/analyza-a-zhodnoceni-potencialu-vyuziti-automatizace-a-umele-inteligence-v-agendach-verejne-spravy.aspx&sa=U&ved=2ahUKEwj1t7B-pO-EAxXgP0HHZ5MAZ8QFnoEAgQAQ&usg=AOvVaw3msiTtCpXmSE0QUw1oz2C)

[cse&cx=015489265366623571386:izzrwwg3bmqm&q=https://www.mvcr.cz/soubor/analyza-a-zhodnoceni-potencialu-vyuziti-automatizace-a-umele-inteligence-v-agendach-verejne-spravy.aspx&sa=U&ved=2ahUKEwj1t7B-pO-EAxXgP0HHZ5MAZ8QFnoEAgQAQ&usg=AOvVaw3msiTtCpXmSE0QUw1oz2C](https://www.mvcr.cz/soubor/analyza-a-zhodnoceni-potencialu-vyuziti-automatizace-a-umele-inteligence-v-agendach-verejne-spravy.aspx&sa=U&ved=2ahUKEwj1t7B-pO-EAxXgP0HHZ5MAZ8QFnoEAgQAQ&usg=AOvVaw3msiTtCpXmSE0QUw1oz2C) Autoři jako příklad systému AI uvádí aplikaci Google mapy, která během několika sekund dokáže vyhodnotit obrovské množství dat a navrhnout tu nejlepší cestu. Toho by člověk nebyl schopný a tím se tyto dva pojmy odlišují.

závěry) v konkrétních situacích, zpravidla není programován pouze pro rutinní úlohy a typicky umí také interagovat s lidmi.<sup>13</sup> Na některých místech práce bude použito slovo algoritmus, které vyjadřuje určitý postup k řešení zadané úlohy. Ten je typicky vyjádřen ve formě zdrojového kódu. Prosté automatizační systémy i systémy využívající technologie AI používají pro své správné fungování algoritmy, ty druhé zmíněné jsou však mnohem sofistikovanější.<sup>14</sup> Na následujících řádkách se budu soustředit primárně právě na ně. I prosté automatizační systémy však na některých místech v práci zmíním, jejich využití v procesu získávání a výběru pracovníků je totiž hojně užívané a z hlediska diskriminace uchazečů rizikové mohou být rovněž.

Již na úvodních řádcích této práce jsem ve spojení s uchazeči o zaměstnání použil výrazy získávání pracovníků a výběr pracovníků. Přestože se pro činnost získávání pracovníků vžil název „nábor pracovníků“, získávání a nábor není jedno a totéž.<sup>15</sup> Jelikož využití systémů AI lze předpokládat i v rámci získávání pracovníků z vnitřních zdrojů, bude dále používán (i z personalistické perspektivy výstižnější) pojem získávání pracovníků. Pro účely této práce si vypůjčím definici z výše uvedené personalistické učebnice, jejíž autor získávání pracovníků chápe jako „*činnost, která má zajistit, aby volná pracovní místa v organizaci přilákala dostatečné množství odpovídajících uchazečů o tato místa, a to s přiměřenými náklady a v žádoucím termínu (včas). Spočívá tedy v rozpoznávání a vyhledávání vhodných pracovních zdrojů, informování o pracovních místech v organizaci, nabízení těchto volných pracovních míst (...), v jednání s uchazeči, v získávání přiměřených*

<sup>13</sup>Donepudi, P. Application of Artificial Intelligence in Automation Industry. *Asian Journal of Applied Science and Engineering*. 2018, roč. 7.

<sup>14</sup>Lobotka, A. *Umělá inteligence z pohledu antidiskriminačního práva a GDPR*. Praha: Wolters Kluwer, 2019, s. 6.

<sup>15</sup>Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2015, s. 126. Autor uvádí, že „*zatímco nábor pracovníků znamená zpravidla získávání pracovníků z vnějších zdrojů, moderní získávání pracovníků usiluje nejen o získávání lidských zdrojů zvnějšku, ale v první řadě o získávání lidských zdrojů z řad současných pracovníků organizace (...)*“ a považuje tak pojem získávání pracovníků za pojem širší a přesnější než nábor. Se stejnými pojmy pracují i některé odborné právní publikace, srov. např. Hůrka, P. Pracovní poměr, jeho vymezení a vznik. In: Hůrka, P. et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, s. 103. Ne všechny však tyto pojmy používají, obecně toto téma není v právních publikacích terminologicky zcela přesně ukotveno. Personalistickou učebnici jsem si zvolil právě z důvodu jasného terminologického ukotvení a využiji ji také při popisu jednotlivých kroků procesu získávání v prvních kapitolách (pro lepší strukturu této kapitoly a analýzu jednotlivých institutů). Nebudu se však snažit hledat v ní žádné právně relevantní závěry.

*informací o uchazečích (...) a v organizačním a administrativním zajištění všech těchto činností.*<sup>16</sup> Co se výběru pracovníků týče, jedná se o činnost, která přímo na získávání navazuje a jejíž cílem je „rozpoznat, který z uchazečů o zaměstnání, shromážděných během procesu získávání pracovníků a prošlých předvýběrem, bude pravděpodobně nejlépe vyhovovat (...) požadavkům obsazovaného pracovního místa (...).<sup>17</sup> Proces výběru pracovníků bude typicky končit ukončením výběrového řízení a podepsáním pracovní smlouvy s uchazečem (či s uchazeči) o zaměstnání. Oba procesy se ale v praxi mohou do určité míry prolínat – příkladem může být „předvýběr“ uchazečů jako jedna z posledních fází získávání.<sup>18,19</sup>

Zastřešující výzkumnou otázkou práce bude, zda současná právní úprava vyhovuje narůstajícím trendům implementace AI do rozhodovacích procesů ve vztazích před vznikem pracovního poměru.<sup>20</sup> Jinými slovy, jaké limity právní úprava k využití umělé inteligence v těchto vztazích ukládá a zda lze tyto limity hodnotit jako dostačující k tomu, aby bylo možné účinně předcházet diskriminaci uchazečů o zaměstnání. Tomu odpovídají dílčí výzkumné otázky: jaký vliv má na využití AI v procesu získávání a výběru pracovníků právní úprava ochrany osobních údajů, zejména nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů), obecně známé pod zkratkou GDPR (dále tak i uváděné)? Jakou roli lze očekávat od připravovaného nařízení o umělé inteligenci (viz níže)? A jaké jsou tedy při využití AI právní záruky chránící právo nebýt diskriminován a právo na rovné zacházení uchazečů o zaměstnání, jakož i jejich právo na ochranu osobních údajů a konečně i právo na zaměstnání jako takové?

---

<sup>16</sup>Koubek. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*, s. 126.

<sup>17</sup>Ibid., s. 166. Definice je ale rozvítější a autor zmiňuje mj. také další požadavky na uchazeče, jako např. schopnost akceptovat hodnoty příslušné pracovní skupiny či jeho flexibilitu a rozvojový potenciál.

<sup>18</sup>To je patrné např. v *ibid.*, s. 132.

<sup>19</sup>Zároveň, pojmy pracovník a uchazeč budou v práci zaměňovány a je jimi, pokud není uvedeno jinak, myšlena osoba, která se uchází o zaměstnání.

<sup>20</sup>K pracovnímu poměru terminologické upřesnění níže v poznámce pod čarou č. 22. Zároveň, pokud bude v této práci zmíněn pracovní poměr, je jím myšlen i poměr založený na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (srov. § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Při tvorbě práce budou využity výzkumné metody normativní právní vědy.<sup>21</sup>

V první kapitole této práce se budu soustředit na představení současné právní úpravy umělé inteligence a základních institutů a jednotlivých kroků v procesech získávání a výběru pracovníků. Protože tématem této práce je riziko diskriminace spojené s využíváním AI, v základech představím ve 2. kapitole i současnou úpravu diskriminace, na úrovni mezinárodního, unijního a z něj v mnoha ohledech vycházejícího práva vnitrostátního, problematiku diskriminačních důvodů a uvedu specifika diskriminace umělou inteligencí.

Využití AI je neoddělitelně spjato se zpracováním osobních údajů, proto se budu v následující 3. kapitole této oblasti také podrobně věnovat. Představím v ní základní zásady ochrany osobních údajů při využití AI, právní důvody zpracování a zákaz pouze automatizovaného zpracování, včetně profilování. Představím mj. také to, jaký vliv má při využití AI rozlišení druhů osobních údajů.

V návaznosti na předchozí výklad se budu v kapitole 4 věnovat podrobněji vybraným nejrizikovějším oblastem automatizace procesů získávání i výběru pracovníků. Budu se konkrétně zamýšlet nad důležitostí přítomnosti lidského faktoru a rozeberu také to, jaká práva v těchto procesech má samotný uchazeč a jak se může účinně proti rozhodnutí bránit.

V kapitole 5 se konkrétně zaměřím na to, jak by umělá inteligence a její právní regulace měla ideálně vypadat – oproštěná od rizik spojených s jejím využitím. Závěrem zhodnotím, jak se ve světle těchto principů jeví současná (a ta chystaná) právní úprava.

---

<sup>21</sup>Hage, J. The Method of a Truly Normative Legal Science. In: Hoecke, M. van (ed.). *Methodologies of legal research: which kind of method for what kind of discipline?* Oxford; Portland, Or: Hart, 2011 či Smits, J. M. *The mind and method of the legal academic.* Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA: Edward Elgar, 2012. Zejména v páté kapitole se zaměřím na (dle Smitse) „jádro“ právní vědy, tedy na to, jaké by právo mělo být („*What the law ought to be*“).

## 1 Právní úprava využití AI v pracovněprávních vztazích před vznikem pracovního poměru, relevantní instituty a jednotlivé kroky procesu

V rámci této kapitoly se zaměřím na současnou právní úpravu využití AI v pracovněprávních vztazích před vznikem pracovního poměru,<sup>22</sup> konkrétně

---

<sup>22</sup>Nabízelo by se pojem „předsmluvní pracovněprávní vztah“, ten je ale z hlediska právní terminologie problematický. Přestože je pojem „předsmluvní“ velmi výstižný, „není zcela přesný, jelikož o předsmluvních vztazích můžeme hovořit až tehdy, jestliže jednání účastníků má právní charakter a směřuje k zamýšlenému uzavření pracovní smlouvy.“ Galvas, M. Pracovní poměr. In: Galvas, M. et al. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 285. Tím to ale nekončí – problém je rovněž s označováním těchto vztahů za „pracovněprávní“. To, zda může být vztah vznikající před počátkem výkonu závislé práce označován za pracovněprávní (srov. § 1 písm. a) a d) ZP), je předmětem dlouhotrvající diskuse a názory se liší, Gregorová, Z. Pracovněprávní vztahy. In: Galvas, M. et al. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 107. Gregorová mezi tzv. odvozené pracovněprávní vztahy řadí právě i předsmluvní pracovněprávní vztahy (ibid., s. 109, ačkoli Galvas jej ve stejné učebnici považuje za nepřesný, viz výše) a navíc uvádí, že většina teoretiků se přiklání k označování i těchto vztahů za pracovněprávní, srov. např. Pichrt, J. Pracovněprávní vztahy. In: Bělina, M. et al. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 56. Autor posledně zmíněné kapitoly učebnice označuje zákonnou terminologii za nevhodnou a navrhuje označování těchto vztahů za pracovněprávní, byť odvozené (resp. pracovněprávní v širším slova smyslu dle Bělina, M. § 1 (Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů. In: Bělina, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 13.). Na straně druhé někteří autoři toto označení výslovně odmítají, srov. např. Hůrka, P. § 1 (Základní obsah zákona). In: Hůrka, P. et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 4, stejně tak v učebnici Bezouška, P. Pracovněprávní vztahy a pracovněprávní skutečnosti. In: Hůrka, P., Blažek, M., Brůha, D. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, s. 64. V této části učebnice autor hovoří o zákonných předsmluvních povinnostech zaměstnavatele a uvádí, že mezi zaměstnavatelem a uchazečem o zaměstnání nevzniká právní vztah, v jiné části učebnice pro ten samý příklad (údaje, které zaměstnavatel může od uchazeče vyžadovat) již ale pojem právní vztah používají, viz Hůrka. *Pracovní poměr, jeho vymezení a vznik*, s. 103.). Protože mi pro tyto vztahy označení pracovněprávní vztah přijde výstižné a také proto, že má i oporu v odborných publikacích, budu jej v této práci používat, přestože striktně teoreticky vzato (a dle striktního jazykového výkladu zejména výše zmíněných ust. § 1 písm. a) a d) ZP a § 33 ZP, podle kterého se pracovní poměr zakládá až uzavřením



představím jednotlivé instituty a kroky v rámci procesu získávání pracovníků a následném výběru mezi uchazeči o zaměstnání.

## 1.1 Získávání pracovníků s využitím AI

Získávání pracovníků bylo výše definováno jako „činnost, která má zajistit, aby volná pracovní místa v organizaci přilákala dostatečné množství odpovídajících uchazečů o tato místa“ (zjednodušeně).

V úvodu této práce jsem zmínil, že se může jednat o získávání jak z vnějších, tak z vnitřních zdrojů organizace (vnitřními zdroji chápeme současné zaměstnance organizace, vnějšími ty, kteří zaměstnání touto organizací nejsou). Co se využití AI týče, může se například jednat o aplikace, které na základě preferencí obou stran spojují potenciální uchazeče o práci a zaměstnavatele či o psaní a zveřejňování inzerátů na volná pracovní místa,<sup>23</sup> typické pro získávání pracovníků z vnějších zdrojů nebo například hodnocení výkonnosti (*performance review*) zaměstnanců za pomoci AI s cílem rozhodnout o povýšení některého ze stávajících zaměstnanců, zase naopak typické pro získávání ze zdrojů vnitřních.<sup>24</sup> Téměř do všech kroků v rámci získávání pracovníků lze implementovat nějaký druh automatizace. S ohledem na zaměření této práce jsem jako klíčové identifikoval následující kroky procesu získávání:

1. Identifikace potenciálních zdrojů uchazečů
2. Volba metod získávání pracovníků
3. Volba dokumentů a informací požadovaných od uchazečů
4. Formulace nabídky zaměstnání
5. Uveřejnění nabídky zaměstnání
6. Shromažďování dokumentů a informací od uchazečů a jednání s nimi
7. Předvýběr uchazečů na základě předložených dokumentů a informací

---

pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a dle § 36 ZP vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, přičemž totéž platí pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr dle § 77 odst. 2 ZP) by možná bylo o něco přesnější jej nepoužívat.

<sup>23</sup>Například v rámci sociálních sítí LinkedIn či Facebook.

<sup>24</sup>Typicky interní hodnotící systémy ve společnosti.

8. Sestavení seznamu uchazečů, kteří by měli být pozváni k výběrovým  
procedurám<sup>25</sup>

**Ad. 1 až 5:** V prvotních krocích procesu získávání se rozhoduje, zda se zaměstnavatel zaměří na vnitřní či vnější zdroje a jakou metodu získávání pracovníků v návaznosti na to zvolí.<sup>26</sup> Vzhledem k tomu, že se jedná o činnost, která se pracovního práva dotýká jen velmi úzce, není ani de lege lata nijak upravena. Dá se však uvažovat o využití prostých automatizačních systémů či systémů AI i v těchto procesech. Příkladem mohou být prognózy či analýzy, které vyhotoví AI (ať už sama či ve spolupráci s člověkem), a na základě kterých zaměstnavatel rozhoduje, z jakých zdrojů bude nové zaměstnance získávat. Také se typicky jedná o fázi, která může předcházet tzv. *sourcingu*, tedy aktivnímu identifikování a „lákání“ kandidátů na danou pozici.<sup>27</sup> Tento fenomén se blíže týká druhého z výše zmíněných kroků – volby metod získávání pracovníků. Samozřejmě i s výběrem mezi metodami získávání pracovníků může pomoci AI, důležitým faktem pro tuto kapitolu však je zejména to, že použití AI i v těchto prvotních fázích získávání pracovníků může mít významný dopad na to, zda vůbec a kdo se do výběrového řízení dostane.<sup>28</sup> Základní pracovněprávní předpis – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“) se této problematice přímo nevěnuje – upravuje jen některé právní vztahy před vznikem pracovního poměru (dle § 1 písm. d). Pokud by však byl výše popsaný sourcing završen již samotnou nabídkou zaměstnání (zejména pokud by v rámci něj došlo k oslovení potenciálního uchazeče o zaměstnání) vztahovala by se na něj ustanovení § 12 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „ZoZ“), dle kterého účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona (§ 3 ZoZ) je zakázáno činit nabídky

---

<sup>25</sup>Koubek. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*, s. 131–132. Seznam kroků je širší a zahrnuje i další personální činnosti, které však nejsou pro téma této práce důležité a mnohdy ani právně relevantní.

<sup>26</sup>Ibid., s. 135.

<sup>27</sup>Příkladem systému AI, který lze k tomuto procesu využít, může být aplikace Hero-Hunt.ai | Home [online]. [cit. 31. 1. 2024]. <https://www.herohunt.ai/> Typické to bude pro získávání z vnějších zdrojů, nicméně lze si představit sourcing i v rámci organizace.

<sup>28</sup>Kim, P., Scott, S. Discrimination in Online Employment Recruiting. *Saint Louis University Law Journal*. 2018, roč. 63, č. 1, s. 114. <https://scholarship.law.slu.edu/lj/vol63/iss1/7>. „Not informing people of a job opportunity is a highly effective barrier.“

zaměstnání, které a) mají diskriminační charakter, b) nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo c) odporují dobrým mravům.

Zároveň, a to platí zejména pro tzv. personalizované reklamy a dále pro vyhledávací boty, které využívají umělou inteligenci k mapování potenciálních kandidátů na vybranou pracovní pozici, bude pro sourcing klíčová právní úprava ochrany osobních údajů. Ta se totiž bude týkat všech kroků, v rámci nichž dojde ke zpracování osobních údajů uchazečů.<sup>29</sup>

V běžném procesu získávání by v rámci kroků 1 až 4 k přímému kontaktu mezi zaměstnavatelem a potenciálními uchazeči o zaměstnání ještě nedošlo. Jedná se typicky o interní procesy zaměstnavatele, které zveřejnění nabídky zaměstnání pouze nutně předcházejí. Proto se nebude ještě ani jednat o (pracovně)právní vztah mezi zaměstnavatelem a uchazečem,<sup>30</sup> nicméně některé z těchto procesů mohou být právně regulovány – na tuto prvotní fázi mohou dopadat ustanovení ZoZ o tom, jak nesmí vypadat nabídka zaměstnání. Pro tuto problematiku bude samozřejmě klíčová i právní úprava zákazu diskriminace (viz níže). Kde o využití AI uvažovat lze, je zejména krok 4 – formulace nabídky zaměstnání. V současné době pravděpodobně nejrozšířenější a rovněž i mezi laickou veřejností nejznámější je generativní AI, tedy AI, která vytváří nějaký obsah. I tuto formu AI čím dál více využívají HR pracovníci, jelikož jim může výrazně zjednodušit práci např. s formulováním nabídky zaměstnání.<sup>31</sup> Její využití prozatím není právem regulované, nicméně

---

<sup>29</sup>O této problematice více v kapitole 3.

<sup>30</sup>Jehož prvkem jsou vzájemná práva a povinnosti subjektů daného vztahu.

<sup>31</sup>O možnostech využití generativní AI v HR viz např. Aguinis, H., Beltran, J. R., Cope, A. How to use generative AI as a human resource management assistant. *Organizational Dynamics*. 2024. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0090261624000020>

nejaktuálnější návrh nařízení o umělé inteligenci<sup>32,33</sup> tyto modely<sup>34</sup> označuje jako General Purpose AI (dále pouze „GPAI“) a s ohledem na jejich potenciální a mnohdy již i prokázaný dopad do práv, chráněných tímto nařízením, je také reguluje. Tyto požadavky se budou týkat zejména vývojářů (*providers*)<sup>35</sup> těchto modelů (srov. zejména čl. 52c a čl. 52d AIA) nicméně plánované jsou i požadavky pro ty, co tyto systémy budou zavádět (*deployers*). AIA tyto modely nebude zařazovat do kategorie high-risk, ale vyčlenil pro ně speciální kategorii, „GPAI models“, kterou upravuje zejména v části IV (*Transparency obligations for providers and deployers of certain AI systems*, čl. 52) a části VIIIA (*GPAI models*, čl. 52a a násl.).<sup>36</sup> Čl. 52a se soustředí na nebezpečnější GPAI modely s tzv. systemic risk, tj. nebezpečím, které je typické pro silné GPAI modely s velkým dopadem na vnitřní trh s ohledem na jejich dosah (reach) a reálným či potenciálním negativním dopadem např. na lidská práva.<sup>37</sup> Podle tohoto rozdělení se budou lišit také požadavky na vývojáře těchto modelů: pro běžné GPAI modely budou mít podle čl. 52c AIA povinnost sepsat k nim a pravidelně aktualizovat technickou dokumentaci a návod k použití, vytvořit taková opatření, aby byla respektována ustanovení směrnice o

---

<sup>32</sup>Akt o umělé inteligenci (dále „AIA“), je chystané nařízení, které si klade za cíl regulovat vývoj, prodej i využívání umělé inteligence v Evropské unii a poskytnout takový nástroj právní regulace, který bude mj. odpovídat hodnotám EU, to ale při současné podpoře vývoje AI (bod 1 odůvodnění AIA). Je součástí tzv. Evropské digitální strategie, k tomu viz Evropa připravená na digitální věk - Evropská komise [online]. . 19. 2. 2020 [cit. 20. 12. 2023]. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age\\_cs](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_cs).

<sup>33</sup>„Proposal for a Regulation of the European parliament and of the Council, laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial intelligence Act) and amending certain union legislative acts“, dostupný v jeho současné podobě například zde: <https://artificialintelligenceact.eu/wp-content/uploads/2024/01/AI-Act-FullText.pdf>

<sup>34</sup>GPAI model (např. ChatGPT), na kterém je založen GPAI systém (např. nějaká aplikace, která je na ChatGPT založená).

<sup>35</sup>Srov. čl. 3 odst. 2. Definice je širší, kromě vývojářů bude zahrnovat i ty, kteří si takový produkt nechají vyvinout nebo jej spustí (a umístí na trh) pod vlastním jménem.

<sup>36</sup>Upozorňuji, že označení a číslování jednotlivých ustanovení je zatím provizorní, jelikož se ještě nejedná o finální verzi nařízení.

<sup>37</sup>Čl. 3 odst. 44d AIA. Mezi ně budou patřit například velmi silné GPAI modely jako GPT-4 od společnosti OpenAI. Klasifikovány budou podle čl. 52a odst. 1 a bude možné získat pro ně výjimku dle čl. 52b odst. 2.

autorském právu<sup>38</sup> a zveřejnit dostatečně detailní souhrn zdrojů, ze kterých vycházel trénink daného modelu. Dle čl. 52d AIA providers GPAI modelů se systemic risk musí navíc (kromě obecných požadavků vymezených v čl. 52c) provést hodnocení modelů a to zdokumentovat s cílem identifikovat, posoudit a zmírnit systémová rizika, sledovat fungování modelu a hlásit všechny závažné incidenty a zajistit také odpovídající ochranu kybernetické bezpečnosti. Pokud takový model bude správně trénován a jeho použití bude s ohledem na výše uvedené bezpečné (a kontrolované), nic nebude bránit HR pracovníkovi využít jej např. ke tvorbě obsahu chystaného inzerátu (ať už v textové, grafické či například video podobě).

Pátý krok získávání pracovníků už je právem přímo regulován, byť ZP uveřejnění nabídky práce neřeší. ZP (možná překvapivě) nestanoví ani požadavky na formu nabídky zaměstnání. Tomu se však věnuje výše zmíněný ZoZ. V běžné formě zveřejnění nabídky (inzerát v novinách, reklama na veřejném místě či letáček v poštovní schránce) nelze moc o využití AI uvažovat, v případě cílené internetové inzerce a zejména personalizovaných reklam<sup>39</sup> je už ale její použití velmi dobře představitelné.

Výše uvedené kroky získávání pracovníků jsou kroky zaměstnavatele, tedy organizace, která hledá nové zaměstnance. Předtím, než je možné ze strany zaměstnavatele začít shromažďovat jakékoli dokumenty uchazečů a dále postupovat v procesu získávání, resp. výběru, je třeba aktivní krok ze strany uchazeče – přihlášení se k výběrovému řízení čili typicky podání přihlášky k výběrovému řízení na konkrétní pracovní pozici dle nabídky zaměstnavatele. Na tomto místě považuji za nezbytné zmínit, že pracovněprávní vztah je ve své podstatě vztahem soukromoprávním založeným na smluvní volnosti. V souladu s tím a s odkazem na příslušná ústavněprávní ustanovení (čl. 1, 2, 3, 7 a 10 Listiny základních práv a svobod (dále jen „LZPS“) a z čl. 1 a 2 Ústavy ČR) má zaměstnavatel právo na volný výběr zaměstnance, není-li stanoveno jinak.<sup>40</sup> Tato zásada je vyjádřena i v § 30 ZP a je stěžejní zásadou

---

<sup>38</sup>Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/790 ze dne 17. dubna 2019 o autorském právu a právech s ním souvisejících na jednotném digitálním trhu a o změně směrnice 96/9/ES a 2001/29/ES.

<sup>39</sup>Příkladem může být využití jména a příjmení adresáta reklamy, případně i jeho místa bydliště přímo v textu reklamy, např.: „Milý (jméno adresáta), našli jsme pracovní pozici přímo pro Vás v (název města či kraje).“. K cílené reklamě podrobněji níže.

<sup>40</sup>Morávek, J. § 30 (Postup před vznikem pracovního poměru). In: Bělina, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 186.

pracovního práva, jejíž uplatňování je však svázáno zákonnými požadavky na postup zaměstnavatele v rámci tohoto vztahu (zákaz diskriminace, zákaz vyžadovat od uchazeče jiné údaje než ty, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy atd.). Stejně tak náleží z druhé strany zaměstnanci právo na svobodnou volbu povolání (čl. 26 usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, dále jen „LZPS“), resp. svobodná volba, zda se jako zaměstnanec uváže u zaměstnavatele k výkonu jím nabízené práce v pracovním poměru.<sup>41</sup>

**Ad. 6 až 8:** Krok nazvaný jako shromažďování dokumentů a informací od uchazečů se přímo dotýká problematiky zpracování osobních údajů<sup>42</sup> o které bude pojednáno níže. Vzhledem k tomu, že se běžně bude jednat o vysoce mechanickou činnost, která bude například spočívat v nějakém systematickém zaznamenávání údajů o uchazečích a jejich třídění, využití nějakého automatizačního systému se přímo nabízí.<sup>43</sup>

Součástí procesu získávání pracovníků v jeho personalistickém pojetí bude i jednání s uchazeči, nebude se však ještě jednat o samotné přijímací pohovory. Pod tímto procesem si lze představit komunikaci mezi zaměstnavatelem a uchazečem o zaměstnání, dožádání podkladů, dodatečných informací, informování o konání pracovního pohovoru atd. Na trhu existuje mnoho společností, které nabízejí modely AI, které jsou schopny tyto úkony

---

<sup>41</sup>Ibid. Na tomto místě je také dobré připomenout, že pracovní právo není postaveno na obecném soukromoprávním principu ochrany slabší smluvní strany, ale na principu zvláštní ochrany postavení zaměstnance, Ibid., s. 223. Srov. také Rozsudek NS ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017. Jiní autoři ale volí odlišný přístup, srov. např. Zahradníček, J. *Ochrana osobnosti v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2019, s. 57–58., který postavení zaměstnance dovozuje z ustanovení § 433 odst. 2 OZ a cituje výše zmíněného editora Hůrku v jiné z jeho publikací (v té výše zmíněné používá rovněž pojem „zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance“, viz Hůrka, P. *Pracovní právo*, pojem, předmět a pojetí. In: Hůrka, P. et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, s. 32.).

<sup>42</sup>Čl. 4 odst. 2 GDPR.

<sup>43</sup>Přitom se nemusí jednat přímo o systém, který využívá AI jako takovou. Jak již bylo naznačeno v úvodu práce, běžné automatizační kroky jako třídění údajů lze svěřit i jednoduchým programům nepracujícím na principu strojového učení či některé z pokročilejších technologií výše popsaných, které využijí například jen jednoduchý algoritmus k tomu, aby údaje správně podle zadaného klíče roztřídily.

za HR pracovníky obstat. <sup>44</sup> V našem prostředí začíná být pro komunikaci a zároveň předvýběr mezi uchazeči oblíbené využívání chatovacích botů, které mají za úkol položit uchazeči sérii otázek (v praxi se skutečně může jednat o „chat“ – rozhovor uchazeče o zaměstnání a chatovacího bota) a v návaznosti na jeho odpovědi vyhodnotit jeho potenciální přínos pro organizaci a případně jej doporučit k osobnímu pohovoru. <sup>45</sup> I v tomto případě bude klíčová právní úprava ochrany osobních údajů, <sup>46</sup> s ohledem na hrozící diskriminaci (viz níže) bude aplikovatelný též výše zmíněný § 12 ZoZ, v tomto případě dle mého názoru i jeho druhý odstavec, přestože zákonodárce používá pojem „výběr“ (z terminologických nepřesností v pracovním právu ale často nelze činit relevantní závěry, jak bylo ukázáno výše) a § 30 odst. 2 ZP. Zaměstnavatel by tak například neměl od uchazeče žádat osobní údaje bezprostředně nesouvisející s uzavřením pracovní smlouvy ani prostřednictvím chatovacího bota či jiného systému, který ke zjednodušení přijímacího procesu implementuje. S regulací těchto nástrojů AI počítá i chystaný AIA. Co se chatovacích botů týče, ty budou podle své „síly“ (či technologických schopností) spadat buďto pod regulaci GPAI (pokud budou tyto systémy postaveny například na modelech jako Chat GPT) nebo se jich budou týkat pouze některá opatření ohledně transparentnosti. <sup>47</sup> Pro kroky jednání s uchazeči a jejich předvýběr samozřejmě rovněž platí i právní úprava zákazu diskriminace (viz další kapitoly), zde bude její význam pravděpodobně největší.

V těchto krocích nevyhnutelně narážím na limity personalistického pojetí rozlišování mezi získáváním a výběrem, jelikož dle výše citované učebnice je předvýběr uchazečů považován za součást získávání, nicméně v rámci

---

<sup>44</sup>Například společnost Tengai: Discover the Tengai recruitment solution [online]. [cit. 3. 2. 2024]. <https://tengai.io/recruitment-solution> či RECRU - Objevte nové cesty nábory [online]. RECRU [cit. 19. 3. 2024]. <https://www.recruhr.com/cs/> Srov. i další níže zmíněné.

<sup>45</sup>Viz např. UniCredit Bank představuje unikátního chatbota s umělou inteligencí [online]. HR News. 20. 8. 2021 [cit. 27. 10. 2023]. <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/nabor-id-2698717/unicredit-bank-predstavuje-unikatniho-chatbota-s-ume-lou-inte-id-4052462>

<sup>46</sup>Je zřejmé, že klíčovým ustanovením, provázejícím všechny kroky, ve kterých bude možné se s automatizací rozhodování setkat, bude čl. 22 GDPR. Není však univerzálně použitelné, viz níže.

<sup>47</sup>Například to, že uživatelé, na které se tento systém bude aplikovat, musí vědět, že interagují s AI. Srov. bod 70 odůvodnění a čl. 52 odst. 1 AIA.

něj již může docházet k velmi závažným rozhodnutím, které se promítnou do právní sféry uchazeče, například o jeho postoupení či skončení v rámci přijímacího řízení. Oba procesy do určité míry splývají a z toho důvodu se budu této problematice věnovat ještě podrobněji v následující podkapitole.

## 1.2 Výběr pracovníků s využitím AI

Jak již bylo naznačeno výše, forma přijímacích pohovorů se s překotným vývojem AI mění a v dnešní době již existují nástroje AI, které zvládají nejen relativně samostatně jednat s uchazeči a domluvit se s nimi například na termínu pracovního pohovoru, ale v krajním případě s nimi například i vést přijímací pohovor naprosto bez zásahu zaměstnavatele.<sup>48</sup> Implementace těchto systémů do přijímacích procesů připadá v úvahu spíše ve velkých mezinárodních firmách, které se tím snaží snížit obrovskou zátěž, která při získávání nových zaměstnanců na pracovníky jejich HR oddělení padá.

Výše jsem uvedl, že mezi procesy získávání a výběru pracovníků je poměrně tenká hranice.<sup>49</sup> Pokud se ale přidržíme definic uvedených v úvodu práce, bude rozlišovacím prvkem mezi nimi právě samotný *výběr* mezi uchazeči, kteří byli shromážděni během procesu získávání. Krok nazvaný jako „Předvýběr uchazečů“, uvedený na konci předchozí podkapitoly v rámci získávání, má být „pouhou selekcí“ a vyřazením těch naprosto nejméně vhodných kandidátů a zmenšení počtu uchazečů pro následný výběr mezi nimi – tedy pro proces, při kterém už dochází k mnohem důkladnějšímu poznání daného uchazeče a který je završen rozhodnutím, zda bude na pracovní místo uchazeč přijat či nikoli.

---

<sup>48</sup>Tzv. *video interview*, kdy uchazeč interaguje přímo se systémem AI, který pohovor vede, vyptává se na otázky a v závislosti na odpovědi uchazeče určuje směr rozhovoru a průběžně i následně jeho odpovědi vyhodnocuje. Nejznámější je pravděpodobně výše zmíněná společnost HireVue, dále také již zmíněná společnost *Discover the Tengai recruitment solution*. či Video Interview Software - Spark Hire Video Interviewing [online]. [cit. 3. 2. 2024]. <https://www.sparkhire.com> a další – příkladů je celá řada. AI může být také využita například v tom, že z nahrávky přijímacího rozhovoru identifikuje důležité informace a udělá z něj shrnující výstup.

<sup>49</sup>To lze nicméně bez větších obtíží vydedukovat i z citované učebnice, kde autor v rámci výběru rozlišuje dvě fáze, přičemž ta první (předběžná) svým obsahem do značné míry kopíruje to, co již bylo uvedeno o procesu získávání. Koubek. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*, s. 173–174.



### 1.2.1 Rozhodnutí o přijetí uchazeče na pracovní místo či o jeho odmítnutí za pomoci AI

Rozhodnutí, zda bude či nebude uchazeč přijat na konkrétní pracovní místo, je pro uchazeče zásadním rozhodnutím s přímým dopadem do jeho základních práv, s ohledem na to, že získání zaměstnání je pro něj převážně nezbytný předpoklad k uspokojování potřeb svých i osob blízkých.<sup>50</sup> Proto je velmi problematické automatizované rozhodování o přijmutí či odmítnutí uchazeče o zaměstnání, které je čistě v kompetenci automatizačního systému (ať už využívá AI či nikoli). Na tyto situace přímo dopadá již výše zmíněný čl. 22 GDPR, který stanovuje právo subjektu údajů nebýt předmětem žádného rozhodnutí založeného výhradně na automatizovaném zpracování, včetně profilování, které má pro něho právní účinky nebo se ho týká obdobným způsobem.<sup>51</sup> Dle mého názoru je proto zřejmé, že by tento článek měl dopadat i na výše zmíněný „předvýběr“ uchazečů, jelikož i takové rozhodnutí pro něj má právní účinky<sup>52</sup> (získání či nezískání zaměstnání).

V návaznosti na právě uvedené lze rovněž hovořit o institutu nezanedbatelného lidského faktoru při rozhodování o přijetí uchazeče do zaměstnání. Na toto téma naráží i chystaný AIA, který podmínku lidského dohledu (*human oversight*) uvádí v kapitole 2,<sup>53</sup> čl. 14 (obecně pro tyto systémy) a v kapitole 3 konkrétně pro ty, kteří je do rozhodovacích procesů implementují (deployers).<sup>54</sup> I tento institut bude níže podrobněji rozebrán.

Implementování těchto high-risk AI systémů je v AIA věnováno nejvíce prostoru – už z jejich názvu vyplývá, že jejich využívání přináší řadu rizik, mezi něž se řadí i zásahy do lidských práv. Pokud se nebude jednat přímo o zakázané AI systémy (čl. 5 AIA), bude se klasifikace těchto systémů řídit čl. 6 AIA a zmíněnými dodatky. Požadavky pro tyto systémy jsou upraveny v čl. 8-29a AIA a patřit mezi ně bude mj. tzv. risk management system (systém pro zvládání rizik, čl. 9), požadavky na zacházení s daty, na kterých tyto

---

<sup>50</sup>Hůrka. *Pracovní právo, pojem, předmět a pojetí*, s. 32. K tomu srovnej také související ústavněprávní ustanovení.

<sup>51</sup>V podrobnostech viz níže, zejména kapitolu 3 a 4.

<sup>52</sup>Čl. 22 odst. 1 GDPR.

<sup>53</sup>*High-risk AI systems*, což je kategorie, do které by takový systém AI pravděpodobně spadal dle čl. 6 odst. 2 ve spojení s Dodatkem III bod 4 AIA.

<sup>54</sup>Srov. zejména čl. 16 a čl. 29 AIA. Pro konkrétně určené subjekty a systémy je potom klíčový ještě čl. 29a (posouzení vlivů na základní práva), viz níže.

systemy budou trénovány a testovány (čl. 10) a také požadavky na transparentnost (zejména pro deployers) v čl. 13. Specifické požadavky pro providers a deployers (ale i *importers* a *distributers*) jsou upraveny v následujících článcích.

### 1.3 Problém „černých skříněk“

Jedním z často diskutovaných témat v souvislosti s AI je tzv. *black-box problem*, problém „černých skříněk“. V souvislosti s AI je popisován jako problém systému AI předložit vhodné vysvětlení toho, jak dospěl k danému výsledku/odpovědi.<sup>55</sup> Je proto velmi úzce spojen s problémem transparentnosti AI, resp. zastřešujícím pojmem *Explainable* (vysvětlitelné) AI – takové, která svým uživatelům umožňuje chápat své fungování a důvěřovat („*trustworthy AI*“) výsledkům, ke kterým dochází. Téma černých skříněk je klíčové i v souvislosti s tématem této práce. Tím, že není zřejmé, jak AI systém k rozhodnutí dospěl, je současně omezena kontrola nad tím, zda tento systém nerozhodl na základě předpojatých dat či zda všechna dostupná data bral do úvahy, zda neopomněl některé vzájemné souvislosti či zda si nevytvořil souvislosti vlastní (avšak chybné) a omezena je samozřejmě i možná obrana proti takovému rozhodnutí.

Požadavek transparentnosti v oblasti zpracování osobních údajů vyplývá z bodů 39 a zejména 60 odůvodnění GDPR (spravedlivé a transparentní zpracování osobních údajů),<sup>56</sup> konkrétní požadavek na transparentnost je také jednou ze základních zásad zpracování osobních údajů dle čl. 5 GDPR a věnuje se mu i celá kapitola III tohoto nařízení (Práva subjektů údajů).

Není překvapivé, že jej podrobně upravuje i chystaný AIA. V bodě 14 a 14a odůvodnění popisuje tzv. *risk-based approach*, čili takový přístup k AI, který by měl pravidla závazná pro AI přizpůsobit tomu, jak intenzivní a

---

<sup>55</sup>Adadi, A., Berrada, M. Peeking Inside the Black-Box: A Survey on Explainable Artificial Intelligence (XAI). *IEEE Access*. 2018, roč. 6. <https://ieeexplore.ieee.org/document/8466590>

<sup>56</sup>S konkrétním odkazem na potenciální rizika diskriminace poté i bod 71 odůvodnění týkající se čl. 22 GDPR.

rozsáhlá budou rizika, která AI systémy mohou generovat.<sup>57</sup> V bodě 14a zároveň předkládá definici požadavku transparentnosti, dle které transparentnost znamená, že „AI systémy jsou vyvíjeny a užívány způsobem, který umožňuje dostatečnou zpětnou zjistitelnost a vysvětlitelnost, přičemž při jejich užívání budou lidé vědět, že komunikují či jinak interagují právě se systémem AI (...).“ (volný překlad). V souvislosti s *high-risk* AI systémy se dále o transparentnosti pojednává v čl. 13 odst. 1, těch méně rizikových AI systémů se potom bude týkat zejména část *Transparency obligations for providers and deployers of certain AI systems* (čl. 52 a násl.).

#### 1.4 Závěrečná poznámka k první kapitole

Jelikož oblast zaměstnání je jednou z těch, v nichž využití AI systémů bude spadat do kategorie *high-risk* podle AIA, nebudu se v této práci tolik soustředit na další unijní předpisy, které se však AI také velmi úzce týkají. Jedná se především o nařízení Digital Markets Act (dále „DMA“),<sup>58</sup> které má význam v oblasti hospodářské soutěže a má mj. umožnit nezávislost na velkých platformách a konkurenceschopnost například i menším start-upům, které se věnují vývoji AI.<sup>59</sup>

Mezi další pro využití AI (zejména pro jeho negativní dopady) klíčové dokumenty, které se na úrovni unijního práva chystají, však budou patřit i

---

<sup>57</sup>Je to obecný přístup, který AIA volí k regulaci umělé inteligence a dá se říct, že jde o globální standard. Dle bodu 14a odůvodnění je takový přístup základem přiměřené a efektivní regulace AI. V rámci tohoto bodu jsou rovněž zmíněny principy, které vyplývají z výše zmíněných *Ethics Guidelines for Trustworthy Artificial Intelligence*.

<sup>58</sup>Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/1925 ze dne 14. září 2022 o spravedlivých trzích otevřených hospodářské soutěži v digitálním odvětví a o změně směrnic (EU) 2019/1937 a (EU) 2020/1828 (nařízení o digitálních trzích).

<sup>59</sup>V tomto ohledu lze shrnout, že na jiné než „*high-risk*“ AI systémy bude mít AIA ve výsledku menší dopad než DMA, srov. závěry Hacker, P., Cordes, J., Rochon, J. *Regulating Gatekeeper Artificial Intelligence and Data: Transparency, Access and Fairness under the Digital Markets Act, the General Data Protection Regulation and Beyond*. *European Journal of Risk Regulation*. 2023. <https://www.cambridge.org/core/journals/european-journal-of-risk-regulation/article/regulating-gatekeeper-artificial-intelligence-and-data-transparency-access-and-fairness-under-the-digital-markets-act-the-general-data-protection-regulation-and-beyond/9A66BBD93300DD80114C5077FB23D7E#fn12>

PRÁVNÍ ÚPRAVA VYUŽITÍ AI V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH PŘED  
VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU, RELEVANTNÍ INSTITUTY A JEDNOTLIVÉ  
KROKY PROCESU

---

chystané směrnice o odpovědnosti za vadné výrobky<sup>60</sup> a směrnice o odpověd-  
nosti za umělou inteligenci.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup>Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o odpovědnosti za vadné výrobky, COM/2022/495 final, dostupný zde: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:52022PC0495#footnote3>

<sup>61</sup>Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o přizpůsobení pravidel mimosmluvní občanskoprávní odpovědnosti umělé inteligenci (směrnice o odpovědnosti za umělou inteligenci), COM/2022/496 final, dostupný zde: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:52022PC0496>

## 2 Právní úprava zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích před vznikem pracovního poměru

Tato kapitola si klade za cíl seznámit čtenáře s pojmem diskriminace, jejími druhy a dělením a s její právní úpravou ve vztahu k pracovněprávním vztahům před vznikem pracovního poměru na úrovni mezinárodní, unijní i na úrovni vnitrostátního práva. V této části se již budu častěji odkazovat na judikaturu, a to zejména Evropského soudu pro lidská práva (dále jen „ESLP“) a Soudního dvora EU (dále jen „SDEU“), případně Ústavního soudu (dále jen „ÚS“). Po teoretickém úvodu k pojmům rovnosti a diskriminace se konkrétně zaměřím na jednotlivé úrovně právní úpravy zákazu diskriminace a na vztahy mezi nimi a na závěr uvedu některá specifika diskriminace umělou inteligencí.

### 2.1 Teoretické základy – k pojmu rovnosti a diskriminace, druhy, dělení...

Při výkladu o zákazu diskriminace je třeba začít principem rovnosti, který, přestože není a priori pojmem právním,<sup>62</sup> je se zákazem diskriminace neodmyslitelně svázán. Jedná se o jednu ze základních hodnot moderní společnosti,<sup>63</sup> jejíž přesná definice však může působit potíže.<sup>64</sup> Odborné publikace, které se principu rovnosti věnují, jej popisují jako princip kontextuální,<sup>65</sup> a

---

<sup>62</sup>Bobek, M. Rovnost jako právní problém. In: Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 4.

<sup>63</sup>Pospíšil, I. § 1 odst. 1 (I. Antidiskriminační zákon a jeho teoretická a právně-politická východiska, ústavní pořádek a judikatura Ústavního soudu). In: Kvasnicová, J. et al. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 3. V LZPS je vyjádřena v čl. 1: „Lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech.“ K tomu srov. také Nález Pl. ÚS ze dne 6. 6. 2006, č. j. 42/04, bod 24 (rovnost jako „základní stavební kámen“ naše ústavního řádu).

<sup>64</sup>Bobek. *Rovnost jako právní problém*, s. 3. Srov. také Fredman, S. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 1.

<sup>65</sup>Hájková, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1., která odkazuje na výše zmíněný komentář k AdZ.

ukazují, že jeho vnímání je v jednotlivých případech spojeno s jinými hodnotami či lidskými právy.<sup>66</sup> Základní systematizace rovnosti<sup>67</sup> rozlišuje rovnost ve formálním smyslu („*spravedlivě znamená všem stejně*“<sup>68</sup>), materiálním smyslu („*stejněmu stejně, odlišnému odlišně, a to de iure i de facto*“<sup>69</sup>), rovnost příležitostí („*všichni na stejnou startovní čáru*“<sup>70</sup>) a rovnost výsledků („*všem stejně v cíli*“<sup>71</sup>).

Pojem diskriminace vychází z latinského slova *discriminare*, které znamená rozlišovat, hledat relevantní rozdíly.<sup>72</sup> Jednoduše vyjadřuje nerovné zacházení u srovnatelných subjektů, které není ospravedlnitelné a které je právem zakázáno.<sup>73</sup> Slovy AdZ se právem na rovné zacházení rozumí právo ne být diskriminován z důvodů dle tohoto zákona (viz níže) nebo dle nařízení o

---

<sup>66</sup>Bobek. *Rovnost jako právní problém*, s. 7. Například právem na zaměstnání. Autor vysvětluje, že rovnost je tak vždy nutně rovností v něčem, v určité problematice a jedná se vždy o poměřování ve vztahu k nějakému dobru či břemenu v rámci společnosti. V tomto ohledu podrobnější rozlišení nabízí Pospíšil. § 1 odst. 1 (I. Antidiskriminační zákon a jeho teoretická a právně-politická východiska, ústavní pořádek a judikatura Ústavního soudu), s. 8. a dělí ji na rovnost akcesorickou (rovnost v základních právech, ke které dochází tehdy, kdy je s porušením rovnosti spojeno i porušení jiného základního či ústavně zaručeného práva) a neakcesorickou, jež je podle ÚS zakotvena v čl. 1 LZPS a vyjadřuje vyloučení libovůle zákonodárce při rozlišování práv určitých skupin subjektů (ale v případech, kdy nelze identifikovat ústavně chráněné akcesorické právo). Rozlišování mezi těmito dvěma druhy ze strany ÚS však kritizuje a považuje jej (shodně s Bobkem) za nadbytečné (viz níže).

<sup>67</sup>Bobek. *Rovnost jako právní problém*, s. 10.

<sup>68</sup>Ibid., s. 11. Resp. *stejněmu stejně a odlišnému odlišně*, jde o rovnost pouze de iure.

<sup>69</sup>Ibid., s. 17. „*Cílem je rovnost reálná, nikoliv pouze zákonná.*“

<sup>70</sup>Ibid., s. 18. Základem tohoto vnímání rovnosti je poznání, že skutečné rovnosti může být dosaženo jen pokud mají všichni stejnou „startovní pozici“.

<sup>71</sup>Ibid., s. 19 a násl. Tzv. „kolektivní rovnost“, rozhodující je situace celé skupiny, celková nerovnost na výstupu.

<sup>72</sup>Rozsudek ESLP ze dne 29. 4. 1999 ve věci Chassagnou and Others vs. France. Jak zmiňuje Kühn, jeden ze soudců v odlišném stanovisku trefně popsal to, že každá právní norma je svým způsobem diskriminační, jelikož reguluje obecným způsobem společenské vztahy a rozlišuje mezi odlišnými právními kategoriemi subjektů práva (to je ale velmi široké pojetí pojmu diskriminace, které není v právu běžné). Kühn, Z. Pojem diskriminace. In: Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 35 a 37.

<sup>73</sup>Srov. např. Bobek, M. Čl. 3 (Zákaz diskriminace, svobodná volba národnosti, zákaz postihu pro uplatňování základních práv). In: Wagnerová, E., Šimíček, V., Langášek, T. *Lis-tina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolter Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 103.

volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.<sup>74</sup> Je ale třeba podotknout, že „rovné zacházení“ a „zákaz diskriminace“ nevyjadřují to samé a kategorie rovného zacházení je širší, když nevyžaduje existenci stanoveného diskriminačního důvodu, nicméně toto rozlišení zatím nebylo českou judikaturou převzato.<sup>75</sup> Autoři komentáře k ZP uvádějí, že při důsledném rozlišení mezi těmito dvěma pojmy je třeba porušení zásady rovného zacházení v pracovněprávních vztazích řešit z pohledu přestupkového práva,<sup>76</sup> jelikož ZP právní prostředky ochrany před porušením této zásady neupravuje<sup>77</sup> (viz níže).

Někteří autoři chápou právní úpravu zákazu diskriminace jako specifickou aplikaci principu rovnosti,<sup>78</sup> přičemž jejím smyslem je především zamezit znevýhodňování osob na základě určitých osobnostních charakteristik (diskriminační důvody) a napomoci k tomu, aby s těmito osobami bylo zacházeno „stejně“ jako s osobami jinými.<sup>79</sup>

---

<sup>74</sup>Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

<sup>75</sup>Štefko, M. § 16 (Rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace). In: Bělina, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 83.

<sup>76</sup>§ 11 odst. 1 písm. a) a § 24 odst. 1 písm. a) zákona č. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (InspPr).

<sup>77</sup>Štefko. § 16 (Rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace), s. 84.

<sup>78</sup>Hájková. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*, s. 2.

<sup>79</sup>Ibid. Uvozovky nad slovem stejně mají za cíl poukázat na problematičnost tohoto výroku – např. na tzv. pozitivní diskriminaci, resp. pozitivní opatření, která lze popsat jako zvýhodnění některé (typicky již jinak znevýhodněné) skupiny na úkor zbytku společnosti. Tato opatření bývají také negativně označována jako „obrácená diskriminace“, srov. Bobek. *Rovnost jako právní problém*, s. 22. v poznámce pod čarou. Tato je obecně právem předvídaná a nepovažuje se za zakázanou, viz. Rouget, D. *Le guide de la protection internationale des droits de l'homme*. France: Éditions La Pensée sauvage, 2000, s. 59., nicméně srov. např. nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu Spojených států amerických ze dne 29. 5. 2023 ve věci *Students for Fair Admissions, Inc. v. President and Fellows of Harvard College*, ve kterém soud zakázal pozitivní diskriminaci v přijímacích řízeních na vysoké školy. SDEU se této otázce s ohledem na antidiskriminační směrnice rovněž věnoval a dovodil, že dovolená není absolutní a bezpodmínečná priorita (například žen před muži s cílem zajistit *equal representation*, srov. rozsudek SDEU ze dne 17. 10. 1995 ve věci *Kalanke*, C-450/93, bod 22-23), ale určitá pozitivní diskriminace je povolena (Rozsudek SDEU ze dne 11. 11. 1997 ve věci *Marschal*, C-409/95, bod 33). Zajímavá a tématu této práce blízká může být otázka, zda by taková pozitivní diskriminace umělou inteligencí mohla být dovolená a chtěná například při rozhodování o

Rozlišuje se diskriminace vertikální a horizontální (podle toho, zda diskriminuje stát), přímá a nepřímá a také akcesorická a neakcesorická. Dle § 2 odst. 3 AdZ je přímou diskriminací „*takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci*“, a to z důvodů dále uvedených (rasy, pohlaví, národnosti atd.). Nepřímou diskriminací se dle § 3 odst. 1 AdZ rozumí „*takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 (diskriminační důvody) osoba znevýhodněna oproti ostatním.*“<sup>80</sup> Ve stejném odstavci zákon nabízí i negativní vymezení nepřímé diskriminace: „*Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*“. Zákon oba druhy diskriminace dalších ustanoveních blíže specifikuje. V případě diskriminace uchazečů v pracovněprávních vztazích před vznikem pracovního poměru si lze představit jak přímou, tak nepřímou diskriminaci (v případě diskriminace AI je situace komplikovanější, srov. níže). Příkladem přímé diskriminace může být rozhodnutí nepřijmout některého z uchazečů do zaměstnání z důvodu jeho náboženského vyznání či etnického původu.<sup>81</sup> U vymezení nepřímé diskriminace v AdZ je třeba upozornit na jeho problematický překlad z antidiskriminačních směrnic, který je v důsledku přísnější.<sup>82</sup> Příkladem nepřímé diskriminace může být nějaký (byť neutrální) požadavek na uchazeče o zaměstnání, který ale v konečném důsledku bude diskriminační vůči určité skupině – např. požadavek na minimální tělesnou výšku.<sup>83</sup>

---

uchazečích s nějakým handicapem. Obecně k tématu dovoleného zvýhodnění určitých kategorií lidí srov. § 16 odst. 4 druhá věta ZP, věnoval se mu i ÚS např. v nálezu ze dne 21.01.2003, Pl. ÚS 15/02.

<sup>80</sup>Srov. Bobek. *Čl. 3 (Zákaz diskriminace, svobodná volba národnosti, zákaz postihu pro uplatňování základních práv)*, s. 101 a 109.

<sup>81</sup>SDEU dokonce v kontextu směrnice 2000/43/ES dovedl, že i veřejné prohlášení zaměstnavatele o tom, že nezaměstná uchazeče určitého etnického původu, je diskriminací přímou. Srov. rozsudek SDEU ze dne 10. 7. 2008, C-54/07, *Feryn*. Viz Hájková. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*, s. 13.

<sup>82</sup>Ibid., s. 43. Jak ale autorka dále uvádí, v aplikační praxi se tato přísnost může projevit jako kontraproduktivní.

<sup>83</sup>Tento případ byl také řešen před SDEU, a to ve věci *Kalliri*. V přijímacím řízení do policejní školy byl stanoven požadavek na minimální tělesnou výšku 170 cm bez ohledu



Co se vymezení pojmů akcesorické a neakcesorické diskriminace týče, komentář k LZPS poukazuje na problematiku dvojího ukotvení zákazu diskriminace v LZPS, a to v čl. 1 a v čl. 3 odst. 1 LZPS, zejména na terminologickou nejednotnost judikatury ÚS.<sup>84</sup> Autoři však tvrdí, že tato dvě ustanovení zakotvují stejný zákaz diskriminace, resp. že čl. 1 LZPS a v ní zakotvená rovnost v důstojnosti a právech je zastřešujícím ustanovením pro zákaz diskriminace v čl. 3 odst. 1. LZPS.<sup>85</sup> Akcesorita či neakcesorita zákazu diskriminace ovšem má svůj relativní význam v judikatuře ESLP. Je to tím, že čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv (dále jen „EÚLP“) váže zákaz diskriminace na práva a svobody, které sama přiznává (proto „akcesorita“). Z novější judikatury ESLP je však patrné, že toto klasické pojetí akcesority je již do určité míry překonáno.<sup>86</sup>

## 2.2 Krátký exkurz do právní úpravy diskriminace na úrovni mezinárodního práva a práva EU

Pracovní právo ve své ochranné podobě regulující základní podmínky pracovníků se začalo vytvářet s rozvojem průmyslové a tovární výroby ve druhé polovině 19. století.<sup>87</sup> Antidiskriminační předpisy se však tvořily mnohem pomaleji a zejména zrovnoprávnění žen a mužů je stále aktuální otázkou i přes velmi dynamický vývoj právní úpravy za posledních více než sto let.

Na následujících řádcích představím současnou právní úpravu zákazu diskriminace v mezinárodním, unijním a následně i vnitrostátním kontextu a

---

na pohlaví. Soud shledal, že se může jednat o diskriminaci nepřímou, jelikož uvedený požadavek znevýhodňuje značně větší počet žen než mužů. Rozsudek SDEU ze dne 18. 10. 2017, C-409/16. Další příklady viz *ibid.*, s. 22–33.

<sup>84</sup>Bobek. *Čl. 3 (Zákaz diskriminace, svobodná volba národnosti, zákaz postihu pro uplatňování základních práv)*, s. 99. a násl.

<sup>85</sup>*Ibid.*, s. 100–101. Zákaz diskriminace v čl. 3 odst. 1 je „hodnotově ukotven“ v čl. 1 LZPS.

<sup>86</sup>*Ibid.*, s. 99. Postačí, pokud se namítaná diskriminace pohybuje alespoň „v rámci“ některého z práv zaručených EÚLP. Srov. judikaturu a komentář uvedený na této straně v poznámce pod čarou. Také srov. Bobek, M. Zákaz diskriminace (čl. 14 EÚLP a Protokol č. 12). In: Kmec, J. et al. *Evropská úmluva o lidských právech: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 1215. (k pojmu „nepravá akcesorita“).

<sup>87</sup>Tomandlová, L. Vývoj pracovního práva. In: Hůrka, P. et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, s. 40.

zaměřím se především na pracovněprávní vztahy před vznikem pracovního poměru.

### 2.2.1 Mezinárodněprávní úprava zákazu diskriminace

Úprava základních lidských práv je v mezinárodním právu roztržštěná a je upravena v mnoha významných i méně významných právních dokumentech, její základní princip však lze vyjádřit následovně: „*Nikdo nesmí být vystaven diskriminaci při uplatňování a výkonu základních lidských práv*“.<sup>88</sup> Tento princip je obsažen například v čl. 1 odst. 3 (a dalších) Charty OSN z roku 1954, čl. 2 Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948, čl. 2 a čl. 26 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech z roku 1966 ad. Tyto a další univerzální dokumenty jsou závazné (pokud jsou skutečně právně závazné) pro smluvní strany (státy) a zásadně nejsou závazné ve vztazích horizontálních, tj. mezi soukromými osobami.<sup>89</sup>

Důležitým mezinárodním činitelem v oblasti lidských a pracovních práv a sociální spravedlnosti je Mezinárodní organizace práce.<sup>90</sup> Jedním ze základních cílů této organizace je formulování, přijímání a prosazování závazných standardů pro výkon závislé práce v pracovněprávních vztazích.<sup>91</sup> Své akty vydává ve formě nezávazných doporučení a závazných mezinárodních smluv, přičemž časté je současné vydání obou právních aktů ve vztahu k určité oblasti.<sup>92</sup> Příkladem, který se váže k tématu této práce, může být Úmluva č. 111 z roku 1958 o diskriminaci v zaměstnání a povolání,<sup>93</sup> kterou ČR spolu s mnoha dalšími zeměmi ratifikovala.

Specifická je v tomto ohledu regionální ochrana lidských práv v rámci Rady Evropy. EÚLP zákaz diskriminace upravuje v čl. 14 a také v protokolu

---

<sup>88</sup>Rouget. *Le guide de la protection internationale des droits de l'homme*, s. 57., volný překlad.

<sup>89</sup>Výjimkou je Africká charta lidských práv a práv národů z roku 1981, Hájková. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*, s. 8.

<sup>90</sup>International Labour Organization [online]. [cit. 15. 2. 2024]. <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

<sup>91</sup>Stránský, J. *Normotvorná činnost Mezinárodní organizace práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2011.

<sup>92</sup>Ibid. Doporučení poté rozvíjí základní principy stanovené v mezinárodní úmluvě. Srov. také kritické názory autora tohoto příspěvku ohledně významu MOP.

<sup>93</sup>Její text v češtině lze najít např. zde: <https://osn.cz/wp-content/uploads/2022/08/ILO-11-diskriminace.pdf>

č. 12. Česká republika ale tento protokol zatím neratifikovala a není proto pro ni závazný. Není tím ale mezi členskými státy ojedinělým případem – protokol jich ratifikovalo pouze 18, 19 jich podepsalo ale následně neratifikovalo (mezi nimi je i ČR) a některé státy (například Francie či Spojené království) protokol podepsat odmítly.<sup>94</sup> Tento protokol si přitom neklade za cíl ochranu poskytovanou čl. 14 EÚLP nahradit, pouze ji doplnit.<sup>95</sup> Od čl. 14 EÚLP, který se vztahuje na „*užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou*“ se čl. 1 Protokolu č. 12 liší tím, že rozšiřuje zákaz diskriminace na „*používání kteréhokoli práva stanoveného zákonem*“,<sup>96</sup> což by znamenalo použití tohoto zákazu i na vnitrostátní předpis či vnitrostátní aplikaci mezinárodněprávních závazků. Bobek k EÚLP také uvádí, že nedostatky, které jsou vytykány čl. 14 EÚLP, mají být právě tímto protokolem odstraněny,<sup>97</sup> přesto je však přijetí protokolu ze strany smluvních států dosti rozpačité a lze předpokládat, že v horizontu nejbližších let zůstane zákaz diskriminace pouze v rámci aplikace čl. 14 EÚLP.<sup>98</sup> Jejich ustanovení se mohou občané smluvních států Rady Evropy domáhat (při splnění stanovených podmínek, srov. čl. 34 a násl. EÚLP) přímo před ESLP, přičemž ten uznává, že povinnost ochrany vyplývající z jednotlivých práv dle EÚLP může učinit nezbytnými i zásahy státu do vztahů soukromého práva.<sup>99</sup> V případech pracovněprávních vztahů vznikajících před vznikem pracovního poměru si lze aplikaci čl. 14 EÚLP představit například ve spojení s čl. 8 (respektování rodinného a soukromého života) či čl. 9 (svoboda myšlení, svědomí a náboženského vyznání).

### 2.2.2 Právo EU upravující zákaz diskriminace

Právní systém EU je světovým unikátem, který má řadu specifik. EU je označována za entitu mezinárodního práva *sui generis*, jejíž členské státy se zavázaly, že omezí řadu svých pravomocí ve prospěch EU a mj. také „prováží“

---

<sup>94</sup>Bobek. *Zákaz diskriminace (čl. 14 EÚLP a Protokol č. 12)*, s. 1239.

<sup>95</sup>Čechová, B. Rovnost a zákaz diskriminace v judikatuře ESLP. In: Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 171–172.

<sup>96</sup>Bobek. *Zákaz diskriminace (čl. 14 EÚLP a Protokol č. 12)*, s. 1238.

<sup>97</sup>Ibid., s. 1237.

<sup>98</sup>Ibid., s. 1239 a 1241. Otázkou je, nakolik je vlastně Protokol č. 12 potřebný vzhledem k tomu, kam se v současné době dostala aplikace čl. 14 EÚLP, *ibid.*, s. 1240–1241.

<sup>99</sup>Hájková. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*, s. 8. Odkazuje na doktrínu „*positive obligations*“ státu vyjádřenou v rozsudku ESLP ze dne 9. 10. 1979, 6289/73, *Airey proti Irsku* (bod 32).

své právní řády s jednotným evropským právním řádem, který je tvořen jak primárním, tak sekundárním právem EU.

Primární právo EU je tvořeno zakládajícími, pozměňujícími a přístupovými smlouvami, zejména Smlouvou o EU (dále „SEU“), Smlouvou o fungování EU (Dále „SFEU“) a Listinou základních práv EU (dále „Listina EU“).<sup>100</sup> Důrazné zaměření práva EU na potlačování různých forem diskriminace vyjadřují mnohá ustanovení těchto základních listin, namátkou čl. 2 SEU, čl. 10 a čl. 19 a další SFEU a zejména čl. 20 a násl. Listiny EU. V souvislosti s právem EU je rovněž potřeba zmínit výklad Soudního dvora EU (dále „SDEU“), který je nadán pravomocí toto právo autoritativně vykládat. Ve vztahu k Listině EU dodávám, že její ustanovení jsou určena členským státům pouze tehdy, pokud provádějí právo EU – její ustanovení je potřeba respektovat ve všech situacích, které se řídí unijním právem, nikoli však mimo tento rozsah.<sup>101</sup>

Sekundární právo EU tvoří nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska, přičemž závazná jsou pouze nařízení (obecně), směrnice (co do výsledku) a rozhodnutí (pro ty, jimž je určeno).<sup>102</sup> Obecnou úpravu zákazu diskriminace tvoří v unijním právu směrnice, které jsou implementovány do právních řádů členských států (v případě našeho vnitrostátního práva se jedná například o AdZ). Jedná se například o směrnice 2000/43/ES,<sup>103</sup> 2000/78/ES<sup>104</sup> a 2006/54/ES<sup>105</sup> (dále „antidiskriminační směrnice“<sup>106</sup>).<sup>107</sup>

---

<sup>100</sup>Smlouvy v platnosti - EUR-Lex [online]. [cit. 13. 2. 2024]. <https://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/treaties/treaties-force.html>

<sup>101</sup>Pro zajímavost srov. bod 53 Prohlášení k závěrečnému aktu mezivládní konference, která přijala Lisaboskou smlouvu ze dne 13. 12. 2007, dostupné např. zde: [https://publications.europa.eu/resource/cellar/9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0002.03/DOC\\_1](https://publications.europa.eu/resource/cellar/9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0002.03/DOC_1)

<sup>102</sup>Čl. 288 SFEU.

<sup>103</sup>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.

<sup>104</sup>Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

<sup>105</sup>Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

<sup>106</sup>Poznámka pod čarou 1) AdZ.

<sup>107</sup>Hájková. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*, s. 16–22.

Z nařízení lze zmínit například Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie, avšak úprava zákazu diskriminace (rovného zacházení) je obsažena i ve výše zmíněných GDPR a chystaném AIA.

Výše uvedené právní dokumenty upravující zákaz diskriminace lze využít i v případě právního řešení diskriminace v pracovněprávních vztazích před vznikem pracovního poměru. Pouze pro kontext uvádím, že původní význam jednoho z hlavních pilířů EU – volného pohybu osob – byl spojován s volným pohybem pracovníků a se svobodou usazování jednotlivců jako zaměstnanců či poskytovatelů služeb.<sup>108</sup> Přestože dnes je již díky tzv. občanství EU tato svoboda chápána širěji, určovala i podobu antidiskriminačního práva v EU v jeho moderním pojetí (v tomto případě zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti<sup>109</sup>). Velmi významným činitelem je v tomto ohledu již zmíněný SDEU, který autoritativně vykládá také ustanovení antidiskriminačních směrnic.

### 2.3 Zákaz diskriminace v českém právu

Česká republika je svrchovaný, jednotný a demokratický právní stát založený na úctě k právům a svobodám člověka a občana (čl. 1 odst. 1 Ústavy). Zákaz nerovného zacházení a diskriminace je upraven jak na ústavněprávní rovině (srov. výše uvedená ustanovení LZPS), tak na rovině „běžných“ zákonů. Právní úprava diskriminace je stejně jako v mezinárodním právu nejednotná a na jednotlivé případy diskriminace se nevztahují všechny právní předpisy upravující zákaz diskriminace.<sup>110</sup>

Kromě ústavního zakotvení právní úpravy zákazu diskriminace vychází české antidiskriminační právo především z toho unijního, resp. z implementace antidiskriminačních směrnic. AdZ je obecný antidiskriminační předpis, který (kromě výše zmíněných definic) upravuje také chování související s diskriminací – obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn

---

<sup>108</sup>Volný pohyb osob | Fakta a čísla o Evropské unii | Evropský parlament [online]. 31. 3. 2023 [cit. 14. 2. 2024]. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/147/volny-pohyb-osob>

<sup>109</sup>Vyjádřený obecně například i v čl. 18 SEU.

<sup>110</sup>Lobotka. *Umělá inteligence z pohledu antidiskriminačního práva a GDPR*, s. 27. Identifikace správného právního předpisu je proto klíčovým prvním krokem účinné obrany proti nerovnému zacházení, viz níže.

k diskriminaci a navádění k diskriminaci (§ 4 AdZ). Důležitým ustanovením, týkajícím se oblasti pracovního práva, je § 5 odst. 3 AdZ, dle kterého jsou zaměstnavatelé povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání (...) zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 2, tj. přijímat opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací (...) a také zajišťovat rovné příležitosti. Jedná se tak o pozitivní povinnost zaměstnavatelů, kteří musí aktivně přijímat opatření vedoucí k účinné ochraně před diskriminací.<sup>111</sup> AdZ se vztahuje na právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání, tj. zákaz diskriminace lze vynucovat podle AdZ jak v procesu získávání pracovníků (např. ve vztahu k nabídce práce), tak výběru pracovníků (a to například i při zadávání požadavku agenturám, které výběr provádějí pro zaměstnavatele).<sup>112</sup> Rozdílné zacházení v těchto procesech nelze odůvodnit legitimním cílem a přiměřenými prostředky dle § 7 AdZ. Tím však nejsou dotčena ustanovení § 6 AdZ, dle kterých za určitých podmínek nejsou různé způsoby rozdílného zacházení považovány za diskriminaci (například odmítnutí uchazeče z důvodu nedostatečné odborné praxe).

ZP je obecný pracovněprávní předpis, který, přestože se týká především závislé práce (která je vykonávána až v rámci „primárního“ pracovněprávního vztahu), upravuje i některé vztahy vznikající před podpisem pracovní smlouvy. Dle § 1a odst. 1 písm. e) ZP je základní zásadou pracovněprávních vztahů mj. rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. ZP se dále rovnému zacházení se zaměstnanci věnuje v § 16; toto ustanovení cílí na pracovněprávní vztahy, tj. podle ZP na vztahy v rámci výkonu závislé práce. Nejvyšší soud (dále „NS“) nicméně ve své judikatuře váže zákaz diskriminace v ZP nejen k zaměstnancům, ale i k potenciálním zaměstnancům, tedy k uchazečům o zaměstnání.<sup>113</sup> Stejně tak odborné publikace chápou úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace v ZP tak, že se vztahuje například

---

<sup>111</sup>Kvasnicová, J. § 5 odst. 3 (III. Povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení). In: Kvasnicová, J. et al. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 204. Autoři ale poukazují na vágnost tohoto ustanovení a tím i problém s jeho vymahatelností a shrnují, že zajišťování rovného zacházení a rovných příležitostí zůstává spíše možností, která je v zásadě dobrovolná.

<sup>112</sup>Kvasnicová, J. § 1 odst. 1 písm. a) (II.3 Právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání). In: Kvasnicová, J. et al. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 18.

<sup>113</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1165/2013. Judikát se váže k zákoníku práce platném ještě před účinností současného ZP, nicméně vymezení pracovněprávních vztahů je v něm shodné.

i na výběr nových zaměstnanců a zaručuje rovná práva uchazečům o zaměstnání.<sup>114</sup> Reálný význam, co se obrany proti diskriminaci týče, však má ve výsledku pouze odkaz na AdZ v § 16 odst. 3 ZP.

Třetím zákonem, který se úzce dotýká problematiky diskriminace v pracovněprávních vztazích před vznikem pracovního poměru, je ZoZ. Kromě implementace antidiskriminačních a dalších směrnic upravuje také zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, která dle § 2 odst. 1 ZoZ zahrnuje mj. zabezpečování práva na zaměstnání (písm. a)) či opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením atd. (písm. j) a k)). ZoZ se rovněž vztahuje na formulaci nabídky zaměstnání (k tomu srov. využití generativní AI výše), které rovněž nesmí být diskriminační.<sup>115</sup> ZoZ se také na více místech odkazuje na AdZ (např. § 4 odst. 2 či § 12 odst. 2) a cílí spíše na pracovněprávní vztahy před vznikem pracovního poměru.

## 2.4 (Zakázané) diskriminační důvody

Právní úprava diskriminačních důvodů je rozdílná na všech výše uvedených úrovních – někde je výčet širší, jinde užší, může být navázán na různé podmínky atd.

EÚLP upravuje demonstrativní výčet diskriminačních důvodů v čl. 14, který byl již rozšířen poměrně hojnou judikaturou ESLP.<sup>116</sup> Velmi zajímavý je také rozbor pojmu „jiné postavení“ v závěru tohoto článku, zejména s ohledem na různé jazykové verze EÚLP.<sup>117</sup>

Stejně tak je demonstrativním výčtem ten uvedený v čl. 21 Listiny EU, upravuje ale diskriminačních důvodů více než čl. 14 EÚLP a zároveň, v oblasti působnosti SEU a SFEU, přímo zakazuje diskriminaci na základě státní příslušnosti. V následujících člancích potom některé blíže upřesňuje s konkrétním odkazem na pracovní právo a diskriminační důvod na základě

---

<sup>114</sup>Viz např. Štefko. *§ 16 (Rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace)*, s. 85. Srovnej i předchozí strany komentáře k § 16, zejm. s. 83.

<sup>115</sup>Morávek. *§ 30 (Postup před vznikem pracovního poměru)*, s. 200.

<sup>116</sup>Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds). *Rovnost a diskriminace*, 2007, s. 159. Také Čechová. *Rovnost a zákaz diskriminace v judikatuře ESLP*, s. 159. Například o sexuální orientaci či příslušnost k profesní skupině.

<sup>117</sup>Ibid., s. 159–160. Stejně tak otázka subsidiární povahy tohoto ustanovení, které jsem si již dotkl výše.

pohlaví (resp. rovnost žen a mužů) v čl. 23 Listiny EU. Diskriminační důvody (znaky) upravují také antidiskriminační směrnice. Jsou mezi nimi rasa, etnický původ, náboženské vyznání či víra, zdravotní postižení, věk, sexuální orientace a pohlaví.<sup>118</sup>

Diskriminační důvody ve vnitrostátním právu ČR upravují tři již výše zmíněné předpisy. Obecný antidiskriminační předpis, AdZ, implementuje unijní antidiskriminační směrnice. Je ale zajímavé, že výčet diskriminačních důvodů v AdZ je (i po novelizaci, kterou se rozšířil seznam diskriminačních důvodů) užší než ten, obsažený v § 16 odst. 2 ZP.<sup>119</sup> Ten navíc, oproti AdZ, obsahuje například i důvod manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině či členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích a je stejný s výčtem uvedeným v § 4 odst. 2 ZoZ.

Přirozeně proto vyvstává otázka vzájemných vztahů mezi AdZ, ZP a ZoZ. Pojetí rovného zacházení v ZP a v AdZ není shodné, a to s ohledem na definici rovného zacházení v obou předpisech.<sup>120</sup> AdZ definuje pro účely tohoto zákona (tedy nikoli pro ZP či ZoZ) právo na rovné zacházení jako právo nebýt diskriminován na základě vyjmenovaných diskriminačních důvodů (§ 2 odst. 1 AdZ). Protože § 16 odst. 3 ZP odkazuje na AdZ v řadě pojmů, mezi nimiž ale nefiguruje „rovné zacházení“, domnívá se Hájková, že ustanovení § 16 odst. 1 ZP má pro pracovněprávní vztahy vedle ustanovení AdZ samostatný význam.<sup>121</sup> Tomu odpovídá i výše uvedené pojetí Štefka v komentáři k ZP, který dovozuje, že při důsledném rozlišování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, je třeba porušení práva na rovné zacházení řešit z pohledu přestupkového práva, zatímco při porušení zákazu diskriminace se nabízí možnost antidiskriminačního zákona (viz níže k antidiskriminační žalobě).

Ohledně vztahu AdZ a ZoZ lze za problematický považovat zejména vztah mezi ustanoveními § 4 odst. 1 ZoZ a § 5 odst. 2 AdZ. Někteří autoři uvádí, že odkaz v § 4 odst. 1 ZoZ na AdZ platí jak pro vymezení pojmu

---

<sup>118</sup>Podrobněji k některým z těchto pojmů srov. Hájková. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*, s. 16.

<sup>119</sup>Ibid., s. 41–42.

<sup>120</sup>Ibid., s. 49.

<sup>121</sup>Ibid. Velmi zajímavý je také její poznatek, že § 16 odst. 1 ZP nefiguruje ve výčtu ustanovení § 363 ZP, kterými se zapracovávají předpisy EU, což potvrzuje závěr, že pojetí zásady rovného zacházení jakožto neexistence diskriminace je typické právě pro antidiskriminační směrnice (a tím i pro AdZ), viz poznámku pod čarou na stejné straně.



diskriminace, tak pro definici zajišťování rovného zacházení,<sup>122</sup> jiní tento výklad odmítají s odkazem na to, že podobně jako v § 16 ZP naznačuje systematika ZoZ povinnost zajišťovat rovné zacházení s osobami uplatňujícími právo na zaměstnání dle odst. 1 bez vázanosti na některý z diskriminačních důvodů.<sup>123</sup>

Toto komplikované rozlišování se může zdát nadbytečné, domnívám se však, že může mít v praktické (zejména procesní) rovině svůj význam. Druhé uvedené pojetí by totiž zároveň znamenalo podpoření ochrany před diskriminací uchazečů na základě (například výše uvedených) diskriminačních důvodů, na které AdZ nepamatuje a možnost jejich řešení by nabízelo alespoň přestupkové, příp. občanské právo.

Toto obecné představení právní úpravy diskriminace v pracovněprávních vztazích a zejména těch před vznikem pracovního poměru mělo za cíl poukázat na složitost této problematiky. Přestože množství předpisů, které zákaz diskriminace (resp. princip rovného zacházení) uchazečů o zaměstnání upravují, ukazuje na umístění člověka a jeho důstojnosti do centra ochrany a pozornosti v právu, lze shrnout, že tato pluralita ochrany přináší i jisté obtíže.<sup>124</sup> Bobek v komentáři k LZPS poukazuje na problém zvaný *forum shopping*, tj. možného rozdílného posouzení ze strany vnitrostátních ústavních soudů, SDEU a ESLP a možnost stěžovatele si mezi nimi do určité míry „vybrat“, resp. přesněji možnost diskriminovaného domáhat se tak dlouho, dokud mu jeden z nich onu „službu“ neposkytne.<sup>125</sup> Dále zmiňuje problematiku samotné délky takového řízení, která se lehce může (při projití všech instancí vnitrostátních soudů i dvou evropských) vyšplhat nad 10 let<sup>126</sup> a varuje před

---

<sup>122</sup>Kvasnicová, J. § 1 odst. 1 písm. a) (II.3.2 Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání dle zákona o zaměstnanosti). In: Kvasnicová, J. et al. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 19.

<sup>123</sup>Hájková. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*, s. 40. Srov. zejména poznámku pod čarou. Autorka dodává, že plnění takové povinnosti může spočívat především v uplatňování rovných podmínek ve vztahu ke všem osobám, které se ucházejí o zaměstnání. Zároveň také samozřejmě platí povinnost nediskriminovat tyto osoby na základě stanovených diskriminačních důvodů, což je ale věc druhá, vedle té výše zmíněné samostatně stojící. S tímto výkladem se ztotožňuji.

<sup>124</sup>Bobek, M. Úvod (X. Evropská dimenze ochrany lidských práv). In: Wagnerová, E., Šimíček, V., Langášek, T. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolter Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 42.

<sup>125</sup>Ibid.

<sup>126</sup>Ibid., s. 43.

upřednostňováním procesní ochrany před skutečným obsahem hodnotových kořenů lidských práv: „[k]dyby příliš mnoho (hlídacích) psů (...) znamenalo zajícovu smrt“.<sup>127</sup> Domnívám se ale, že komplexnost antidiskriminačního práva, složitá a roztříštěná česká vnitrostátní úprava, jeho komplikovaná provázanost s unijním i mezinárodním právem, ale zejména jeho velmi chabá efektivita<sup>128</sup> a nerovnováha sil v pracovněprávním vztahu mnohdy také odradí diskriminované uchazeče o zaměstnání vůbec svůj případ soudu přednést a věc aktivně řešit. Při zdůrazňování významu rovnosti v pracovním právu je však důležité nezapomínat, že hlavní hodnotou chráněnou soukromým právem je smluvní svoboda. Dosažení úplné ani přibližné rovnosti v rozdělování všech dober (i přes akcent na sociální spravedlnost, bezpečnost a solidaritu) tak v podmínkách otevřené demokratické společnosti stejně není možné.<sup>129</sup>

## 2.5 Specifika diskriminace AI – obecný úvod

Na předchozích stránkách jsem se pokusil předložit základní úvod a právní úpravu k využití AI v procesu získávání a výběru pracovníků a teoretická východiska pro aplikaci současné právní úpravy zákazu diskriminace, resp. povinnosti zaměstnavatele rovně zacházet s uchazeči o zaměstnání. Tato práce se však má zabývat rizikem diskriminace při využívání AI technologií a za tímto účelem je potřeba výše představené propojit. To bude zejména předmětem následujícího výkladu s tím, že předtím ještě v této souvislosti představím (pro diskriminace AI zásadní) problematiku zpracování osobních údajů. Protože neexistuje právní předpis, který by se speciálně věnoval diskriminaci spáchané pomocí umělé inteligence nebo jiného algoritmičského rozhodování,<sup>130</sup> uplatní se i na tuto oblast obecná právní úprava zákazu diskriminace. Ovšem se specifiky, která z této zajímavé oblasti propojení práva a technologií vyplývají.

Někteří autoři uvádí, že při využití AI technologií je namístě hovořit spíše o diskriminaci nepřímé, jelikož se nepředpokládá, že by některé ze zakázaných diskriminačních důvodů byly zakódované přímo ve zdrojovém

---

<sup>127</sup>Ibid., s. 44.

<sup>128</sup>Štefko. § 16 (*Rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace*), s. 82.

<sup>129</sup>Ibid.

<sup>130</sup>Lobotka. *Umělá inteligence z pohledu antidiskriminačního práva a GDPR*, s. 27.

kódu takového systému a systém by tak diskriminoval přímo.<sup>131</sup> Hacker popisuje limity unijního antidiskriminačního práva v případě diskriminace umělou inteligencí a jako možné východisko shledává „spolupráci“ nástrojů, které nabízí antidiskriminační právo a právo na ochranu osobních údajů (GDPR).<sup>132</sup> Nardocci argumentuje, že antidiskriminační právo a jeho dvě kategorie přímé a nepřímé diskriminace nejsou dostačující pro specifickou diskriminaci umělou inteligencí, což ukazuje zejména na případě „proxy diskriminace“.<sup>133</sup> Těmto a dalším otázkám se budu věnovat v následujících kapitolách.

---

<sup>131</sup>Taramundi, D. M. Discrimination by Machine-Based Decisions: Inputs and Limits of Anti-discrimination Law. In: Custers, B. H. M., Fosch-Villaronga, E. (eds). *Law and Artificial Intelligence: regulating AI and applying AI in legal practice*. The Hague: Asser Press, 2022, s. 76–77. Dále také Borgesius, Z. *Discrimination, artificial intelligence, and algorithmic decision-making*. 2018, s. 20. <https://www.semanticscholar.org/paper/Discrimination%2C-artificial-intelligence%2C-and-Borgesius/99ba545b268679fc3bc74a04df9f3596035d32b6>

<sup>132</sup>Hacker, P. *Teaching Fairness to Artificial Intelligence: Existing and Novel Strategies Against Algorithmic Discrimination Under EU Law*. Rochester, NY, 2018. <https://papers.ssrn.com/abstract=3164973>

<sup>133</sup>Nardocci, C. Artificial Intelligence-based Discrimination: Theoretical and Normative Responses. Perspectives from Europe. *DPCE Online*. 2023, roč. 60, č. 3. <https://www.dpceonline.it/index.php/dpceonline/article/view/1981>

### 3 Zpracování osobních údajů při využívání AI ve vztazích před vznikem pracovního poměru

#### 3.1 Obecně k právní úpravě ochrany osobních údajů.

Ochrana osobních údajů neodmyslitelně souvisí s rozvojem nových technologií, tím pádem i s rozvojem AI. Klíčovým pojmem pro tuto část práce je proto právo na ochranu osobních údajů. Přestože jeho vazba s právem na ochranu soukromí je neodmyslitelná, lze o něm hovořit jako o samostatném a na právu na ochranu soukromí nezávislém právu.<sup>134</sup> Právo na ochranu osobních údajů je upraveno ve více mezinárodních, unijních i vnitrostátních předpisech. V EÚLP jej lze například najít právě pod výše zmíněnou ochranou soukromí. Čl. 8 upravuje právo na respektování soukromého a rodinného života a judikatura ESLP dovodila, že pod tento článek spadá i ochrana osobních údajů.<sup>135</sup> Na tento článek navazuje také specificky zaměřená Úmluva Rady Evropy č. 108 o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních údajů z roku 1981. Tato Úmluva č. 108 vznikla ještě před směrnicí 95/46/ES o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním

---

<sup>134</sup>Míšek, J. *Moderní regulatorní metody ochrany osobních údajů*. Brno: Masarykova univerzita, 2020, s. 47. a násl. Autor vysvětluje, že se obě práva liší jak v cílech, které má jejich prostřednictvím být dosaženo, tak v předmětu své úpravy. Přitom cílem ochrany osobních údajů je ochrana před neoprávněným zpracováním osobních údajů. Takové neoprávněné zpracování osobních údajů může být jejich zpracování bez zákonného důvodu podle čl. 6, resp. čl. 9 GDPR. Naproti tomu jiní autoři rozdělení těchto dvou práv odmítají a považují právo na ochranu osobních údajů za určitou podmnožinu ochrany soukromí, srov. např. Vitek, D. Čl. 1 (Předmět a cíle). In: Pattynová, J. et al. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Zákon o zpracování osobních údajů. Komentář*. Praha: Leges, 2019, s. 30.

<sup>135</sup>Srov. Kratochvíl, J. Čl 8 (Právo na respektování soukromého a rodinného života). In: Kmec, J. et al. *Evropská úmluva o lidských právech: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 914 a násl.

osobních údajů,<sup>136</sup> obě upravují obdobné principy ochrany.<sup>137</sup> Unijní právo se na ochranu osobních údajů zaměřuje velmi důsledně, a to na obou jeho úrovních. Primární právo odkazuje na EÚLP v čl. 6 odst. 3 SEU a zaručuje ochranu všech základních práv v ní zakotvených. Výslovné zakotvení práva na ochranu osobních údajů lze najít v Listině EU, která jej uvádí v čl. 8, stejně tak se mu věnuje čl. 16 SFEU. Významná jsou také doporučení, pokyny a stanoviska Pracovní skupiny podle článku 29 (WP29), která byla zřízena směrnicí 95/46/ES a později nahrazena Evropským sborem pro ochranu osobních údajů (EDPB).

Nejvýznamnějším právním předpisem, který upravuje ochranu osobních údajů, je v našem právním řádu GDPR, které je považováno za jeden z nejvýznamnějších legislativních počínů EU posledních let.<sup>138</sup> Přesto není namístě mluvit o naprosté „revoluci“ v oblasti ochrany osobních údajů – GDPR totiž navazuje na jemu předcházející a výše zmíněnou směrnici a řadu pojmů a základních institutů z ní také přejímá.<sup>139</sup> Nic to ale nemění na tom, že se jedná o předpis, který se stal globálním standardem pro ochranu dat a také první komplexnější regulací AI,<sup>140</sup> jak bude ukázáno níže v této kapitole.

---

<sup>136</sup>Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů.

<sup>137</sup>Její význam je s ohledem na úpravu obsaženou v GDPR mnohem větší v signatářských zemích, které nejsou členy EU. Úmluva byla aktualizována Dodatkovým protokolem z roku 2018, který však zatím nebyl Českou republikou ratifikován. Blíže k této úmluvě, dodatkovému protokolu i vztahu k unijní úpravě ochrany osobních údajů viz např. Lipanová, K. K zásadní změně Úmluvy Rady Evropy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat. *Jurisprudence*. roč. 2020, č. 4. <https://www.jurisprudence.cz/cz/casopis/k-zasadni-zmene-umluvy-rady-evropy-o-ochrane-osob-se-zretelem-na-automatizovane-zpracovani-osobnich-dat.m-443.html>

<sup>138</sup>Vítek. *Čl. 1 (Předmět a cíle)*, s. 11.

<sup>139</sup>Srov. Vlachová, B., Maisner, M. *Zákon o zpracování osobních údajů: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 2.

<sup>140</sup>Church, P., Cumbley, R. Data and Data protection. In: Kerrigan, C. (ed.). *Artificial intelligence: law and regulation*. Cheltenham, UK Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing, 2022, s. 164. Přestože úprava AI v GDPR bude ještě dále rozebrána, odkazují předem na velmi podrobnou příručku pojednávající o jejich vzájemném vztahu: European Parliament. Directorate General for Parliamentary Research Services. *The impact of the general data protection regulation on artificial intelligence*. LU: Publications Office, 2020. <https://data.europa.eu/doi/10.2861/293>

Nařízení je závazné a přímo použitelné i pro jednotlivce v každém členském státě EU.

Samotné GDPR předpokládá upravení některých dílčích otázek přímo jednotlivými státy. Na tomto základě byl proto v ČR přijat zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, který je prováděcím předpisem k GDPR a nahrazuje dosavadní právní úpravu ochrany osobních údajů upravenou zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

### 3.2 Základní zásady ochrany osobních údajů zpracovávaných AI

Využití AI při zpracování osobních údajů s sebou přináší řadu výhod. Typické je o nich hovořit ve vztahu k pojmu *Big data*, který popisuje soubory dat takové velikosti, že není možné je v rozumném čase zpracovat běžně používanými (ani softwarovými) postupy.<sup>141</sup> Systémy AI dokáží tato data analyzovat, třídit, na základě nich i rozhodovat a jinak s nimi nakládat, to vše ve velmi krátkém čase. Pokud tato data obsahují osobní údaje, může být jejich zpracování předmětem regulace GDPR.

Zásady zpracování osobních údajů upravuje GDPR v čl. 5 a čl. 6 a jsou samozřejmě použitelné i pro zpracování osobních údajů AI. Jedná se o zákonnost (čl. 5 odst. 1 písm. a) a čl. 6), korektnost (čl. 5 odst. 1 písm. a)<sup>142</sup>) a transparentnost (čl. 5 odst. 1 písm. a)), tyto dvě posledně uvedené zásady se nejvýznamněji projevují v čl. 12-22 GDPR,<sup>143</sup> a následně další dílčí zásady

---

<sup>141</sup>Kolaříková, Horák. *Umělá inteligence & právo*, s. 13.

<sup>142</sup>Z anglického „fairness“, francouzská verze používá pojem „loyauté“ – poctivost. Na jiných místech GDPR ale slovo korektnost najít nelze, nejbližší odkaz jsem dohledal díky European Parliament. Directorate General for Parliamentary Research Services. *The impact of the general data protection regulation on artificial intelligence*, s. 44, kde autoři v části „Informational fairness“ odkazují na „spravedlnost“ (fair processing) v bodu 60 odůvodnění. Na stejné straně autoři poukazují na příbuznost principu informational fairness a zodpovědné a vysvětlitelné AI, tedy i s principem transparentnosti (více níže). Po konzultaci s vedoucím této práce ale zjišťuji, že je to právě princip proporcionality, na který tento neuchopitelný pojem míří (srov. bod 4 odůvodnění GDPR).

<sup>143</sup>Pattynová, J. Čl. 5 (Zásady zpracování osobních údajů). In: Pattynová, J. et al. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Zákon o zpracování osobních údajů. Komentář*. Praha: Leges, 2019, s. 67. Zajímavý je tam uvedený odkaz na britského regulátora ICO, který jasně shrnuje požadavky zákonnosti a korektnosti zpracování. K zásadě

jako účelové omezení (čl. 5 odst. 1 písm. b)), minimalizace údajů (čl. 5 odst. 1 písm. c)) či odpovědnost správce za dodržení těchto zásad dle čl. 5 odst. 2.<sup>144</sup>

Zásada zákonnosti a s ní spojené zpracování osobních údajů jen na základě právního titulu (důvodu), důsledná kontrola a vyžadování plnění povinností správce, jsou tím nejdůležitějším předpokladem pro zajištění ochrany před diskriminací.<sup>145</sup> Aby však zpracování osobních údajů vůbec mohlo být legální, je třeba naplnit jeden z právních důvodů uvedených v čl. 6 odst. 1 GDPR: a) souhlas subjektu údajů, b) nezbytnost pro splnění smlouvy či c) pro splnění právní povinnosti, d) nezbytnost pro ochranu životně důležitých zájmů subjektu údajů nebo jiné fyzické osoby, e) nezbytnost pro splnění úkolu prováděného ve veřejném zájmu nebo závěrem f) pro účely oprávněných zájmů správce či třetí strany.

Přestože GDPR nestanoví žádné priority mezi jednotlivými důvody, obecně platí, že tam, kde je dán jiný důvod zpracování, by správce neměl údaje zpracovávat na základě souhlasu dle písm. a).<sup>146</sup> Jednak z důvodu problematického získání svobodného souhlasu, jednak z důvodu rizika krácení práv subjektu údajů či vyhýbání se některým omezením spojeným s ostatními právními důvody.<sup>147</sup> To je dle mého názoru důležité i s ohledem na to, že souhlas se zpracováním osobních údajů může být pro oběti následné

---

korektnosti například zdůrazňuje potřebu splnit ji ve vztahu ke každému jednotlivému subjektu údajů, nikoli pouze k většině (např. zpracování i bez souhlasu jediného subjektu), viz. *ibid.*, s. 68.

<sup>144</sup>Více k *accountability* správce např. Míšek. *Moderní regulatorní metody ochrany osobních údajů*, s. 159. a násl.

<sup>145</sup>Lobotka. *Umělá inteligence z pohledu antidiskriminačního práva a GDPR*, s. 49.

<sup>146</sup>Pattynová, J. Čl. 6 (Zákonnost zpracování). In: Pattynová, J. et al. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Zákon o zpracování osobních údajů. Komentář*. Praha: Leges, 2019, s. 84 a 88. a násl. Míšek shodně upozorňuje, že role souhlasu se nesmí přecenit, přestože je Listinou EU uváděn mezi právními tituly ke zpracování osobních údajů na prvním místě, viz Míšek. *Moderní regulatorní metody ochrany osobních údajů*, s. 63–64 a také 73 a násl. Považuji to za důležité zmínit právě proto, že v praxi je jeho role (ač to může znít podivně s ohledem na to, že se přímo týká vůle subjektů údajů) zbytečně přeceňována. Srov. *ibid.*, s. 69. Například provádění nějakého rozsáhlejšího pre-employment background screening (viz níže) by bylo na základě souhlasu velmi problematické, Britz, T., Hanková, L. Pre-Employment Screening aneb prověřování uchazečů o zaměstnání v kontextu českého práva. *Bulletin Advokacie*. roč. 2022, č. 11, s. 26.

<sup>147</sup>Pattynová. Čl. 6 (Zákonnost zpracování), s. 84.

diskriminace mnohdy úkonem, se kterým si při jeho udělování nespojí následná potenciální rizika.<sup>148</sup> Dle čl. 7 GDPR je sice souhlas odvolatelný a správce musí doložit, že subjekt souhlas udělil, dle odst. 2 jsou stanoveny i formální požadavky takového písemného vyjádření, nicméně i tak může dojít k tomu, že následná oběť diskriminace podepíše souhlas, jehož důsledky si předem nedokáže představit.<sup>149</sup> Ochrana těch nejosobnějších a nejzneužitelnějších údajů je pak zakotvena v čl. 9, dle kterého je zpracování zvláštních kategorií osobních údajů zakázáno až na výjimky v odst. 2, které však nelze chápat jako pouhou podmnožinu důvodů zpracování dle čl. 6 odst. 1 GDPR. Souhlas by měl být svobodný, konkrétní, informovaný a jednoznačný (čl. 4 odst. 10 GDPR).<sup>150</sup> Subjekt údajů také musí být informován mj. o účelu zpracování (čl. 13 odst. 1 písm. c), resp. čl. 14 odst. 1 písm. c)).

Zpracování nezbytné pro splnění smlouvy je třeba chápat i jako zpracování pro účely uzavření smlouvy, tj. i samotný kontraktační proces.<sup>151</sup> Dle tohoto právního titulu bude možné zpracovávat osobní údaje za účelem vyjednání a uzavření smlouvy, nicméně ne už při marketingových aktivitách spočívajících např. v oslovování potenciálních zaměstnanců, kteří o uzavření smlouvy neprojeví zájem.<sup>152</sup> Autoři komentáře k GDPR do tohoto důvodu zpracování zahrnují i osobní údaje potenciálních zaměstnanců po dobu procesu vedoucího k uzavření smlouvy<sup>153</sup> a upřesňují tuto situaci na příkladě zpracování osobních údajů z životopisu zaslaného uchazečem. Obecně se však důvody založené na „nezbytnosti“ (čl. 6 odst. 1 písm. c) až e)) nebudou týkat zpracování AI, jelikož tyto údaje by neměly být těmi, na jejichž základě

---

<sup>148</sup>O problematičnosti souhlasu v zaměstnání (i ve vztazích před vznikem pracovního poměru) s ohledem na nerovnováhu sil pojednává i Pracovní skupina zřízená podle článku 29. *Pokyny pro souhlas podle nařízení 2016/679 (WP259 rev.01)*. 2018, s. 7. <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/623051/en>

<sup>149</sup>Srov. také např. European Parliament. Directorate General for Parliamentary Research Services. *The impact of the general data protection regulation on artificial intelligence*, s. 41–42.

<sup>150</sup>K pojmu konkrétní srov. rovněž body 32 a 43 odůvodnění a výklad k pojmu „Granularity“ v *Ibid.*, s. 41–43. Příkladem může být dodatečné využití osobních údajů použitých primárně k vývoji systému AI pro budoucí rozhodování o uchazečích, k němuž by subjekt údajů měl s ohledem na zásadu granularity dát zvláštní (separátní) souhlas.

<sup>151</sup>Srov. bod 44 odůvodnění GDPR.

<sup>152</sup>Pattynová. *Čl. 6 (Zákonnost zpracování)*, s. 90.

<sup>153</sup>*Ibid.*, s. 90–91. Případně do doby nástupu úspěšného uchazeče do zaměstnání či do skončení jeho zkušební doby.



například AI systém doporučí či nedoporučí uchazeče k pracovnímu pohovoru.<sup>154</sup>

Za nejflexibilnější právní důvod zpracování osobních údajů je považováno zpracování pro účely oprávněných zájmů správce nebo třetí strany podle čl. 6 odst. 1 písm. f) GDPR. „Oprávněný zájem správce nebo třetí osoby může být obecně jakýkoli cíl nebo činnost, která je v souladu s právem, a pro jeho dosažení je dané zpracování údajů nezbytné“.<sup>155</sup> Jeho aplikace by však měla být subsidiární – až pokud správce zváží, zda není vhodnější zpracovávat osobní údaje na základě jiného právního důvodu,<sup>156</sup> přesněji se od správce vyžaduje „test proporcionality zpracování osobních údajů“,<sup>157</sup> či „komplexní posouzení“, spočívající v několika krocích. Správce si proto musí položit následující otázky: 1) je stanovený zájem oprávněný? 2) je zamýšlené zpracování skutečně nezbytné, resp. potřebné pro dosažení daného cíle? 3) nepřevažují nad tímto zájmem správce zájmy nebo základní práva a svobody subjektu údajů?<sup>158</sup> Pokud je odpověď na tyto tři otázky kladná, lze o využití tohoto právního titulu zpracování uvažovat.<sup>159</sup>

Zatímco výše zmíněné zásady cílí spíše na správce osobních údajů, zásada transparentnosti na druhou stranu může pomoci samotné oběti diskriminace odhalit, že (a mnohdy také jak) k diskriminaci došlo.<sup>160</sup> Je třeba rozlišovat zásadu transparentnosti ve smyslu který jí přikládá GDPR, tedy jako „zprístupnění“ procesů zpracování dat dotčeným subjektům údajů, od

---

<sup>154</sup>European Parliament. Directorate General for Parliamentary Research Services. *The impact of the general data protection regulation on artificial intelligence*, s. 49–50.

<sup>155</sup>Míšek. *Moderní regulatorní metody ochrany osobních údajů*, s. 67.

<sup>156</sup>Pattynová. *Čl. 6 (Zákonnost zpracování)*, s. 97.

<sup>157</sup>Míšek. *Moderní regulatorní metody ochrany osobních údajů*, s. 67. a násl.

<sup>158</sup>Nulíček, M. et al. *GDPR: obecné nařízení o ochraně osobních údajů*. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 136.

<sup>159</sup>Pattynová. *Čl. 6 (Zákonnost zpracování)*, s. 98. Nulíček et al. *GDPR: obecné nařízení o ochraně osobních údajů*, s. 138. V souvislosti se zpracováním osobních údajů systémem AI na základě tohoto právního důvodu je zpracování osobních údajů děleno na zpracování v rámci tréninkových dat modelu AI a jejich zpracování jako dat, na základě kterých bude takový model rozhodovat (a bude se tak jednat o rozhodnutí přímo dopadající na subjekt údajů), European Parliament. Directorate General for Parliamentary Research Services. *The impact of the general data protection regulation on artificial intelligence*, s. 50. První z možností se jeví jako zásadně bezproblémová, zatímco druhá nikoli a autoři upozorňují, že v tomto případě by měl být subjekt dotázán pro jeho souhlas se zpracováním a měl by mít možnost odmítnutí souhlasu.

<sup>160</sup>Lobotka. *Umělá inteligence z pohledu antidiskriminačního práva a GDPR*, s. 58.

principů transparentní a vysvětlitelné AI, které cílí na správný vývoj AI modelů (o tom ještě více v poslední kapitole).<sup>161</sup> Problém s transparentností zpracování dat AI lze sledovat ve dvou fázích: 1. když jsou osobní údaje zavedeny do systému, který obsahuje algoritmy AI a 2. poté, co byl tento systém aplikován na subjekt údajů za účelem vydání nějakého rozhodnutí (či jednoduše výsledku – „outcome“), který se subjektu bude týkat.<sup>162</sup> Obou se týkají čl. 13 a 14 GDPR a v zásadě zakotvují povinnost správce údajů informovat subjekt údajů o procesech, které se ho týkají (čl. 12 odst. 1 GDPR). Stěžejním v případě využití AI ke zpracování osobních údajů je ustanovení čl. 13 odst. 2 písm. f), dle kterého v okamžiku získání osobních údajů poskytne správce subjektu údajů informaci o skutečnosti, že dochází k automatizovanému rozhodování, včetně profilování<sup>163</sup> (čl. 22 GDPR).

Tyto dvě zásady patří k těm nejdůležitějším vůbec v oblasti zpracování osobních údajů umělou inteligencí. Další dílčí zásady budou případně zmíněny v následujícím výkladu. Ještě předtím ale představím se zásadami úzce spojené ustanovení čl. 25 GDPR.

Tento článek upravuje tzv. záměrnou a standardní ochranu osobních údajů. Standardní ochrana osobních údajů (*privacy by default*) je vyjádřena v odst. 2 a spočívá na předběžné, defaultní ochraně osobních údajů již ve fázích vývoje aplikací, informačních systémů či přímo systémů AI, které zpracovávají osobní údaje, tedy nikoli až ve chvíli, kdy začnou být údaje zpracovávány.<sup>164</sup> Záměrná ochrana osobních údajů (*privacy by design*) je vyjádřena v odst. 1 a týká se přímo zásad ochrany osobních údajů – správce musí zavést vhodná technická a organizační opatření, jejichž účelem je provádět zásady ochrany osobních údajů. Přestože je v textu ustanovení uvedena pouze pseudonymizace ve vztahu k zásadě minimalizace údajů, záměrná ochrana by

---

<sup>161</sup>European Parliament. Directorate General for Parliamentary Research Services. *The impact of the general data protection regulation on artificial intelligence*, s. 44.

<sup>162</sup>Ibid., s. 53. Na tomto místě připomínám, že v první fázi se může také jednat o pouhé „repurposing“ osobních údajů, tedy změnu účelu jejich využití, srov. čl. 6 odst. 4 GDPR.

<sup>163</sup>Dle čl. 4 odst. 4 se profilováním rozumí „jakákoli forma automatizovaného zpracování osobních údajů spočívající v jejich použití k hodnocení některých osobních aspektů vztahujících se k fyzické osobě, zejména k rozboru nebo odhadu aspektů týkajících se jejího pracovního výkonu (...), spolehlivosti, chování (...).“.

<sup>164</sup>Štefan, K. Čl. 25 (Záměrná a standardní ochrana osobních údajů). In: Pattynová, J. et al. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Zákon o zpracování osobních údajů. Komentář*. Praha: Leges, 2019, s. 235.

měla vést k zajištění všech zásad uvedených v čl. 5 GDPR.<sup>165</sup> Tak kupříkladu v souladu se zásadou zákonnosti to bude zpracování osobních údajů jen na základě právního důvodu, v souladu se zásadou korektnosti a transparentnosti musí být subjekty údajů o zpracování náležitě informovány a v souladu se zásadou přesnosti musí správce přijmout taková technická a organizační opatření, aby zpracovával pouze přesné osobní údaje.<sup>166,167</sup>

### 3.3 Data, se kterými pracuje AI

AI je na datech závislá a v souvislosti s jejím fungováním se rozlišuje mezi daty, na kterých je systém AI trénován a daty, se kterými následně pracuje a na základě kterých může i rozhodovat. Přestože obsah tréninkových dat se přímo netýká osobních údajů uchazečů, o kterých se rozhoduje, přidávám tento komentář, protože jej považuji za důležitý k pochopení komplexní problematiky zpracování dat při využití AI. Tréninková data musí být dostatečně reprezentativní a jejich zpracování a příprava je jedním z nejdůležitějších ale i časově nejnáročnějších procesů v „životě“ AI.<sup>168</sup> Právě v tréninkových datech je důležité rozlišovat mezi daty, která jsou osobními údaji a která ne, a to z důvodu jejich rozdílné právní ochrany.<sup>169</sup> Nicméně techniky jako

---

<sup>165</sup>Ibid., s. 236.

<sup>166</sup>Nulíček et al. *GDPR: obecné nařízení o ochraně osobních údajů*, s. 282.

<sup>167</sup>Pouze do poznámky pod čarou uvádím také se standardní a záměrnou ochranou osobních údajů související rozdělení přístupu k regulaci právní úpravy ochrany osobních údajů. Jedná se o risk-based a right-based approach a z obsahových důvodů nezbyvá než na pojednání o nich odkázat: viz např. European Parliament. Directorate General for Parliamentary Research Services. *The impact of the general data protection regulation on artificial intelligence*, s. 66–70. Podrobněji Gellert, R. *The risk-based approach to data protection*. Oxford: Oxford University Press, 2020, zejména od 5. kapitoly.

<sup>168</sup>Pavón, González-Espejo. *Fundamentals of Artificial Intelligence*, s. 13. Jejich zpracování je spojeno s výše zmíněným pojmem „Big data“, přičemž toto obrovské množství dat může obsahovat i osobní údaje.

<sup>169</sup>Aparicio, P. AI and Data Protection. In: González-Espejo, M. J., Pavón, J. (eds). *An introductory guide to artificial intelligence for legal professionals*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International B.V, 2020, s. 141. Na jedné straně je to výše zmíněné GDPR, která se týká osobních údajů, na straně druhé Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1807 ze dne 14. listopadu 2018 o rámci pro volný tok neosobních údajů v Evropské unii.

anonymizace osobních údajů či aplikace výše zmíněných principů standardní a záměrné ochrany mohou vést k vyčlenění takového zpracování dat z oblasti regulace GDPR.<sup>170</sup> Někteří autoři však poukazují na to, že existují i technologie, které si data, důležitá například pro rozhodnutí o uchazeči o zaměstnání, dokážou i samy získat bez jejich souhlasu i vědomí.<sup>171</sup>

### 3.4 Zpracování osobních údajů uchazečů o zaměstnání

Dle § 30 odst. 2 ZP smí zaměstnavatel v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od uchazeče vyžadovat pouze údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. ZP v § 316 odst. 4 upravuje demonstrativní výčet informací (údajů), které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem. Patří mezi ně například informace o těhotenství, sexuální orientaci, původu (myšlen pravděpodobně etnický) atd. Zde opět narážím na problém nejasného zaměření ZP, jelikož toto ustanovení odkazuje přímo na § 3 ZP a zmiňuje „základní pracovněprávní vztah“, který je tam definován jako pracovní poměr. Přesto se dovozuje, že se § 316 odst. 4 bude aplikovat i na vztahy před vznikem pracovního

---

<sup>170</sup>Ibid., s. 144. Obsažení osobního údaje v tréninkovém setu tak pravděpodobně subjekt údajů negativně neovlivní za předpokladu, že tento údaj bude anonymizován a po vytvoření daného modelu AI vymazán, European Parliament. Directorate General for Parliamentary Research Services. *The impact of the general data protection regulation on artificial intelligence*, s. 46. To je případ, kdy se nebude jednat přímo o subjekt údajů, o kterém se za pomoci systému AI rozhoduje, ale o subjekt, jehož osobní údaj byl využit k tréninku systému AI. Správná anonymizace však není jednoduchá a jsou popsány i případy mylného předpokládání správné anonymizace osobních údajů a rizik s tím souvisejících, Church, Cumbley. *Data and Data protection*, s. 169–170.

<sup>171</sup>Kosinski, M., Stillwell, D., Graepel, T. Private traits and attributes are predictable from digital records of human behavior. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2013, roč. 110, č. 15, s. 4. <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.1218772110> Taková praxe je samozřejmě podle GDPR zakázaná, nicméně mohla by se v systému, který nebude dostatečně kontrolovaný, objevit. Studie (ačkoli staršího data) ukazuje na to, jak na základě pouhého kliknutí uživatelů sociální sítě Facebook na tlačítko „To se mi líbí“ bylo možné s využitím informačních technologií odhadnout např. jejich etnický původ či náboženské vyznání.

poměru.<sup>172</sup> S využitím argumentu *a maiori ad minus*, pokud totiž zaměstnavatel nesmí požadovat po zaměstnanci některé informace za trvání pracovního poměru, tím spíše by je neměl být oprávněn požadovat ještě před samotným vznikem pracovního poměru po uchazeči o zaměstnání.<sup>173</sup> Toto ustanovení je však odbornou veřejností kritizováno pro svou nekoncepčnost a je také do určité míry překonatelné právní úpravou ochrany osobních údajů v GDPR a zákazu vyžadování některých informací podle § 12 odst. 2 ZoZ. Z toho důvodu mu ani není potřeba věnovat zvlášť velkou pozornost.<sup>174</sup>

### 3.5 Druhy osobních údajů a význam jejich dělení s ohledem na možnou diskriminaci umělou inteligencí

Z výše uvedeného vyplývá, že osobní údaje můžeme dělit na „běžné“ osobní údaje a na zvláštní kategorie osobních údajů („citlivé“ osobní údaje). Dle čl. 4 odst. 1 GDPR se osobními údaji rozumí veškeré informace o subjektu údajů, jsou to identifikátory jako jméno, lokační údaje či fyzické, fyziologické, genetické, ekonomické a jiné prvky fyzické osoby. Zvláštní kategorie osobních údajů jsou upraveny v čl. 9 GDPR. Dle tohoto ustanovení je zakázáno zpracování zvláštních kategorií osobních údajů, které vypovídají o rasovém či etnickém původu (...), zpracování genetických a biometrických údajů za účelem jedinečné identifikace fyzické osoby a údajů o zdravotním stavu či o sexuální životě nebo orientaci fyzické osoby. Druhý odstavec čl. 9 uvádí výjimky z tohoto zákazu, přičemž za povšimnutí stojí rozdílně koncipovaná úprava zákonnosti zpracování běžných osobních údajů v čl. 6 odst. 1 (podmínka zákonnosti) a čl. 9 GDPR (zákaz zpracování některých zvláštních kategorií) – pro výkladovou praxi to znamená, že tituly zpracování zvláštních kategorií osobních údajů by měly být vykládány ještě restriktivněji, než tituly zpracování běžných osobních údajů, ať už ve vztahu k umožněnému rozsahu

---

<sup>172</sup>Hůrka. *Pracovní poměr, jeho vymezení a vznik*, s. 105. Stejně v Štefko, M. § 316 (Majetek zaměstnavatele; soukromí zaměstnance; nesouvisející informace). In: Bělina, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1404, kde autor píše, že zaměstnavatel smí vyžadovat od „zaměstnance“ informace, které bezprostředně souvisí mj. se vznikem pracovního poměru.

<sup>173</sup>Morávek. *§ 30 (Postup před vznikem pracovního poměru)*, s. 195.

<sup>174</sup>Ibid. a násl. Jedná se však dle § 363 o ustanovení, kterým se zpracovávají předpisy EU a nelze jej proto bez dalšího zcela opomenout.

jejich zpracování či ve vztahu k rozsahu zpracovatelských operací povolených v rámci daného účelu zpracování.<sup>175</sup>

Toto rozlišení je tak i s ohledem na riziko diskriminace při využití AI relevantní, a to z důvodu blízkosti výčtu tohoto seznamu zvláštních kategorií osobních údajů se zakázanými diskriminačními důvody (resp. jejich vzájemného prolínání<sup>176</sup>). Rozhodování (s pomocí či výhradně) AI na základě takových důvodů by totiž bez naplnění výjimky ze zákazu zpracování vedlo nejen k porušení práva na ochranu osobních údajů, ale také k porušení zákazu diskriminace. Pro riziko diskriminace při využití AI totiž bude mít stěžejní význam právě zpracování těchto zvláštních kategorií osobních údajů, resp. těch, které se shodují s diskriminačními důvody. Přesto si lze jednoduše představit, že i na základě zpracování běžných osobních údajů k diskriminaci uchazeče dojde, a to pokud je takový údaj zjistitelný z jiného běžného údaje: například jen ze jména uchazeče lze mnohdy zjistit jeho národnost či etnický původ, případně i náboženské vyznání, z údaje o bydlišti by systém mohl vyvodit závěr o nespolehlivosti uchazeče s ohledem na předchozí zkušenosti s jinými zaměstnanci atd. Stejně tak je možná diskriminace na základě pohlaví či věku, což jsou osobní údaje, které nespádají do čl. 9 GDPR. SDEU však dovodil, že pokud organizace může vydedukovat takový údaj, který spadá do zvláštní kategorie osobních údajů, tak informace, která tento údaj nese, by měla být rovněž posuzována jako zvláštní kategorie osobních údajů.<sup>177</sup> Z toho pro využití AI plyne praktický závěr – *proxy variables*<sup>178</sup> mohou spadat pod zvláštní kategorie osobních údajů, přestože samy o sobě přímo tyto zvlášť chráněné osobní údaje neobsahují.<sup>179</sup>

---

<sup>175</sup>Pattynová, J. Čl. 9 (Zpracování zvláštních kategorií osobních údajů). In: Pattynová, J. et al. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Zákon o zpracování osobních údajů. Komentář*. Praha: Leges, 2019, s. 131. Správce musí posuzovat nutnost a nezbytnost takového zpracování a vykládat je restriktivně. Za pozornost stojí zejména vyšší nároky na souhlas subjektu údajů, který musí být výslovný, což je rozdíl oproti prostému souhlasu dle čl. 6 GDPR, Nulíček et al. *GDPR: obecné nařízení o ochraně osobních údajů*, s. 174 a násl.

<sup>176</sup>Lobotka. *Umělá inteligence z pohledu antidiskriminačního práva a GDPR*, s. 54.

<sup>177</sup>Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 1. srpna 2022 ve věci *OT proti Vyriausioji tarnybinės etikos komisija*, C-184/20. Srov. především výklad k druhé předběžné otázce pod body 117-128.

<sup>178</sup>Asi nejpřesnější překlad bude zjednodušená či zástupná proměnná, která je v nepřímé korelaci s údajem spadajícím pod zvláštní kategorie osobních údajů. Srov. např. Borgesius. *Discrimination, artificial intelligence, and algorithmic decision-making*, s. 13.

<sup>179</sup>V podrobnostech viz další kapitulu.

Takové *AI-driven decision-making* může vést k diskriminaci vícero způsoby, přičemž všechny jsou nějakým způsobem spojené s daty, se kterými pracuje AI, ne všechny ale přímo s osobními údaji uchazečů. Představeny budou na začátku další kapitoly.

### 3.6 Zákaz rozhodování založeného výhradně na automatizovaném zpracování, včetně profilování

Pro tuto problematiku stojí za to vyhradit zvláštní podkapitolu, jelikož ji lze považovat ve vztahu k využití AI (i prostého automatizačního systému) za zásadní. Dle čl. 22 odst. 1 GDPR má subjekt údajů „*právo nebyt předmětem žádného rozhodnutí založeného výhradně<sup>180</sup> na automatizovaném zpracování, včetně profilování, které má pro něho právní účinky nebo se ho obdobným způsobem významně dotýká.*“ Ve druhém odstavci jsou uvedeny výjimky, při kterých se tento zákaz nepoužije: a) takové zpracování je nezbytné k uzavření nebo plnění smlouvy mezi subjektem údajů a správcem údajů, b) je povoleno právem Unie nebo členského státu nebo c) je založeno na výslovném souhlasu subjektu údajů. Aplikovatelnost tohoto ustanovení na rozhodnutí AI o přijetí či nepřijetí uchazeče do zaměstnání je zřejmá s ohledem na jeho významné právní účinky pro uchazeče.<sup>181</sup> Při automatizovaném zpracování osobních údajů uchazečů si lze představit výjimky podle bodu a) i c), ale automatizované zpracování na základě souhlasu je opět velmi problematické.<sup>182</sup> Někteří autoři uvádějí, že by se tento důvod zpracování neměl pro

---

<sup>180</sup>Viz výklad k lidskému faktoru při rozhodování.

<sup>181</sup>Nulíček et al. *GDPR: obecné nařízení o ochraně osobních údajů*, s. 257–258. Nesouhlasím však se závěrem autorů popsáním v příkladu na s. 258, že vyřazení životopisu automatizovaným rozhodnutím nemá pro uchazeče právní účinky a ustanovení by se spíše aplikovalo pouze s ohledem na to, že se ho takové rozhodnutí „významným způsobem dotýká“. Uchazeč sice skutečně nemá nárok na to, aby s ním byla pracovní smlouva uzavřena, ale má v tomto procesu jiná práva. Pokud se takový systém dopustí diskriminace (která při zcela automatizovaném procesu může nastat, viz níže), budou právní účinky zřejmě – zásah do práva nebyt diskriminován, ale ve výsledku i do práva na zaměstnání.

<sup>182</sup>Problematické je ovšem i rozhodnutí na základě nezbytnosti k uzavření smlouvy podle písm. c), k tomu srov. např. Sánchez-Monedero, J., Dencik, L., Edwards, L. *What does it mean to „solve“ the problem of discrimination in hiring? social, technical and legal perspectives from the UK on automated hiring systems*. New York, NY, USA: Association

uchazeče využívat vůbec s ohledem na nerovné postavení uchazeče a zaměstnavatele.<sup>183</sup>

Přestože lze rozlišit mezi celkem třemi způsoby zpracování osobních údajů spojeného s profilováním,<sup>184</sup> čl. 22 se týká pouze *výhradně* automatizovaného rozhodování, včetně profilování.<sup>185</sup> Pokud je například profil uchazeče vytvořen pomocí automatizovaných prostředků, ale rozhodnutí o přijetí či nepřijetí na základě tohoto profilu vydá člověk, toto ustanovení se nepoužije.<sup>186</sup> Weidemann navrhuje posuzovat profilování a automatizované rozhodování z pohledu dvou různých po sobě následujících procesů, což má význam s ohledem na právní jistotu, možnosti kontroly a ochrany osobních údajů i shledávání odpovědnosti za rozhodnutí.<sup>187</sup>

Dle odst. 3 musí správce v případech zpracování podle odst. 2 písm. a) a c) provést vhodná opatření na ochranu práv a svobod a oprávněných zájmů

---

for Computing Machinery, 2020, s. 465. <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3351095.3372849> K nezbytnosti v této souvislosti srov. rovněž Pracovní skupina pro ochranu údajů zřízená podle čl. 29. *Pokyny k automatizovanému individuálnímu rozhodování a profilování pro účely nařízení 2016/679 (WP251rev.01)*. 2018, s. 23–24. <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/612053>

<sup>183</sup>Lukács, A., Váradi, S. GDPR-compliant AI-based automated decision-making in the world of work. *Computer Law & Security Review*. 2023, roč. 50, s. 11. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0267364923000584>

<sup>184</sup>Pracovní skupina pro ochranu údajů zřízená podle čl. 29. *Pokyny k automatizovanému individuálnímu rozhodování a profilování pro účely nařízení 2016/679 (WP251rev.01)*, s. 8–9.

<sup>185</sup>Přičemž „včetně“ znamená, že musí obsahovat jak automatizované rozhodování, tak profilování, srov. European Parliament. Directorate General for Parliamentary Research Services. *The impact of the general data protection regulation on artificial intelligence*, s. 59. Srov. také bod 71 odůvodnění GDPR.

<sup>186</sup>Pattynová, J. Čl. 22 (Automatizované individuální rozhodování, včetně profilování). In: Pattynová, J. et al. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Zákon o zpracování osobních údajů. Komentář*. Praha: Leges, 2019, s. 221–222. Autorka však bez citace zřejmě vychází z pokynů Pracovní skupina pro ochranu údajů zřízená podle čl. 29. *Pokyny k automatizovanému individuálnímu rozhodování a profilování pro účely nařízení 2016/679 (WP251rev.01)*, s. 9.

<sup>187</sup>Wiedemann, K. Profiling and (automated) decision-making under the GDPR: A two-step approach. *Computer Law & Security Review*. 2022, roč. 45, s. 16. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0267364922000103> K tomu srov. i chystanou směrnici o odpovědnosti umělé inteligence, viz výše.



subjektů, alespoň práva na lidský zásah ze strany správce, práva vyjádřit svůj názor a práva napadnout rozhodnutí (k tomu srov. zejm. čl. 12-15 GDPR).

Odst. 4 pamatuje na zvláštní kategorie údajů uvedené v čl. 9 odst. 1. Automatizované rozhodování, ve kterém jsou obsaženy i zvláštní kategorie údajů, je možné pouze s výslovným souhlasem subjektu údajů (čl. 9 odst. 2 písm. a)) nebo podle čl. 9 odst. 2 písm. g). Zároveň je samozřejmě nutné dodržet vhodná opatření dle čl. 12-15.<sup>188</sup> Na tomto místě pouze upozorňuji na již zmíněný problém s proxy a možností získat zvláštní kategorie údajů i z těch běžně zpracovatelných<sup>189</sup> (více níže).

WP 29 prosadila výklad tohoto ustanovení jako zákazu, nikoli jako práva, jak jej uvádí GDPR. Tedy ne jako práva v tom smyslu, že by se použilo pouze tehdy, když se jej subjekt údajů bude aktivně dovolávat.<sup>190</sup> To by mělo znamenat, že osoby jsou automaticky chráněny před účinky takového rozhodování.<sup>191</sup> Do jaké míry lze toto ustanovení považovat v případě rozhodování s využitím AI za dostatečné zhodnotím v následujících kapitolách.

---

<sup>188</sup>Nulíček et al. *GDPR: obecné nařízení o ochraně osobních údajů*, s. 262. Český překlad odst. 4 je podle mě nešťastný, z anglické verze je to lépe pochopitelné.

<sup>189</sup>To mj. zmiňuje i European Parliament. Directorate General for Parliamentary Research Services. *The impact of the general data protection regulation on artificial intelligence*, s. 62.

<sup>190</sup>Pracovní skupina pro ochranu údajů zřízená podle čl. 29. *Pokyny k automatizovanému individuálnímu rozhodování a profilování pro účely nařízení 2016/679 (WP251rev.01)*, s. 19.

<sup>191</sup>*Ibid.*, s. 20.

## 4 Využití AI v procesech získávání a výběru pracovníků a s tím spojené výzvy pro právo

Po představení umělé inteligence jako takové, možností automatizace procesů získávání a výběru pracovníků a nastínění jejich právních dopadů, právní úpravy diskriminace (obecně i v pracovněprávních vztazích) a otázek souvisejících s ochranou osobních údajů, se teď zaměřím na více praktické aspekty využití AI. Do této kapitoly přirozeně celá práce směřuje a budu v ní mj. analyzovat výběr případů v rámci vztahů před vznikem pracovního poměru, ve kterých je podle mého názoru riziko diskriminace spojené s využitím AI největší. Představím také právní možnosti uchazečů o zaměstnání, které se cítí diskriminováni takovou technologií a s tím související procesní aspekty.

### 4.1 Jak využití AI může vést k diskriminaci

Nejprve ale téma, které jsem zatím v předchozích částech práce jen zmínil a nedokončil – jak vůbec dojde k tomu, že systém AI diskriminuje uchazeče o zaměstnání. Podstatným je pojem „bias“, který vyjadřuje zkreslení, zkreslenou představu, překládá se také jako předsudek, zaujatost či předpojatost. Ten může být obsažen v tréninkových datech, v zadáních či např. v osobě, která konkrétní AI model trénuje. Systémy AI, založené typicky na metodách strojového či pokročilejšího „hlubokého“ učení, díky nimž se může jejich chování v čase měnit, jsou závislé na datech. Přestože vývojáři AI technologií argumentují jejich schopností eliminovat lidské předsudky (human bias) a tím i potenciální diskriminaci v rozhodovacích procesech (například předsudky HR manažera, který vede přijímací pohovor s uchazečem o zaměstnání),<sup>192</sup>

---

<sup>192</sup>Za příklad mi znovu poslouží společnost HireVue, která je jedním z nejvýznamnějších dodavatelů hodnotících nástrojů uchazečů založených na AI. Ujišťuje, že při použití jejích nástrojů evaluace kandidátů bude proces zbaven předsudků, výběr zaměstnanců bude pestrý a inkluzivní. Dokonce tvrdí, že jejich klienti zaznamenali růst etnické diversity (rozmanitosti) v organizaci o 40 %, gender diversity o 26 %. Our Science | HireVue Online Interviewing & Recruiting Platform [online]. *hirevue.com* [cit. 12. 3. 2024]. <https://www.hirevue.com/our-science> HireVue také vydala prohlášení o „vysvětlitelnosti“, ve kterém kromě toho, že vysvětluje, jak jejich evaluační systém funguje, také ujišťuje, že je testován na diskriminační efekty, monitorován a aktualizován. HireVue

stále platí jednoduché pravidlo: takový systém bude jen tak dobrý, jako data, se kterými pracuje.<sup>193</sup> Barocas a Selbst jako jedni z prvních ve své již téměř 8 let staré studii<sup>194</sup> podrobně rozebírají, jak může k diskriminaci při „data mining“<sup>195</sup> dojít:

#### 4.1.1 Definování „cílové proměnné“ a „štitkování“ dat podle jejich tříd

AI v první řadě hledá vzorce, korelace a vzájemné vztahy mezi daty. Definování cílové proměnné ukazuje na to, jaký výsledek se hledá – „co se po AI chce“.<sup>196</sup> Pokud například organizace hledá nové vhodné zaměstnance, musí si nejdřív definovat, jak by vlastně měl „vhodný“ zaměstnanec vypadat, přičemž musí být definován způsobem, který bude korespondovat s nějakými měřitelnými výsledky.<sup>197</sup> Těmi může být např. schopnost získávat nové zákazníky nebo doba, po kterou lze předpokládat jeho setrvání na pracovní pozici. Právě těmto datům jsou přidávány „štitky“ (labels) a podle nich jsou tříděny do jednotlivých tříd. Lze si proto pro zjednodušení představit, že k tomu, aby AI systém vyhodnotil uchazeče jako vhodného, přičemž za vhodného mu bude uloženo považovat (pouze) toho, který na pracovní pozici setrvá dlouhou dobu (definování cílové proměnné), využije následující: mladá žena bez dětí (1 – špatné), mladý muž bez dětí (0 – dobré) (věk, pohlaví, děti –

---

AI Explainability Statement [online]. *hirevue.com* [cit. 12. 3. 2024]. <https://www.hirevue.com/legal/ai-explainability-statement> Proč je ale toto prohlášení problematické je vysvětleno zde: Scherer, M. HireVue “AI Explainability Statement” Mostly Fails to Explain What it Does [online]. *Center for Democracy and Technology*. 8. 9. 2022 [cit. 12. 3. 2024]. <https://cdt.org/insights/hirevue-ai-explainability-statement-mostly-fails-to-explain-what-it-does/>

<sup>193</sup>Barocas, S., Selbst, A. D. Big Data’s Disparate Impact. *California Law Review*. 2016, roč. 104, č. 3, s. 671. <https://www.jstor.org/stable/24758720>

<sup>194</sup>Barocas, Selbst. *Big Data’s Disparate Impact*. Na tuto studii se dále odkazuje a rozvíjí ji Borgesius v Borgesius. Discrimination, artificial intelligence, and algorithmic decision-making, s. 10. Názvy jednotlivých podkapitol (způsobů diskriminace) jsem pro účely této práce přeložil a trochu upravil.

<sup>195</sup>Data mining jako neoddelitelně spjatý proces s Big data a s využitím AI, který spočívá v získávání netriviálních skrytých a potenciálně užitečných informací z (velkého množství) dat. Chakrabarti, S. et al. *Data Mining Curriculum: A Proposal (Version 1.0)*. ACM SIGKDD Curriculum Committee, 2006, s. 1.

<sup>196</sup>Barocas, Selbst. *Big Data’s Disparate Impact*, s. 678.

<sup>197</sup>Ibid., s. 679.

štítkování dat, jsou to vlastně posuzované charakteristiky uchazeče). U mladé ženy bez dětí lze totiž spíš předpokládat její odchod ze zaměstnání z důvodu narození dítěte a následné péče o něj než u mladého muže.<sup>198</sup> Problematické je přitom jak samotné definování vhodného zaměstnance, tak i to, jak k tomu, že je zaměstnanec vhodný, má systém dojít. Taková rozhodnutí týkající se fungování AI systému mohou už v této fázi zapříčinit diskriminaci uchazečů kvůli potenciálnímu dopadu do chráněného diskriminačního důvodu.<sup>199</sup>

#### 4.1.2 Tréninková data: role předchozích zaujatých případů

Diskriminace způsobená rozhodnutím AI může být způsobena také tréninkovými daty, která jsou diskriminační.<sup>200</sup> Algoritmy, na těchto datech závislé, jsou také do značné míry „naše názory vložené do kódu“.<sup>201</sup> To dokládá i velmi starý příklad z jedné lékařské školy ve Velké Británii. Kvůli datům, která byla k rozhodování použita (uchazeči přijatí v předchozích letech), a která byla v důsledku předsudků těch, kteří o uchazečích dříve rozhodovali, zaujatá vůči ženám a lidem s neevropským jménem (imigrantským pozadím), systém rozhodoval diskriminačně a třídil uchazeče o studium na základě těchto zakázaných charakteristik.<sup>202</sup> Systém však nevytvořil „nový bias“, ale pouze reflektoval ten, který již byl obsažen v tréninkových datech.<sup>203</sup> Přestože se jedná o starý případ z doby, kdy ještě neexistovala AI tak, jak ji známe

---

<sup>198</sup>Velmi zjednodušující. Pro více informací k těmto dvěma pojmům srov. např. výše uvedené publikace a zdroje, na které odkazují, ke class labels srov. konkrétně Brownlee, J. 4 Types of Classification Tasks in Machine Learning [online]. *MachineLearningMastery.com*. 7. 4. 2020 [cit. 12. 3. 2024]. <https://machinelearningmastery.com/types-of-classification-in-machine-learning/> Možností třídění je totiž mnoho, nejen zde uvedené binární (0 normal/1 abnormal). Také stojí za to dodat, že takový myšlenkový (ale bohužel ve své podstatě diskriminační) pochod by pravděpodobně (ověřeno z praxe) měl i člověk, který by o výběru uchazeče uvažoval. Jedná se ale o pouhý zjednodušující příklad k pochopení spíše technických aspektů problému.

<sup>199</sup>Barocas, Selbst. *Big Data's Disparate Impact*, s. 680.

<sup>200</sup>Borgesius. *Discrimination, artificial intelligence, and algorithmic decision-making*, s. 11.

<sup>201</sup>Mann, G., O'Neil, C. Hiring Algorithms Are Not Neutral. *Harvard Business Review*. 2016. <https://hbr.org/2016/12/hiring-algorithms-are-not-neutral>

<sup>202</sup>Lowry, S., Macpherson, G. A blot on the profession. *British Medical Journal (Clinical research ed.)*. 1988, roč. 296, č. 6623. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2545288/>

<sup>203</sup>Ibid.

dnes, ukazuje na to, jak výsledek algoritmického rozhodování významně ovlivní právě zaujatá vstupní data.

#### 4.1.3 Tréninková data: závěry z neobjektivního vzorku dat

Předchozímu příkladu velmi podobný a s tréninkovými daty rovněž spojený je také důvod diskriminačního rozhodnutí AI, které je založeno na špatných závěrech z neobjektivního vzorku dat. Příkladem je mediálně známá kauza společnosti Amazon, která v roce 2015 hledala nové zaměstnance na technické pozice. Systém AI, který k výběru mezi uchazeči využila, však vycvičila na datech získaných z životopisů předchozích uchazečů za posledních 10 let. Problém byl v tom, že v té době většina uchazečů byli muži. Systém proto v návaznosti na to vyhodnotil, že mužští uchazeči jsou na tyto pozice vhodnější a upřednostňoval je před ženami. Amazon pak musel tento program zrušit.<sup>204</sup>

Oba tyto případy lze shrnout starým IT příslovím: „Garbage in, garbage out“.<sup>205</sup> Pokud dáme AI k dispozici špatná data, bude špatný i výsledek na nich založený. Rozdíl mezi těmito dvěma případy je vlastně pouze v tom, zda je „bias“ obsažen již v tréninkových datech, či zda z důvodu neobjektivních tréninkových dat teprve vznikne při rozhodování AI.

---

<sup>204</sup>Dastin, J. INSIGHT-Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. *Reuters*. 2018. <https://www.reuters.com/article/idUSL2N1WP1RO/>

<sup>205</sup>Eckhardt, S. et al. *“Garbage In, Garbage Out”: Mitigating Human Biases in Data Entry by Means of Artificial Intelligence*. Cham: Springer Nature Switzerland, 2023, s. 42–43. Jiní autoři k tomu dodávají, že s AI je to dnes „bias in, bias out“, což ilustruje to, co již bylo popsáno výše (vyzdvihování AI technologií jako nástrojů objektivního náboru zaměstnanců): „*paradoxe engendré par les outils de recrutement fondés sur l’intelligence artificielle qui sont présentés par leurs auteurs comme des armes au service d’un recrutement « objectif », mais qui peinent à honorer leurs promesses, et sont même susceptibles de faire naître de nouveaux biais de décision chez les recruteurs*“. Lacroux, A., Martin-Lacroux, C. L’Intelligence artificielle au service de la lutte contre les discriminations dans le recrutement: nouvelles promesses et nouveaux risques. *Management & Avenir*. 2021, roč. 122, č. 2, s. 121. <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2021-2-page-121.htm>

#### 4.1.4 Selekce kategorií dat, které má AI systém brát do úvahy, organizací

Tento problém je spojen s prvním uvedeným, liší se od něj však tím, že samotná organizace přímo určí, jaké atributy (charakteristiky) u uchazečů má systém sledovat. Na základě nich potom systém vyhodnotí, zda se uchazeč na pozici hodí či nikoli. Příkladem může být požadovaná minimální praxe v oboru či naopak maximální věk uchazeče, které zapříčiní diskriminaci z důvodu věku.<sup>206</sup>

#### 4.1.5 Proxy

Posledním z důvodů uváděných ve výše zmíněné studii je problém spojený s tzv. proxy, tedy prvky, které mohou být (ale častou také nejsou) individuálními vlastnostmi uchazečů, které je popisují a díky nimž mezi nimi AI systém může rozlišovat.<sup>207</sup> Proxy ale velmi často vykazují silnou tendenci k navazování spojení a hledání korelací právě se zakázanými diskriminačními důvody jako je rasový či etnický původ nebo pohlaví.<sup>208</sup> Diskriminace z toho vycházející je nazývána „proxy discrimination“<sup>209</sup> a dle Nardocci ji lze dělit na přímou a nepřímou s ohledem na to, jakou roli proxy sehrály v postupu, který je příčinou nezákonného rozdílného zacházení.<sup>210</sup> Příkladem může být nedávný průzkum, který ukázal, že i běžně dostupný AI model ChatGPT měl tendence

---

<sup>206</sup>Stypinska, J. AI ageism: a critical roadmap for studying age discrimination and exclusion in digitalized societies. *AI & SOCIETY*. 2023, roč. 38, č. 2. <https://doi.org/10.1007/s00146-022-01553-5>

<sup>207</sup>Nardocci, C. *Proxy Discrimination in Artificial Intelligence: What We Know and What We Should Be Concerned About*. 2024, s. 1. <https://www.chairesante.ca/en/articles/2024/proxy-discrimination-in-artificial-intelligence-what-we-know-and-what-we-should-be-concerned-about/> Blíže srovnej také poznámku pod čarou k *proxy variables* výše.

<sup>208</sup>Ibid.

<sup>209</sup>Schwarcz, D., Prince, A. Proxy Discrimination in the Age of Artificial Intelligence and Big Data. *Iowa L. Rev.* 2020, s. 1260 a násl. <https://scholarship.law.umn.edu/faculty-articles/682>

<sup>210</sup>Nardocci. *Proxy Discrimination in Artificial Intelligence: What We Know and What We Should Be Concerned About*, s. 2. V závislosti na tom, zda došlo k *disparate treatment* či *disparate impact*. Autorka však upozorňuje, že pojem přímé diskriminace skrze proxy nelze zcela slučovat s pojmem přímé diskriminace tak, jak je obecně chápána.

diskriminovat při třídění životopisů uchazečů.<sup>211</sup> A to dokonce při tzv. „blind resume screening“, při kterém nemohl odvozovat pohlaví ze jmen uchazečů.<sup>212</sup> ChatGPT však v tomto průzkumu nediskriminoval na základě pohlaví, ale na základě rodičovství, které bylo z životopisů rozpoznatelné skrze informaci o rodičovské dovolené (*parenthood proxy*).<sup>213</sup> V tomto případě shledávám i porušení zásady minimalizace údajů dle GDPR, jelikož rozhodnutí je v konečném důsledku založeno i na údajích, které k němu nejsou potřeba a jejich zpracování je tudíž nadbytečné.

Kromě těchto případů, které lze v zásadě shrnout jako neúmyslnou diskriminaci umělou inteligencí, si lze také představit využití AI k diskriminačním účelům, tedy k úmyslné diskriminaci.<sup>214</sup>

## 4.2 Rizikové oblasti využití AI ve vztazích před vznikem pracovního poměru

Na základě analýzy představené na předchozích stránkách jsem identifikoval čtyři oblasti, které do určité míry kopírují jednotlivé kroky představené v 1. kapitole a které považuji za rizikové při využití AI:

### 4.2.1 Využití AI v cílené nabídce zaměstnání

Přestože se tento problém ještě netýká přímo pracovněprávního vztahu, dokonce mezi potenciálním uchazečem o zaměstnání a zaměstnavatelem nemusí být vůbec žádný vztah, může být využívání AI v cílené nabídce zaměstnání problematické. Neinformování potenciálních uchazečů o pracovní pozici skutečně je velmi účinná bariéra a může být samo o sobě diskriminační. V jednom výzkumu například vyšlo najevo, že i genderově neutrální pracovní

---

<sup>211</sup>Fremmann, L. et al. When it comes to jobs, AI does not like parents [online]. *Pursuit*. 23. 7. 2023 [cit. 12. 3. 2024]. <https://pursuit.unimelb.edu.au/articles/when-it-comes-to-jobs-ai-does-not-like-parents>

<sup>212</sup>Yang, J. et al. *Professional Presentation and Projected Power: A Case Study of Implicit Gender Information in English CVs*. Abu Dhabi, UAE: Association for Computational Linguistics, 2022, s. 144. <https://aclanthology.org/2022.nlpccs-1.15> Autoři ukazují, že prosté pozměnění jména má pouze zanedbatelný efekt na možný gender bias. Právě skrze proxy si systém AI dokáže pohlaví vlastně „zjistit“ sám.

<sup>213</sup>Fremmann et al. *When it comes to jobs, AI does not like parents. „Gender bias might be scrubbed from ChatGPT’s predictive capacity, but parenthood is not.“*

<sup>214</sup>Barocas, Selbst. *Big Data’s Disparate Impact*, s. 692 a násl.

nabídka pro algoritmus nastavená tak, aby ji zobrazoval jak ženám, tak mužům, byla zobrazována mužům o 20 % více než ženám.<sup>215</sup> K tomu autoři nabízejí 3 hypotézy: buďto a) si algoritmus toto diskriminační chování osvojil z chování samotného příjemce reklamy,<sup>216</sup> b) se algoritmus diskriminační chování naučil z jiných dat, na kterých byl trénován<sup>217</sup> nebo c) rozhodnutí algoritmu bylo založené na ekonomickém aspektu. Právě třetí hypotéza se potvrdila a autoři zjistili, že algoritmus jednoduše vyhodnotil jako ekonomicky výhodnější zobrazovat reklamu spíše mužům než ženám. Autoři předkládají důkazy, že „upoutat ženské oči je dražší než ty mužské“, což se promítlo i na rozhodování algoritmu.<sup>218</sup>

Diskriminace cílenou reklamou se namítala například Facebooku v USA, věc skončila mimosoudním vyrovnáním.<sup>219</sup> Přestože unijní diskriminační právo zakazuje takovou nabídku zaměstnání, která by vylučovala některé chráněné charakteristiky (tedy následně diskriminační důvody) uchazeče, výše uvedený příklad ukazuje, že k diskriminaci při cílené reklamě může dojít i pokud bude nabídka zaměstnání nastavena neutrálně.<sup>220</sup> Stejně tak si lze snadno představit takovou diskriminaci na základě věku. Problém s touto diskriminací je zřejmý – pokud se potenciální uchazeč o nabídce práce

---

<sup>215</sup>Lambrecht, A., Tucker, C. E. *Algorithmic Bias? An Empirical Study into Apparent Gender-Based Discrimination in the Display of STEM Career Ads*. Rochester, NY, 2018, s. 2–3. <https://papers.ssrn.com/abstract=2852260>

<sup>216</sup>Což ale autoři vyvrací s empirickým důkazem o tom, že pokud reklama byla zobrazena ženám, bylo dokonce pravděpodobnější, že na ni kliknou, než by klikli muži.

<sup>217</sup>Byl totiž vyzkoušen ve 191 zemích a je možné, že se nějaké předsudky do algoritmu promítly skrze genderové role v kultuře konkrétní země a algoritmus se časem naučil přebírat tento bias. Autoři ale opět dokazují, že to není ten případ.

<sup>218</sup>Lambrecht, Tucker. *Algorithmic Bias? An Empirical Study into Apparent Gender-Based Discrimination in the Display of STEM Career Ads*, s. 4 a zejména 26 a násl. Je to extrémně zajímavé, na bližší rozbor zde však není prostor.

<sup>219</sup>Pro shrnutí viz Summary of Settlements Between Civil Rights Advocates and Facebook [online]. *American Civil Liberties Union* [cit. 14. 3. 2024]. <https://www.aclu.org/documents/summary-settlements-between-civil-rights-advocates-and-facebook> Cílené reklamy ale poskytují i jiné aplikace: LinkedIn, Twitter (X), Instagram a další.

<sup>220</sup>Bližší k problému diskriminace cílenými reklamami v EU srov. Corrêa, A. M. Addressing discrimination in data-driven advertising: Regulatory opportunities and failures within the EU - Diplo [online]. 7. 8. 2022 [cit. 14. 3. 2024]. <https://www.diplomacy.edu/blog/addressing-discrimination-in-data-driven-advertising-regulatory-opportunities-and-failures-within-the-eu/>



nedozví, nedozví se velmi pravděpodobně ani o tom, že byl diskriminován. Soudní řešení tohoto typu diskriminace tak je (a očekávám, že i bude) velmi ojedinělé.

#### 4.2.2 Chatovací boti a třídění životopisů s využitím AI (předvýběr uchazečů)

Do společného bodu jsem zahrnul chatovací boty a třídění životopisů s využitím AI. Oba se totiž týkají výše popsaného předvýběru uchazečů, tedy dělicí fáze mezi získávání a výběrem.

Chatovací boti se využívají pro třídění uchazečů o pracovní místo.<sup>221</sup> Bot se typicky uchazeče ptá na sérii předem definovaných otázek, přičemž za úkol má zjistit, co si uchazeč od pracovního místa slibuje, jaká má očekávání, ale zejména to, co od něj může očekávat zaměstnavatel – jeho charakteristiky, vyjadřování, nadšení do práce atd. Chatboti jsou považovány za velmi efektivní nástroje, které zrychlují a zlevňují třídění uchazečů – dokáží například odpovídat na velké množství repetitivních dotazů od uchazečů.<sup>222</sup> Dokonce je prokázán i jejich pozitivní vliv na odstraňování lidských předsudků při hodnocení uchazečů.<sup>223</sup> Přesto od jejich využití nelze oddělit riziko diskriminace,<sup>224</sup> zejména pokud mají k dispozici životopisy uchazečů a mohou je přímo třídit. Třídění životopisů je obecně dost problematické, což bylo uvedeno i výše (například s ohledem na proxy),<sup>225</sup> v jeho zcela automatizované podobě by na něj samozřejmě dopadal čl. 22 GDPR.

---

<sup>221</sup>Příkladem může být chatovací bot, který zavedla UniCredit Bank, *UniCredit Bank představuje unikátního chatbota s umělou inteligencí*, 2021.

<sup>222</sup>Zel, S., Kongar, E. *Transforming Digital Employee Experience with Artificial Intelligence*. 2020, s. 177. <https://ieeexplore.ieee.org/document/9311088>

<sup>223</sup>Uma, V. R., Velchamy, I., Upadhyay, D. *Recruitment Analytics: Hiring in the Era of Artificial Intelligence*. In: Tyagi, P. et al. (eds). *The Adoption and Effect of Artificial Intelligence on Human Resources Management, Part A*. Emerald Publishing Limited, 2023. <https://doi.org/10.1108/978-1-80382-027-920231008>

<sup>224</sup>Například odmítnutí uchazeče kvůli použití slangu v konverzaci, viz Denis-Smith, D. *Employment*. In: Kerrigan, C. (ed.). *Artificial intelligence: law and regulation*. Cheltenham, UK Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing, 2022, s. 244. Mají ale samozřejmě i další nevýhody, příkladem může být jejich limitace v soft skills, které mohou (ale také nemusí) mít „lidštití“ HR pracovníci.

<sup>225</sup>Swift, B. *Artificial Constraints on Opportunity: Artificial Intelligence and Gender Discrimination in Automated Hiring Practices from an Information Fiduciary*

Chatovací boti budou typicky založeny na nějakém GPAI modelu (k nim a k tomu, jak je bude regulovat AIA viz výše). Domnívám se, že stejně jako v dalších oblastech využití AI při rozhodování o uchazečích, bude i v této mít hlavní roli zodpovědnost deployers těchto systémů.

### 4.2.3 Využití AI v „pre-employment background screening“

Další problematický institut se nazývá pre-employment background screening. V praxi to znamená to, že ve chvíli, kdy si již zaměstnavatel „vytipuje“ menší počet vhodných uchazečů (typicky po fázi předvýběru), prověří si je na základě osobních údajů, které zaměstnavateli poskytli. Takové prověření je pochopitelné, zaměstnavatel si může pouze ověřovat údaje uvedené uchazečem v životopisu či během pracovního pohovoru. Pokud je prováděno s vědomím a svolením uchazeče na základě informací, které sám zaměstnavateli poskytl, není v něm třeba hledat žádný problém.<sup>226</sup> Problém ale může nastat ve chvíli, kdy zaměstnavatel „lustruje“ profily na sociálních sítích uchazeče a vyhledává informace, které by vyhledávat neměl<sup>227</sup> (srov. výše uvedená ustanovení ZP a ZoZ) a následně tak i zpracovává osobní údaje, na základě kterých může dojít k diskriminaci uchazeče. Záležet ale může také na tom, na jaké platformě je údaj o zaměstnanci zveřejněn.<sup>228</sup> Tato problematika je (stejně jako cílená reklama) úzce spjata s ochranou osobních údajů, výklad k tomu srov. výše.

### 4.2.4 Využití AI v samotném výběru pracovníků

Dle definice zmíněné v úvodu práce je účelem výběru „rozpoznat, který z uchazečů o zaměstnání, shromážděných během procesu získávání pracovníků a prošlých předvýběrem, bude pravděpodobně nejlépe vyhovovat požadavkům obsazovaného pracovního místa.“ Pokud proto dosud nepadlo rozhodnutí o přijetí či odmítnutí uchazeče, v tomto kroku k němu již jistě dojde,

---

Perspective. *Boston University Journal of Science and Technology Law*. 2022, roč. 28, č. 2, s. 222–223. „Correlation does not equal causation“.

<sup>226</sup>Zahradníček, J. *Ochrana osobnosti v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2019, s. 66.

<sup>227</sup>Morávek. § 30 (*Postup před vznikem pracovního poměru*), s. 199.

<sup>228</sup>Britz, Hanková. *Pre-Employment Screening aneb prověřování uchazečů o zaměstnání v kontextu českého práva*, s. 25. Rozdíl bude například mezi Facebookem a LinkedIn s ohledem na jejich odlišné zaměření.

což jej samo o sobě činí významným i s ohledem na možnou diskriminaci. Plně automatizované rozhodování včetně profilování upravuje čl. 22 GDPR, o kterém již bylo pojednáno.

Co je ale dle mého názoru velmi problematické a zaslouží se větší pozornost, je využívání tzv. AI video interviews, tedy pohovorů, při kterých uchazeč komunikuje přímo s AI. Ta nahrazuje člověka, který by běžně vedl pracovní pohovor a sama dokáže zhodnotit, jak si uchazeč při pohovoru vedl. S detekcí řeči a výrazu obličeje (či dokonce odvozování emocí uchazeče) je však spojena celá řada problémů. Tak například uchazeči s nějakým zdravotním hendikepem mohou mít potíže s ovládním či porozuměním dané aplikace či systému.<sup>229</sup> Problémem může být rovněž vada řeči či vedení pohovoru v jiném než mateřském jazyce uchazeče, který systém nezvládne správně vyhodnotit.<sup>230</sup> Nejvíce diskutovaným však byl problém s rozpoznáváním tváří s tmavším odstínem pleti – ovšem nejen to, také s barvou pleti spojené rozdílné posuzování emocí.<sup>231</sup> Přestože HireVue tvrdí, že hodnocení uchazečů již neovlivňuje jejich výraz obličeje,<sup>232</sup> další poskytovatelé tak činit (nebo minimálně prohlašovat) nemusí. Na webových stránkách HireVue lze najít názory klientů, kde vysvětlují, že díky této platformě již v celém procesu hledání nových zaměstnanců nemusí řešit aspekty týkající se dostatečné „rozmanitosti“ zaměstnanců a jejich diskriminaci, která může nastat v případě nevyužití takové technologie. Obávám se, že právě takové vzdání se kontroly a

---

<sup>229</sup>Ajunwa, I. Automated Video Interviews. In: Ajunwa, I. *The Quantified Worker: Law and Technology in the Modern Workplace*. Cambridge: Cambridge University Press, 2023, s. 123. <https://www.cambridge.org/core/books/quantified-worker/automated-video-interviews/925959BC19D563A20A1C13A194FBE9D2> K rizikům využití AI pro hendikepované osoby srov. také např. Alexiadou, E. A. Artificial Intelligence in Disability Employment: Incorporating a Human Rights Approach. In: Custers, B. H. M., Fossch-Villaronga, E. (eds). *Law and Artificial Intelligence: regulating AI and applying AI in legal practice*. The Hague: Asser Press, 2022 a dále Moss, H. Screened out Onscreen: Disability Discrimination, Hiring Bias, and Artificial Intelligence. *Denver Law Review*. 2021, roč. 98, č. 4. <https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/denlr98&div=26>

<sup>230</sup>Ajunwa. *Automated Video Interviews*, s. 123.

<sup>231</sup>Rhue, L. *Racial Influence on Automated Perceptions of Emotions*. Rochester, NY, 2018. <https://papers.ssrn.com/abstract=3281765>

<sup>232</sup>HireVue Leads the Industry with Commitment to Transparent and Ethical Use of AI in Hiring [online]. *hirevue.com* [cit. 14. 3. 2024]. <https://www.hirevue.com/press-release/hirevue-leads-the-industry-with-commitment-to-transparent-and-ethical-use-of-ai-in-hiring>

zodpovědnosti může způsobit řadu problémů, do nichž patří i riziko „přehlédnutí“ možné diskriminace. Navíc, většina těchto nástrojů je jen zřídka kontrolována, a pokud ano, tak téměř výhradně z pohledu odborníků, kteří se zabývají sociálně-právními aspekty USA, nikoli EU.<sup>233</sup> Na základě zdravotního hendikepu či barvy pleti potom může být uchazeč, který by se jinak na práci velmi dobře hodil, zbytečně odmítnut.

Nezbývá než doufat, že právě v tomto bude v rámci EU mít význam AIA. Dle bodu 26c odůvodnění by takové systémy (čl. 3 odst. 34) měly být zakázány, případně alespoň posuzovány jako high-risk (bod 33a odůvodnění). Tomu v textu nařízení odpovídá pro zakázané systémy čl. 5 odst. 1 písm. dc), pro high-risk systémy (srov. Přílohu III odst. 1 písm. ab) obecné požadavky dle čl. 6 a násl. (risk management systém, požadavky na transparentnost, lidský dohled atd.).

### 4.3 Lidský faktor a jeho význam

Čl. 22 GDPR hovoří o rozhodnutí založeném *výhradně* na automatizovaném rozhodování. Aby se toto ustanovení neaplikovalo, nelze zapojit člověka do rozhodovacího procesu pouze formálně.<sup>234</sup> Pro označení této situace se používá pojem *rubber stamping*, který vyjadřuje to, když člověk pouze formálně potvrdí rozhodnutí AI, ale do rozhodovacího procesu vlastně vůbec zapojen není.<sup>235</sup> Přezkum by měl zároveň být proveden někým, kdo má příslušnou pravomoc a schopnost v případě potřeby původní rozhodnutí změnit.<sup>236</sup> Právo na lidský zásah je přímo zmíněno i v čl. 22 odst. 3 GDPR. Pozitivní dopad v tomto ohledu může jednoznačně mít posouzení vlivu na ochranu osobních údajů dle čl. 35 GDPR, které by při rozhodování AI o uchazečích mělo být

---

<sup>233</sup>Sánchez-Monedero, Dencik, Edwards. *What does it mean to „solve“ the problem of discrimination in hiring? social, technical and legal perspectives from the UK on automated hiring systems*, s. 458.

<sup>234</sup>Nesmí se jednat o pouhé „token gesture“, What does the UK GDPR say about automated decision-making and profiling? [online]. *Information Commissioner's office*. 19. 5. 2023 [cit. 15. 3. 2024]. <https://ico.org.uk/for-organisations/uk-gdpr-guidance-and-resources/individual-rights/automated-decision-making-and-profiling/what-does-the-uk-gdpr-say-about-automated-decision-making-and-profiling/>

<sup>235</sup>Sánchez-Monedero, Dencik, Edwards. *What does it mean to „solve“ the problem of discrimination in hiring? social, technical and legal perspectives from the UK on automated hiring systems*, s. 465.

<sup>236</sup>Nulíček et al. *GDPR: obecné nařízení o ochraně osobních údajů*, s. 260.

nutné dle odst. 3 písm. a), případně b),<sup>237</sup> obecně samozřejmě také dodržování požadavků záměrné a standardní ochrany osobních údajů.<sup>238</sup>

Poměrně velký důraz na lidský dohled při využívání AI dává také AIA, a to zejména ve čl. 14 (srov. také bod 48 odůvodnění). Jedná se rovněž o jeden ze sedmi etických principů využívání AI uvedený AI HLEG.<sup>239</sup> Právo na lidský dohled a případně i zásah do rozhodování se dotýká i transparentnosti AI, na kterou se blíže zaměřím ještě v poslední kapitole.

#### 4.4 Práva uchazeče o zaměstnání a možnosti obrany proti rozhodnutí AI

V této části práce se zaměřím přímo na uchazeče o zaměstnání, na jeho práva v situaci, kdy se cítí být diskriminován, na to, jak se může bránit a s tím související procesní aspekty.

V první řadě je třeba připomenout to, co již bylo výše zmíněno – není bohužel samozřejmé, že se uchazeč o diskriminačním rozhodnutí s využitím AI vůbec dozví.<sup>240</sup> Diskriminace umělou inteligencí je totiž ve své podstatě velmi odlišná od diskriminace člověkem, což s sebou nese i určité konsekvence.<sup>241</sup> Není proto automatické, že se proti takovému rozhodnutí bude mít reálnou šanci bránit. De lege lata by se však uchazeč měl minimálně dozvědět, za jakým účelem a jakým způsobem jsou jeho osobní údaje zpracovávány (GDPR) a se vstupem v platnost AIA lze očekávat ještě větší důraz na informování uchazeče o faktu, že o něm rozhoduje AI.

Uchazeč nemá právo na to, aby mu zaměstnavatel vysvětlil, proč jej na pracovní místo nepřijal – to je jeho svobodné rozhodnutí. Nepřijatý uchazeč nemá ani právo domáhat se u zaměstnavatele informace o tom, zda na místo

---

<sup>237</sup>Pracovní skupina pro ochranu údajů zřízená podle čl. 29. *Pokyny k automatizovanému individuálnímu rozhodování a profilování pro účely nařízení 2016/679 (WP251rev.01)*, s. 30.

<sup>238</sup>Lobotka. *Umělá inteligence z pohledu antidiskriminačního práva a GDPR*, s. 57–58.

<sup>239</sup>AI HLEG. *Ethics guidelines for trustworthy AI | Shaping Europe's digital future*.

<sup>240</sup>Denis-Smith. *Employment*, s. 242–243.

<sup>241</sup>Nardocci. *Proxy Discrimination in Artificial Intelligence: What We Know and What We Should Be Concerned About*, s. 1.

přijal jiné uchazeče,<sup>242</sup> stejně tak není nikde upraveno právo na dodatečné přijetí do zaměstnání, pokud by se diskriminace prokázala.<sup>243</sup>

Existuje ale hned několik možností, kterých může využít uchazeč, jež se cítí být dotčen diskriminačním rozhodnutím AI. V první řadě je samozřejmě možné domáhat se zjednání nápravy přímo u zaměstnavatele.<sup>244</sup> Nastalou situaci lze také řešit skrze úřad Veřejného ochránce práv a podat stížnost, který má přispívat k prosazování práva na rovné zacházení a za tímto účelem zejména poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace.<sup>245</sup>

Možností obrany proti diskriminaci je ale celá řada (což není nutně pozitivum, jak bylo zmíněno výše). V první řadě je potřeba identifikovat právní předpisy, které se mohou aplikovat, a podle toho zvolit správný prostředek ochrany před diskriminací.<sup>246</sup> Možnosti jsou následující:

#### **4.4.1 Podnět na zahájení řízení pro podezření ze spáchání přestupku**

Uchazeč může podat podnět pro porušení povinnosti vyplývající ze zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace. § 11 InspPr upravuje přestupky na úseku rovného zacházení, ZoZ porušení zákazu diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení upravuje v § 139 odst. 1 písm. a). Za tyto přestupky lze uložit zaměstnavateli poměrně vysoké sankce. Lobotka uvádí, že pro naplnění skutkových podstat budou relevantní diskriminační důvody v § 16 odst. 2 ZP.<sup>247</sup> K tomu ale odkazují na výše uvedený rozbor a odborné názory, které přestupkové právo dovozují také jako řešení porušení práva na rovné zacházení.

---

<sup>242</sup>Rozsudek Soudního dvora (druhého senátu) ze dne 19. dubna 2012, Galina Meister, věc C-415/10. A to ani pokud doloží, že splňuje všechny předpoklady uvedené v inzerátu nabídky práce.

<sup>243</sup>Morávek. *§ 30 (Postup před vznikem pracovního poměru)*, s. 201. Dle staršího, ale stále použitelného rozsudku NS ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4429/2013.

<sup>244</sup>Hájková. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*, s. 51. V této souvislosti dodávám, že ani zaměstnavatel si ale vůbec nemusí být důsledků rozhodnutí AI vědom a řešení by potom bylo velmi komplikované.

<sup>245</sup>Lobotka. *Umělá inteligence z pohledu antidiskriminačního práva a GDPR*, s. 104 a násl.

<sup>246</sup>Ibid., s. 95.

<sup>247</sup>Ibid., s. 113.

#### 4.4.2 Obrana skrze právní úpravu ochrany osobních údajů

Diskriminovaný uchazeč má jako subjekt údajů dle čl. 77 GDPR právo obrátit se se stížností na dozorový úřad, kterým je ÚOOÚ. Úřad nebude řešit otázky diskriminace, ale bude se soustředit na zákonnost zpracování osobních údajů.<sup>248</sup> Také má právo podat námitku podle čl. 21 GDPR či využít další opatření k zaručení práv, svobod a oprávněných zájmů subjektu údajů v případě výjimek ze zákazu plně automatizovaného rozhodování dle čl. 22 GDPR – požadavek na lidský zásah, právo vyjádřit svůj názor a právo předmětné rozhodnutí napadnout (čl. 79 GDPR).<sup>249</sup>

#### 4.4.3 Antidiskriminační žaloba a žaloba na ochranu osobnostních práv

Po rozhodnutí řešit diskriminaci uchazeče soudní cestou připadají v úvahu dvě možnosti. Buďto žaloba podle AdZ (na ten se odkazují ZP i ZoZ) nebo žaloba na ochranu osobnostních práv dle OZ, přičemž každá má svá specifika a platí, že pokud je to možné, bude pro diskriminovaného uchazeče procesně výhodnější řešit tuto situaci podle speciálního AdZ.

§ 10 odst. 1 AdZ stanoví, že pokud dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen,<sup>250</sup> právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo a) upuštěno od diskriminace, b) byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a c) mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění, případně má dle odst. 2 i právo na náhradu nemajetkové újmy. Ustanovení odst. 2 je v textu zákona uvedeno jako výjimka, což je problematické mj. proto, že takový výklad je v rozporu s antidiskriminačními směrnici.<sup>251</sup> Na situaci neúspěšného uchazeče, který byl diskriminován, nebude dopadat právo na upuštění od diskriminace, tento důvod totiž předpokládá trvání diskriminace či existenci její

---

<sup>248</sup>Ibid.

<sup>249</sup>Velmi prakticky vysvětluje ibid., s. 115–122. Srov. také European Parliament. Directorate General for Parliamentary Research Services. *The impact of the general data protection regulation on artificial intelligence*, s. 56–59.

<sup>250</sup>K využití možnosti sankcí dle § 10 AdZ je nutné splnit podmínku existence protiprávního diskriminačního jednání (zásahu), které vyvolalo újmu na straně diskriminované osoby, a tyto byly v příčinné souvislosti. Viz Kühn, Z. § 10. In: Kvasnicová, J. et al. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 380.

<sup>251</sup>K tomu blíže Hájková. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*, s. 52–53.

bezprostřední hrozby nebo opakování v budoucnosti.<sup>252</sup> Další možnosti už se na uchazeče o zaměstnání vztahovat mohou. Přestože v českém právu není ukotveno právo diskriminovaného uchazeče na dodatečné přijetí do zaměstnání, lze nad tímto způsobem řešení antidiskriminační žaloby přesto uvažovat. Bylo by to podle mě možné v případech, kdy zaměstnavatel na pracovní místo nakonec nevybral žádného uchazeče (pokud již na místo jiného uchazeče vybral, nelze reálně uvažovat nad jejich dodatečnou „výměnou“). Uchazeč, který má za to, že byl diskriminován nebo bylo porušeno jeho právo na rovné zacházení, by se potom mohl domáhat takového odstranění následků diskriminačního zásahu, které by spočívalo v přehodnocení tohoto uchazeče zaměstnavatelem a jeho dodatečném přijetí.<sup>253</sup> Domnívám se, že obzvlášť v rozhodování za pomoci AI, kdy si ani sám zaměstnavatel nemusí uvědomit, že byl některý z uchazečů zbytečně diskriminován a z výběrového řízení vyřazen, by takový postup dával smysl.

Nejtypičtějším (pro uchazeče pozitivním) řešením diskriminačního sporu však bude přiměřené zadostiučinění. Tento nárok by měl na rozdíl od dvou předchozích být oprávněný v zásadě vždy, když soud shledá diskriminaci.<sup>254</sup> Může se například jednat o veřejnou i neveřejnou omluvu, či jiný vhodný způsob, stejně tak jím ale podle mě může být (opět v rozporu s citovaným rozsudkem NS) i samotný výrok soudu.<sup>255</sup> V každém případě musí být takové odškodnění přiměřené vzniklé újmě a musí mít skutečný odrazující účinek na zaměstnavatele.<sup>256</sup> To však prostá (i veřejná) omluva nemusí vždy

---

<sup>252</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. Cdo 4429/2013.

<sup>253</sup>Tento názor tak nemusí být zcela proti rozsudku NS zmíněném v předchozí poznámce pod čarou, ve kterém NS zdůrazňuje význam souhlasu zaměstnance (uchazeče) i zaměstnavatele se vznikem pracovněprávního vztahu (resp. pracovního poměru). Díky soudnímu řízení a provedeným důkazům by se například dalo zjistit, že rozhodovací systém se zachoval diskriminačně a obě strany by mohly mít zájem na uzavření pracovní smlouvy. Domnívám se, že tuto možnost zcela nevyklučují ani autoři komentáře k ADZ, srov. jejich výklad zejména k tomuto rozsudku na s. 384 a 385. Je však otázkou, jak se k problému rozhodování AI ve vztazích před vznikem pracovního poměru skutečně postaví soudní praxe.

<sup>254</sup>Hájková. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*, s. 52.

<sup>255</sup>Shodně Kühn. § 10, s. 386.

<sup>256</sup>*Sabine von Colson a Elisabeth Kamann proti Land Nordrhein-Westfalen*. 1984. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A61983CJ0014>



zajistit a poté je nutné zvážit subsidiární náhradu nemajetkové újmy v penězích dle § 10 odst. 2 AdZ.<sup>257</sup>

Určité limity antidiskriminačního práva lze vysledovat v dokazování v antidiskriminačních žalobách. Přestože podle § 133 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád dochází k přenesení důkazního břemene z žalobce (uchazeče) na žalovaného (zaměstnavatele), toto přenesení není automatické. Lobotka upozorňuje, že s ohledem na judikaturu ÚS a SDEU musí žalobce nejprve prokázat, že s ním bylo zacházeno neobvyklým, znevýhodňujícím způsobem.<sup>258</sup> Troufám si tvrdit, že to bude ve sporech o diskriminačním rozhodování AI velmi problematické s ohledem na vše, co bylo uvedeno výše. Nardocci se domnívá, že unijní antidiskriminační právo není prozatím uzpůsobeno na nový druh diskriminace umělou inteligencí a potenciální řešení vidí v zavedení úplně nového druhu diskriminace.<sup>259</sup>

Pokud bude uchazeč diskriminován na základě jiného důvodu, než uvedeného v AdZ (například členství v politické straně či jeho sociální původ, což by mohla být i vyloučená lokalita nebo sociální skupina), pravděpodobně nebude možné domáhat se svého práva antidiskriminační žalobou. V úvahu však ještě připadá podání občanskoprávní žaloby na ochranu osobnostních práv dle § 82 OZ. Neúspěšný uchazeč o zaměstnání, který se cítí být diskriminován na základě důvodu neuvedeného v § 2 odst. 3 AdZ, by se mohl touto cestou domoci odstranění negativního následku či (a to je pravděpodobnější) náhrady škody a nemajetkové újmy dle § 2956 OZ. Situace však bude pro uchazeče komplikovanější v tom, že zde nedochází k přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele.<sup>260</sup> Zároveň, jak již bylo zmíněno výše, se mu nabízí možnost přestupkového práva, které mu může při uložení pokuty zaměstnavateli být také určitou satisfakcí.

---

<sup>257</sup>Přestože ta by si zasloužila ještě podrobněji rozebrat, nezbývá s ohledem na omezený rozsah této práce než odkázat na odbornou literaturu. Srov. Kühn. § 10, s. 388 a násl.

<sup>258</sup>Lobotka. *Umělá inteligence z pohledu antidiskriminačního práva a GDPR*, s. 97. Dotčený uchazeč „(...) musí nejen tvrdit, ale i dokázat, že s ním bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem.“ Usnesení NS ze dne 29. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3166/2019.

<sup>259</sup>Nardocci. *Artificial Intelligence-based Discrimination: Theoretical and Normative Responses. Perspectives from Europe*.

<sup>260</sup>V podrobnostech srov. opět Lobotka. *Umělá inteligence z pohledu antidiskriminačního práva a GDPR*, s. 100–101. K procesním aspektům srov. také Štefko, M. § 17 (Ochrana před diskriminací). In: Bělina, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 107–113.

Přestože se v práci soustředím primárně na právní otázky využití AI, několikrát bylo současně či zvlášť zmíněno také automatizované rozhodování bez použití technologií AI. Na základě předložené analýzy se proto nabízí otázka, zda s využitím AI dochází skutečně k zásadním změnám v automatizaci hodnocení uchazečů o zaměstnání. V první řadě je třeba uvést, že AI se pro získávání i výběr zaměstnanců využívá už velmi dlouhou dobu (viz např. výše zmíněnou kauzu společnosti Amazon z roku 2015). Hovořit proto o „revoluci“ není v roce 2024 úplně namístě. Je však pravda, že její využívání (a to nejen rozhodovací AI, ale například i té generativní) organizacemi a zejména jejich HR pracovníky začíná být čím dál tím více oblíbené. A jisté je, že rozhodování za pomoci prostého algoritmu a algoritmu postaveném na technologii AI může mít diametrálně odlišný dopad do základních práv těch, o nichž se rozhoduje. AI se totiž především může učit a své rozhodování v čase měnit. To s sebou nese skvělé příležitosti (učit se dobrému nediskriminačnímu rozhodování) i nepříjemná rizika (zpracování citlivých údajů, proxy a korelace mezi daty či například související problém ještě nezmíněných tzv. *feedback loops*<sup>261</sup>).

Myslím si proto, že v tomto ohledu se o AI nedá mluvit ani jako o revoluci, ani jako o pouhém další stupni automatizace, ale zejména ji lze považovat za zcela unikátní příležitost odstranit diskriminaci z rozhodovacích procesů, pokud se bude využívat správně. Jak by správné využívání AI mohlo vypadat představím v poslední kapitole.

#### 4.5 Obecně k odpovědnosti za umělou inteligenci

Pouze ve zkratce uvádím závěrem této kapitoly související problematiku odpovědnosti za AI. Chystaná směrnice o odpovědnosti za umělou inteligenci by totiž měla mít význam zejména v dokazování občanskoprávního nároku na náhradu škody, povinnosti se vztahují vůči providers, tedy vývojářům, poskytovatelům AI systémů. Dle čl. 3 bude mít poskytovatel (podle AIA) povinnost zpřístupnit důkazy o konkrétním high-risk systému a zároveň v případě nesplnění této povinnosti bude platit vyvratitelná domněnka nedodržení právních předpisů. Podle čl. 4 a za splnění tam uvedených podmínek bude dále platit vyvratitelná domněnka příčinné souvislosti mezi zaviněním

---

<sup>261</sup>*Bias in algorithms - Artificial intelligence and discrimination*. European Union Agency for Fundamental Rights, 2022, s. 29–30.

žalovaného a výstupem AI.<sup>262</sup> V rámci této práce však není prostor na další rozvíjení této velmi důležité oblasti, a proto nezbývá než obecně odkázat na autory, kteří se této problematice věnují konkrétně.

---

<sup>262</sup>V podrobnostech srov. např. tento vysvětlující dokument, Madiega, T. *Artificial intelligence liability directive*. Evropský parlament, 2023. [https://as-s01-uks-cm-04.azurewebsites.net/media/ntipeez3/eprs\\_bri-2023-739342\\_en.pdf](https://as-s01-uks-cm-04.azurewebsites.net/media/ntipeez3/eprs_bri-2023-739342_en.pdf)

## 5 Správně nastavená AI

### 5.1 Obecně ke správné regulaci vývoje, implementování a využití AI

Responsible (zodpovědná) AI, trustworthy (důvěryhodná) AI, explainable (vysvětlitelná) AI, human-centric (na člověka zaměřená) AI či robust (robustní, spolehlivá) AI... Všechna tato přívzviska zní velmi dobře. Co ale konkrétně znamenají a jaký je jejich význam pro předcházení riziku diskriminace umělou inteligencí?

EU staví svou regulaci na tom, že AI má být důvěryhodná a na člověka zaměřená.<sup>263</sup> Důvěryhodnost vnímá AI HLEG ve svých Etických pokynech pro zajištění důvěryhodnosti AI jako nezbytný předpoklad vývoje, zavádění a využívání systémů AI.<sup>264</sup> Ta má přitom tři složky, které by měly být dodrženy v průběhu celého životního cyklu AI systému – měl by být legální (v souladu s právem), etický (v souladu s etickými zásadami) a robustní (i dobře míněné AI systémy mohou způsobit neúmyslnou újmu).<sup>265</sup> AI HLEG shledává čtyři etické zásady (imperativy), které je třeba dodržovat, aby bylo zajištěno, že systémy AI jsou vyvíjeny, zaváděny a využívány důvěryhodným způsobem. Jedná se o respektování lidské autonomie, předcházení újmám, spravedlnost a vysvětlitelnost.<sup>266</sup> Na základě toho vyvodila AI HLEG sedm požadavků pro klasifikování AI systému jako důvěryhodného: lidský dohled; technická robustnost a bezpečnost; ochrana soukromí a osobních údajů; transparentnost; rozmanitost a s ní související nediskriminace a spravedlnost; přínosnost pro společnost a životní prostředí a zodpovědnost za důsledky spojené s jeho využitím. V rámci AIA (který na Etické pokyny rovněž odkazuje a dává jim roli stavebních kamenů tohoto nařízení, viz bod 14a odůvodnění) je důvěryhodnost AI chápána v návaznosti na rizika, která představuje, což

---

<sup>263</sup>A European approach to artificial intelligence | Shaping Europe's digital future [online]. *European Commission*. 6. 2. 2023 [cit. 16. 3. 2023]. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/european-approach-artificial-intelligence>

<sup>264</sup>AI HLEG. *Ethics guidelines for trustworthy AI | Shaping Europe's digital future*, s. 4–5.

<sup>265</sup>Ibid., s. 2.

<sup>266</sup>Ibid., s. 12.

někteří autoři kritizují a označují za příliš zjednodušující.<sup>267</sup> O AIA ale ještě podrobněji v další podkapitole.

Už v tuto chvíli je zřejmé, že výše uvedená přízviska „správně nastavené AI“ se do určité míry prolínají a záleží na jejich uchopení konkrétním autorem či institucí.

O vysvětlitelné AI bylo již částečně pojednáno v souvislosti s transparentností AI systémů. Co to ale má znamenat v praxi není vždy zcela zřejmé. Tak například dle bodu 71 odůvodnění GDPR má mít subjekt údajů právo na obdržení vysvětlení rozhodnutí, kterého bylo dosaženo automatizovaným zpracováním osobních údajů. V závazném čl. 22 už ale toto právo obsaženo není. Řešením může být splnění obecné povinnosti dle čl. 13 odst. 2 písm. f) či čl. 14 odst. 2 písm. f) GDPR (v závislosti na zdroji osobních údajů), podle které by subjekt údajů měl mít právo přinejmenším na smysluplnou informaci o použitém postupu, jakož i významu a předpokládaných důsledcích zpracování pro něj, ale už nevyvozování povinnosti vysvětlovat konkrétní rozhodnutí. To by mohlo být v první řadě skoro nemožné (black-box)<sup>268</sup> a také je otázkou, zda by o takový stupeň transparentnosti subjekt údajů vůbec stál (a jestli by měl reálnou šanci jej pochopit).<sup>269</sup> Je přitom zřejmé, že transparentnost AI systémů je základní podmínkou vůbec samotného zjištění diskriminace, ale i následného dokazování a zejména pak jejího předcházení.

Zodpovědnou AI, příbuznou také konceptu etických principů AI, lze popsat jako vývoj AI v souladu s lidskoprávními principy a hodnotami a na rozdíl od etických principů vyžaduje aktivní kroky k jejímu zajištění.<sup>270</sup> Dignum popisuje následující principy zodpovědné AI: Accountability, Responsibility a Transparency (ART).<sup>271</sup> Dle zaměření poslední zmíněné publikace usuzuji,

---

<sup>267</sup>Laux, J., Wachter, S., Mittelstadt, B. Trustworthy artificial intelligence and the European Union AI act: On the conflation of trustworthiness and acceptability of risk. *Regulation & Governance*. 2024, roč. 18, č. 1. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/regg.12512>

<sup>268</sup>Srov. Kenny, S., Payne, C. Insurance. In: Kerrigan, C. (ed.). *Artificial intelligence: law and regulation*. Cheltenham, UK Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing, 2022, s. 320–321.

<sup>269</sup>Denis-Smith. *Employment*, s. 241. Srov k tomu také Pracovní skupina pro ochranu údajů zřízená podle čl. 29. *Pokyny k automatizovanému individuálnímu rozhodování a profilování pro účely nařízení 2016/679 (WP251rev.01)*, s. 25–26.

<sup>270</sup>Dignum, V. *Responsible artificial intelligence: how to develop and use AI in a responsible way*. Cham: Springer, 2019, s. 6.

<sup>271</sup>Blíže ibid., s. 51–68.

že pojem zodpovědné AI se blíže týká jejího zodpovědného vývoje a implementování, pojem důvěryhodné AI více míří na koncové uživatele či subjekty rozhodování takových systémů. Je to ale velmi zjednodušující pohled a je možné, že rozlišování mezi těmito pojmy není zas tak důležité i s ohledem na to, že jsou mnohdy uváděny společně či přímo zaměňovány.<sup>272</sup>

### 5.2 Závěrem k současné a budoucí regulaci AI

Využití umělé inteligence je v současné době v českém právním řádu regulováno veskrze pouze unijními předpisy v čele s GDPR.<sup>273</sup> Přestože se toto nařízení využití AI týká velmi úzce, nelze jej dle mého názoru v jeho současné podobě považovat za dostatečné pro předcházení riziku diskriminace při rozhodování o uchazečích. Čl. 22 GDPR se například vůbec neaplikuje, pokud je při rozhodování přítomen lidský faktor, který v praxi nemusí být dostatečný. Nicméně domnívám se, že i pokud člověk na základě profilování (srov. výše přístup Weidemmana ke dvou krokovému přístupu k čl. 22) sám rozhoduje o uchazečích (například na základě hodnotícího seznamu uchazečů sestaveného systémem AI), může to mít významný dopad do práv posuzovaných osob. Lidský dohled se pak totiž nemusí nijak významně vztahovat na profilování, ale pouze na druhý z kroků – rozhodování. Pro aplikaci čl. 22 GDPR je zapotřebí kombinace těchto dvou kroků, což znamená, že na mnoho situací,

---

<sup>272</sup>Srov. např. *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru regionů - Umělá inteligence pro Evropu*. 2018, pozn. 27. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:52018DC0237> a *Dignum. Responsible artificial intelligence: how to develop and use AI in a responsible way*, s. 53.

<sup>273</sup>V ČR existuje Národní strategie pro umělou inteligenci z roku 2019, kterou musel vyhotovit každý členský stát EU a která má teď procházet revizí (Mezinárodní kulatý stůl o Národních strategiích umělé inteligence | MPO [online]. [cit. 19. 3. 2024]. <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/digitalni-ekonomika/umela-inteligence/mezinarodni-kulaty-stul-o-narodnich-strategiich-umele-inteligence--279899/>). Hlavní koordinační roli má MPO, které zřizuje Výbor pro AI. Strategie identifikuje sedm klíčových oblastí, ve kterých je potřeba přijmout opatření pro správné nastavení AI. Mezi nimi jsou i právní a společenské aspekty AI, v rámci čehož by mělo dojít k revizi legislativy s důrazem na zabránění diskriminaci, ochranu práv a soukromí. V gesci by to měl mít Úřad vlády ČR spolu s Ústavem státu a práva AVČR, *Národní strategie umělé inteligence v České republice*. Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2019, s. 9, 33–36. [https://vlada.gov.cz/assets/evropske-zalezitosti/umela-inteligence/NAIS\\_kveten\\_2019.pdf](https://vlada.gov.cz/assets/evropske-zalezitosti/umela-inteligence/NAIS_kveten_2019.pdf)

ve kterých dojde k využití AI, toto ustanovení vůbec dopadat nebude a použijí se pouze obecná ustanovení GDPR.<sup>274</sup> Co se důvodů zpracování týče, lze označit za velmi problematické zpracování na základě souhlasu (někteří autoři jej v oblasti zaměstnání zcela vylučují, viz výše).

Na druhou stranu, GDPR ukládá zaměstnavatelům povinnosti spojené se zpracováním osobních údajů obecně, zejména zpracování posouzení vlivu na ochranu osobních údajů, které je dle čl. 35 odst. 3 písm. a) GDPR povinné při využití automatizovaného zpracování osobních údajů či zpracování zvláštních kategorií osobních údajů dle písm. b). Toto posouzení kromě vymezení možných rizik musí obsahovat také plánovaná opatření k jejich řešení, včetně záruk a mechanismů k zajištění ochrany osobních údajů. Při využití AI pro hodnocení uchazečů lze předpokládat jeho význam (už proto, že jde o nástroj působící *ex ante*) a je třeba zdůraznit potřebu jeho vysoké kvality. Dle čl. 88 GDPR mohou také členské státy stanovit konkrétnější pravidla k zajištění ochrany práv a svobod ve vztahu ke zpracování osobních údajů uchazečů, ČR však toto právo nevyužila.<sup>275</sup> I s ohledem na vysoké sankce, které umožňuje uložit GDPR, a zejména s ohledem na účinnost právní ochrany osobních údajů (na rozdíl od antidiskriminačního práva), navrhuje Hacker pro správné a účinné řešení diskriminace umělou inteligencí jejich vzájemné propojení.<sup>276</sup> Řešením by mohla být i novelizace GDPR a ustanovení nové výjimky zpracování zvláštních kategorií osobních údajů, která by umožňovala testovat AI

---

<sup>274</sup>Srov. např. tabulku v Lukács, Váradi. *GDPR-compliant AI-based automated decision-making in the world of work*, s. 8. Na s. 7 autoři vyjadřují svou obavu nad tím, když při zpracování zvláštních kategorií osobních údajů a při současném nepoužití specifických požadavků čl. 22 GDPR, bude subjekt údajů odkázán pouze na obecná ustanovení. Závěrem ale poukazují na to, že do budoucna, kdy využití AI bude více samostatné a na člověku méně závislé, může být význam tohoto ustanovení větší. To jen dokazuje nadčasovost tohoto nařízení.

<sup>275</sup>Pozitivním příkladem může být Německo, které tuto možnost využilo a stanovilo mj. povinnost zaměstnavatele zajistit, že souhlas zaměstnance se zpracováním osobních údajů je dobrovolný i přes zřejmou nerovnost postavení mezi nimi. Srov. Vimpelová, M. Čl. 88 (Zpracování v souvislosti se zaměstnáním). In: Pattynová, J. et al. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Zákon o zpracování osobních údajů. Komentář*. Praha: Leges, 2019, s. 486–487.

<sup>276</sup>Hacker. *Teaching Fairness to Artificial Intelligence: Existing and Novel Strategies Against Algorithmic Discrimination Under EU Law*.

systemy proti nežádoucím diskriminačním efektům a podpořit důvěryhodnost AI.<sup>277</sup>

A chystaný AIA? Jedním z jeho hlavních cílů je dle bodu 1 odůvodnění podpora a propagace na člověka zaměřené a důvěryhodné AI a ochrana základních lidských práv před jejími negativními dopady. Odborníci poukazovali na to, že chystané nařízení cílilo více na „šíření“ AI než na předcházení újmám základním právům.<sup>278</sup> Finální podoba AIA je samozřejmě kompromisem – do legislativního procesu se např. kromě odborníků na lidská práva zapojila i lobby technologických společností, které mají obecně zájem na co nejmenší regulaci vývoje AI a jejího uvádění na trh. Všechna očekávání lidskoprávních odborníků ve vztahu k regulaci využití AI tak zcela jistě naplněna nebudou. Očekávat pravděpodobně nelze ani zcela zásadní zlepšení důvěryhodnosti AI ze strany jejích koncových uživatelů, resp. subjektů jejího rozhodování.<sup>279</sup> AIA je jeho protagonisty představován jako první svého druhu na světě, což (bohužel) není pravda, jelikož cesta k jeho finální podobě trvala dlouhé roky. AI je dnes již do určité míry regulována v USA, v roce 2022 představila komplexní regulaci umělé inteligence také Čína. Přesto lze v průběhu jeho legislativního procesu vysledovat postupnou tendenci k hledání cesty k takové regulaci AI, která zajistí rovněž skutečně efektivní právní záruky proti diskriminaci.<sup>280</sup> Příkladem může být povinné „fundamental rights impact assessment“ dle čl. 29a AIA, které se ale bohužel nevztahuje na oblast zaměstnanosti (Příloha III, odst. 5 písm. a) a ca)), či významnější požadavky na transparentnost high-risk AI systémů.

Zároveň, s ohledem na dlouhou dobu než konkrétní ustanovení AIA vstoupí v účinnost, EU nemusí nečinně vyčkávat. Nabízejí se jí totiž i další regulatorní a kontrolní mechanismy vývoje či přímo využití AI, ať už se jedná

---

<sup>277</sup>Van Bekkum, M., Zuiderveen Borgesius, F. *Using sensitive data to prevent discrimination by artificial intelligence: does the GDPR need a new exception?* Rochester, NY, 2022. <https://papers.ssrn.com/abstract=4104823>

<sup>278</sup>Lukács, Váradi. *GDPR-compliant AI-based automated decision-making in the world of work*, s. 14 či Nardocci. *Artificial Intelligence-based Discrimination: Theoretical and Normative Responses. Perspectives from Europe.*

<sup>279</sup>Laux, Wachter, Mittelstadt. *Trustworthy artificial intelligence and the European Union AI act: On the conflation of trustworthiness and acceptability of risk.*

<sup>280</sup>Nardocci. *Artificial Intelligence-based Discrimination: Theoretical and Normative Responses. Perspectives from Europe*, s. 2383.



o regulaci hospodářské soutěže či např. o Digital Markets Act.<sup>281</sup> Avšak, i s ohledem na vše výše uvedené, je třeba AIA považovat za přelomový milník v regulaci AI, a to v globálním měřítku.

„Last but not least“, existuje probíhající iniciativa Rady Evropy na vytvoření závazného instrumentu, který se má týkat vývoje a využití AI systémů a který má být postaven na základech lidskoprávních a demokratických standardů Rady Evropy. Výbor pro umělou inteligenci Rady Evropy proto připravuje návrh této úmluvy, finální podoba by měla být známa v dubnu 2024.<sup>282</sup> Lze však očekávat, že cesta k účinnosti této úmluvy bude ještě dlouhá a trnitá, mj. proto, že bude mezinárodní smlouvou, která bude muset být nejdříve podepsána a následně také ratifikována státy Rady Evropy, případně i dalšími smluvními stranami.

---

<sup>281</sup>Thun, M. von. EU does not need to wait for the AI Act to act [online]. *www.euractiv.com*. 30. 1. 2024 [cit. 19. 3. 2024]. <https://www.euractiv.com/section/artificial-intelligence/opinion/eu-does-not-need-to-wait-for-the-ai-act-to-act/>

<sup>282</sup>CAI - Committee on Artificial Intelligence - Artificial Intelligence - *www.coe.int* [online]. *Artificial Intelligence* [cit. 20. 3. 2024]. <https://www.coe.int/en/web/artificial-intelligence/cai> Tuto iniciativu vítá a za příklad ji dává právě Nardocci, která shrnuje, že pouze Rada Evropy správně pochopila význam rizik, která AI představuje pro zásadu nediskriminace, Nardocci. *Artificial Intelligence-based Discrimination: Theoretical and Normative Responses. Perspectives from Europe*, s. 2393.

## 6 Závěr

Snaha snížit náklady a čas na posuzování jednotlivých uchazečů o zaměstnání, zejména ve velkých mezinárodních firmách, je naprosto pochopitelná a systémy AI toto umožňují. Jejich využití však otvírá mnoho právních problémů, z nichž jedním je i riziko diskriminace uchazečů, které v rámci výběrového řízení posuzuje právě umělá inteligence.

Pracovněprávní vztah není běžným právním vztahem. Ve své podstatě je sice vztahem soukromoprávním, obě strany mají smluvní svobodu do něj vstoupit, nicméně objevuje se v něm i mnoho prvků veřejnoprávních, jelikož oblast zaměstnanosti je důsledně regulovaná. Zaměstnavatel se při výběru zaměstnanců nesmí dopustit nerovného zacházení a uchazeče diskriminovat.

V úvodu práce jsem představil základní pojmy, které se oblasti využití AI v pracovněprávních vztazích před vznikem pracovního poměru týkají a předložil také velmi obecný úvod k umělé inteligenci jako takové.

V první kapitole jsem se soustředil na představení právní úpravy využití AI v procesech získávání a výběru pracovníků a popsal jsem jednotlivé kroky tohoto procesu, možnosti jejich automatizace a související právní otázky včetně jejich právní úpravy. Ukázalo se, že AI systémy (ale i automatizační systémy nepracující na technologii AI) mohou být využity téměř ve všech krocích těchto procesů a jejich využití může mít důsledky do právní sféry posuzovaných uchazečů. Dokonce i běžné využití generativní AI, jejíž regulace se chystá v rámci AIA, může mít dopad na to, jak bude vypadat nabídka zaměstnání, jejíž limity (s ohledem na možnou diskriminaci) uvádí ZoZ.

Druhá kapitola byla zaměřena na obecné představení právní úpravy diskriminace. To podtrhlo komplexnost antidiskriminačního práva, jeho rozdílnou úpravu na všech jeho úrovních a celkovou složitost, která pro diskriminovaného uchazeče může být nepřekonatelnou překážkou v jeho právní obraně. Ukázalo se také to, že de lege lata není zcela jasné, zda se lze domáhat i práva nebýt diskriminován na základě diskriminačních důvodů neuvedených v AdZ, ale uvedených v ZP a ZoZ. Takové pro uchazeče polovičaté řešení se nabízí na úrovni přestupkového práva, případně občanskoprávní náhrady škody. Diskutována byla i aktuálnost současného antidiskriminačního práva s ohledem na diskriminaci umělou inteligencí, jenž má svá významná specifika a od diskriminace člověkem se v mnoha ohledech liší. Může být řešením přemýšlení nad úplně novým typem diskriminace – diskriminace umělou inteligencí? AI totiž může diskriminovat natolik odlišně než člověk,

že mantinely unijního antidiskriminačního práva mohou být v jejím řešení limitační.

Třetí kapitola se věnovala právní úpravě ochrany osobních údajů. V průběhu psaní této práce se ukázalo, že právě ta je klíčovou pro využití AI ve vztazích před vznikem pracovního poměru. GDPR nabízí možnosti obrany proti nezákonnému zpracování osobních údajů a v případě pouze automatizovaného zpracování, včetně profilování je ochrana posuzované osoby ještě významnější s ohledem na možné dopady.

Ve čtvrté kapitole jsem nejdříve podrobně popsal, jak může k diskriminaci umělou inteligencí dojít. Na základě toho lze dovodit jednoduchý závěr: využití AI je s ohledem na možnou diskriminaci rizikové ve všech krocích získávání i výběru pracovníků. Předsudky, kvůli nimž může dojít k nerovnému posuzování či přímo k diskriminaci uchazečů na základě některého z diskriminačních důvodů, mohou být skryty v tréninkových datech, v závěrech z nich, v korelacích mezi daty či přímo v tom, jaká kritéria pro výběr budou danou společností systému zadána. Za nejrizikovější oblasti v procesech získávání a výběru pracovníků jsem identifikoval cílenou reklamu, chatovací boty a třídění životopisů, preemployment background screening a samotný výběr uchazečů o zaměstnání, zejm. pokud je rozhovor uchazeče veden přímo s AI, která posuzuje jeho odpovědi, výraz obličejů a další aspekty jeho chování a vyjadřování, které si sám uchazeč ani nemusí uvědomovat. V další části této kapitoly byly podrobně analyzovány možnosti obrany diskriminovaného uchazeče a důležitost lidského faktoru při rozhodování. Potvrdil se závěr z předchozí kapitoly o tom, že současné diskriminační právo není prozatím dostatečně adaptované na diskriminaci umělou inteligencí.

V rámci páté a poslední kapitoly byla představena umělá inteligence ve své ideální podobě. Pokud by byly naplněny všechny principy, které odborné publikace a analýzy identifikovaly jako klíčové k zajištění důvěryhodné a zodpovědné AI, možná by se o možnostech právní obrany proti diskriminaci umělou inteligencí nemuselo ani psát. V druhé části poslední kapitoly jsem nabídl spíše už souhrnné hodnocení současné právní úpravy diskriminace umělou inteligencí a nabídl také úvahy nad tou chystanou jak na unijní, tak i mezinárodní úrovni.

Snahy vývojářů AI technologií pro posuzování uchazečů nastavit jejich systémy tak, aby zbytečně posuzované osoby nediskriminovaly nelze hodnotit než pozitivně. Některé společnosti tvrdí, že na zázračnou formuli účinného a přesto nediskriminačního systému již přišly a s tímto své produkty

nabízejí.<sup>283</sup> Výše jsem ale vyjádřil svou obavu nad tím, zda tato prohlášení (která jsou navíc často vcelku snadno napadnutelná) nevyvolávají mylnou představu neomylného a bezchybného systému a tím zároveň neutěšují zaměstnavatele v tom, že již není třeba dávat si pozor, zavádět preventivní opatření a neustále kontrolovat, zda je rozhodování AI skutečně takové, jaké je jejím dodavatelem inzerováno. Stejně tak se obávám i těch AI systémů s menšími potenciálními riziky, jako jsou například chatboti či „pouhé“ třídící systémy životopisů či nástroje, které cílí nabídky zaměstnání pouze na konkrétní uživatele sociálních sítí. Všechny tyto totiž také diskriminaci způsobit mohou, navíc takovou, která je extrémně těžko prokazatelná.

Nezbývá než doufat, že chystaný AIA vnese světlo do temných zákoutí algoritmických black-boxů a využití AI se díky němu skutečně stane méně rizikovým, jak je ze strany unijních zákonodárců slibováno. Nejedná se však o jediný regulační nástroj, unijní právo nabízí i další, které rovněž na využití AI cílí, zejména v oblasti hospodářské soutěže. Bez povšimnutí by také neměla zůstat chystaná mezinárodněprávní regulace vznikající z výborné iniciativy Rady Evropy.

Jak lze tedy v závěru práce odpovědět na výzkumné otázky uvedené v úvodu této práce? Ukázalo se, že právní úprava osobních údajů má naprosto zásadní vliv na využití AI v procesu získávání a výběru pracovníků. Právě čl. 22 GDPR je v současné době jedinou přímou regulací rozhodovací AI, pokud jde o zpracování osobních údajů uchazečů o zaměstnání. Rovněž se ale ukázalo, že úprava v GDPR není dostatečnou regulací AI s ohledem na potenciální riziko diskriminace uchazečů o zaměstnání. Od chystaného AIA pravděpodobně v této oblasti také nelze očekávat žádné zázračné řešení této otázky. Přesto lze snahu o regulaci AI hodnotit pozitivně a stejně tak některá ustanovení AIA, která by přinejmenším mohla přinést více transparentnosti do rozhodování AI. Právní záruky chránící právo uchazeče nebýt diskriminován a jeho právo na rovné zacházení, jakož i jeho právo na ochranu osobních údajů a v konečném důsledku i právo na zaměstnání byly podrobně rozebrány a patří mezi ně jak kogentní ustanovení právní ochrany osobních údajů, tak povinnosti správce údajů při zpracování osobních údajů dle GDPR, ale i povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k uchazečům o zaměstnání uvedené v ZP, ZoZ a AdZ, zakotvené v ústavním rámci zásad nediskriminace a rovného zacházení. Stejně tak nabízí současný právní řád mnoho možností obrany proti

---

<sup>283</sup>Tak například společnost Cangrade, která má svůj systém dokonce patentovaný jako bez-předsudkový, srov. Cangrade Announces Patent for Removing Bias in AI Hiring [online]. Cangrade [cit. 21. 3. 2024]. <https://www.cangrade.com/press/cangrade-announces-patent-for-removing-bias-in-ai-hiring/>

diskriminačním rozhodnutím, nelze je však považovat za bezchybné a lze shrnout, že domoci se satisfakce za způsobenou diskriminaci bude, zejména v případě diskriminace umělou inteligencí, pro uchazeče velmi obtížné.

Na základě toho nezbyvá než uzavřít s tím, že současná právní úprava má v potenciálně diskriminačních rozhodnutích AI o uchazečích významné mezery, jejichž dostatečné vyplnění pravděpodobně nenabídne ani chystaný AIA a lze ji v tuto chvíli považovat za nevyhovující.

Závěrem, pokud by to chtěl někdo namítat, nemyslím si, že přístup představený v této práci je příliš protekcionistický. Ano, v případě důrazné regulace AI v oblasti zaměstnanosti možná mnozí zaměstnavatelé menších a středně velkých firem dojdou k závěru, že výběr zaměstnanců je už „natolik rovný“, že se vlastně ani o výběr nejedná a že se raději vrátí ke starému dobremu diskriminování člověkem. Pokud zaměstnavatel na pracovišti nechce starší osoby, ženy či pracovníky určité etnické skupiny, bohužel jen těžko mu (pokud to udělá chytře) bude možné prokázat, že rozhodoval právě s tímto úmyslem. Současně, takový zaměstnavatel pravděpodobně nebude ten, v jehož společnosti by právě taková osoba chtěla pracovat. Pokud bude mít možnost volby, dá přednost jinému. Tato možnost volby ale není vždy a pro každého samozřejmá a v tu chvíli bude mít antidiskriminační právo svůj nezastupitelný význam.

AI existuje s jediným hlavním cílem – pomoci člověku. Zjednodušit úkoly a operace, které mu zabírají zbytečný čas. Její moderní pojetí v oblasti HR cílí právě na rovnost při výběru uchazečů, odstranění starých diskriminačních praktik a také na výslednou rozmanitost zaměstnanců v rámci společnosti. Věřím, že při správném přístupu k jejímu využití nabízí tolik výhod, že nelze její existenci opomíjet. Současně je ale třeba existující rizika adresovat, zkoumat je a předcházet jim, zejména v právní vědě – jen tak bude možné dojít ke skutečně pomáhající AI, s jejímž využitím nebudou nerovnosti a rozhodnutí založená na špatných důvodech přibývat, ale budeme se jich jako společnost zbavovat.

## Použité zdroje

### Odborné publikace

1. Adadi, A., Berrada, M. Peeking Inside the Black-Box: A Survey on Explainable Artificial Intelligence (XAI). *IEEE Access*. 2018, roč. 6, s. 52138–52160. <https://ieeexplore.ieee.org/document/8466590>
2. Aguinis, H., Beltran, J. R., Cope, A. How to use generative AI as a human resource management assistant. *Organizational Dynamics*. 2024, s. 101029. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0090261624000020>
3. AI HLEG. *Ethics guidelines for trustworthy AI | Shaping Europe's digital future*. 2019. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai>
4. Ajunwa, I. Automated Video Interviews. In: Ajunwa, I. *The Quantified Worker: Law and Technology in the Modern Workplace*. Cambridge: Cambridge University Press, 2023, s. 138–170. <https://www.cambridge.org/core/books/quantified-worker/automated-video-interviews/925959BC19D563A20A1C13A194FBE9D2>
5. Alexiadou, E. A. Artificial Intelligence in Disability Employment: Incorporating a Human Rights Approach. In: Custers, B. H. M., Fosch-Villaronga, E. (eds). *Law and Artificial Intelligence: regulating AI and applying AI in legal practice*. The Hague: Asser Press, 2022, s. 135–148. Information technology and law series volume 35.
6. Aparicio, P. AI and Data Protection. In: González-Espejo, M. J., Pavón, J. (eds). *An introductory guide to artificial intelligence for legal professionals*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International B.V, 2020, s. 141–152.
7. Barocas, S., Selbst, A. D. Big Data's Disparate Impact. *California Law Review*. 2016, roč. 104, č. 3, s. 671–732. <https://www.jstor.org/stable/24758720>
8. Van Bekkum, M., Zuiderveen Borgesius, F. *Using sensitive data to prevent discrimination by artificial intelligence: does the GDPR need a new exception?* Rochester, NY, 2022. <https://papers.ssrn.com/abstract=4104823>
9. Bělina, M. § 1 (Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů. In: Bělina, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1–16.
10. Bezouška, P. Pracovněprávní vztahy a pracovněprávní skutečnosti. In: Hůrka, P., Blažek, M., Brůha, D. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, s. 63–70.

11. Bobek, M. Čl. 3 (Zákaz diskriminace, svobodná volba národnosti, zákaz postihu pro uplatňování základních práv). In: Wagnerová, E., Šimíček, V., Langášek, T. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolter Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 97–123.
12. Bobek, M. Rovnost jako právní problém. In: Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 1–32.
13. Bobek, M. Úvod (X. Evropská dimenze ochrany lidských práv). In: Wagnerová, E., Šimíček, V., Langášek, T. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolter Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 32–44.
14. Bobek, M. Zákaz diskriminace (čl. 14 EÚLP a Protokol č. 12). In: Kmec, J. et al. *Evropská úmluva o lidských právech: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 1207–1241. Velké komentáře.
15. Borgesius, Z. *Discrimination, artificial intelligence, and algorithmic decision-making*. 2018. <https://www.semanticscholar.org/paper/Discrimination%2C-artificial-intelligence%2C-and-Borgesius/99ba545b268679fc3bc74a04df9f3596035d32b6>
16. Britz, T., Hanková, L. Pre-Employment Screening aneb prověřování uchazečů o zaměstnání v kontextu českého práva. *Bulletin Advokacie*. roč. 2022, č. 11, s. 24–27.
17. Brownlee, J. 4 Types of Classification Tasks in Machine Learning [online]. *MachineLearningMastery.com*. 7. 4. 2020 [cit. 12. 3. 2024]. <https://machinelearningmastery.com/types-of-classification-in-machine-learning/>
18. Corrêa, A. M. Addressing discrimination in data-driven advertising: Regulatory opportunities and failures within the EU - Diplo [online]. . 7. 8. 2022 [cit. 14. 3. 2024]. <https://www.diplomacy.edu/blog/addressing-discrimination-in-data-driven-advertising-regulatory-opportunities-and-failures-within-the-eu/>
19. Čechová, B. Rovnost a zákaz diskriminace v judikatuře ESLP. In: Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 155–174.
20. Dastin, J. INSIGHT-Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. *Reuters*. 2018. <https://www.reuters.com/article/idUSL2N1WP1RO/>
21. Denis-Smith, D. Employment. In: Kerrigan, C. (ed.). *Artificial intelligence: law and regulation*. Cheltenham, UK Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing, 2022, s. 239–250.

## POUŽITÉ ZDROJE

---

22. Dignum, V. *Responsible artificial intelligence: how to develop and use AI in a responsible way*. Cham: Springer, 2019. Artificial Intelligence foundations, theory, and algorithms.
23. Donepudi, P. Application of Artificial Intelligence in Automation Industry. *Asian Journal of Applied Science and Engineering*. 2018, roč. 7, s. 7–20.
24. Eckhardt, S. et al. “Garbage In, Garbage Out”: Mitigating Human Biases in Data Entry by Means of Artificial Intelligence. Cham: Springer Nature Switzerland, 2023. Lecture Notes in Computer Science.
25. European Parliament. Directorate General for Parliamentary Research Services. *The impact of the general data protection regulation on artificial intelligence*. LU: Publications Office, 2020. <https://data.europa.eu/doi/10.2861/293>
26. Frermann, L. et al. When it comes to jobs, AI does not like parents [online]. *Pursuit*. 23. 7. 2023 [cit. 12. 3. 2024]. <https://pursuit.unimelb.edu.au/articles/when-it-comes-to-jobs-ai-does-not-like-parents>
27. Galvas, M. Pracovní poměr. In: Galvas, M. et al. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 259–306.
28. Gellert, R. *The risk-based approach to data protection*. Oxford: Oxford University Press, 2020. Oxford data protection and privacy law.
29. Gregorová, Z. Pracovněprávní vztahy. In: Galvas, M. et al. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 106–150.
30. Hacker, P. *Teaching Fairness to Artificial Intelligence: Existing and Novel Strategies Against Algorithmic Discrimination Under EU Law*. Rochester, NY, 2018. <https://papers.ssrn.com/abstract=3164973>
31. Hacker, P., Cordes, J., Rochon, J. Regulating Gatekeeper Artificial Intelligence and Data: Transparency, Access and Fairness under the Digital Markets Act, the General Data Protection Regulation and Beyond. *European Journal of Risk Regulation*. 2023, s. 1–38. <https://www.cambridge.org/core/journals/european-journal-of-risk-regulation/article/regulating-gatekeeper-artificial-intelligence-and-data-transparency-access-and-fairness-under-the-digital-markets-act-the-general-data-protection-regulation-and-beyond/9A66BBD933000DD80114C5077FB23D7E#fn12>
32. Hage, J. The Method of a Truly Normative Legal Science. In: Hoecke, M. van (ed.). *Methodologies of legal research: which kind of method for what kind of discipline?* Oxford; Portland, Or: Hart, 2011, s. 19–44. European Academy of Legal Theory monograph series.
33. Hájková, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: C. H. Beck, 2019.



34. Häuselmann, A. Disciplines of AI: An Overview of Approaches and Techniques. In: Custers, B. H. M., Fosch-Villaronga, E. (eds). *Law and Artificial Intelligence: regulating AI and applying AI in legal practice*. The Hague: Asser Press, 2022, s. 43–70. Information technology and law series volume 35.
35. Hůrka, P. § 1 (Základní obsah zákona). In: Hůrka, P. et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 1–5. Komentáře Wolters Kluwer. Edice Kodex.
36. Hůrka, P. Pracovní poměr, jeho vymezení a vznik. In: Hůrka, P. et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, s. 102–118.
37. Hůrka, P. Pracovní právo, pojem, předmět a pojetí. In: Hůrka, P. et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, s. 102–118.
38. Chakrabarti, S. et al. *Data Mining Curriculum: A Proposal (Version 1.0)*. ACM SIGKDD Curriculum Committee, 2006.
39. Church, P., Cumbley, R. Data and Data protection. In: Kerrigan, C. (ed.). *Artificial intelligence: law and regulation*. Cheltenham, UK Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing, 2022, s. 163–196.
40. Kenny, S., Payne, C. Insurance. In: Kerrigan, C. (ed.). *Artificial intelligence: law and regulation*. Cheltenham, UK Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing, 2022, s. 303–326.
41. Kerrigan, C. Introduction to AI. In: Kerrigan, C. (ed.). *Artificial intelligence: law and regulation*. Cheltenham, UK Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing, 2022, s. 30–36.
42. Kim, P., Scott, S. Discrimination in Online Employment Recruiting. *Saint Louis University Law Journal*. 2018, roč. 63, č. 1. <https://scholarship.law.slu.edu/lj/vol63/iss1/7>
43. Kolaříková, L., Horák, F. *Umělá inteligence & právo*. Praha: Kluwer ČR, 2020. Právní monografie.
44. Kosinski, M., Stillwell, D., Graepel, T. Private traits and attributes are predictable from digital records of human behavior. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2013, roč. 110, č. 15, s. 5802–5805. <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.1218772110>
45. Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2015.
46. Kratochvíl, J. Čl 8 (Právo na respektování soukromého a rodinného života). In: Kmec, J. et al. *Evropská úmluva o lidských právech: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 863–963. Velké komentáře.

## POUŽITÉ ZDROJE

---

47. Kühn, Z. § 10. In: Kvasnicová, J. et al. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 369–405.
48. Kühn, Z. Pojem diskriminace. In: Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 33–42.
49. Kvasnicová, J. § 1 odst. 1 písm. a) (II.3 Právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání). In: Kvasnicová, J. et al. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 18–18.
50. Kvasnicová, J. § 1 odst. 1 písm. a) (II.3.2 Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání dle zákona o zaměstnanosti). In: Kvasnicová, J. et al. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 18–19.
51. Kvasnicová, J. § 5 odst. 3 (III. Povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení). In: Kvasnicová, J. et al. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 204–205.
52. Lacroux, A., Martin-Lacroux, C. L'Intelligence artificielle au service de la lutte contre les discriminations dans le recrutement : nouvelles promesses et nouveaux risques. *Management & Avenir*. 2021, roč. 122, č. 2, s. 121–142. <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2021-2-page-121.htm>
53. Lambrecht, A., Tucker, C. E. *Algorithmic Bias? An Empirical Study into Apparent Gender-Based Discrimination in the Display of STEM Career Ads*. Rochester, NY, 2018. <https://papers.ssrn.com/abstract=2852260>
54. Laux, J., Wachter, S., Mittelstadt, B. Trustworthy artificial intelligence and the European Union AI act: On the conflation of trustworthiness and acceptability of risk. *Regulation & Governance*. 2024, roč. 18, č. 1, s. 3–32. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/rego.12512>
55. Lipanová, K. K zásadní změně Úmluvy Rady Evropy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat. *Jurisprudence*. roč. 2020, č. 4, s. 35–44. <https://www.jurisprudence.cz/cz/casopis/k-zasadni-zmene-umluvy-rady-evropy-o-ochrane-osob-se-zretelem-na-automatizovane-zpracovani-osobnich-dat.m-443.html>
56. Lobotka, A. *Umělá inteligence z pohledu antidiskriminačního práva a GDPR*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Právní monografie.
57. Lowry, S., Macpherson, G. A blot on the profession. *British Medical Journal (Clinical research ed.)*. 1988, roč. 296, č. 6623, s. 657–658. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2545288/>
58. Lukács, A., Váradi, S. GDPR-compliant AI-based automated decision-making in the world of work. *Computer Law & Security Review*. 2023, roč. 50,

- s. 105848. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0267364923000584>
59. Madiega, T. *Artificial intelligence liability directive*. Evropský parlament, 2023. [https://as-s01-uks-cm-04.azurewebsites.net/media/ntipeez3/eprs\\_bri-2023-739342\\_en.pdf](https://as-s01-uks-cm-04.azurewebsites.net/media/ntipeez3/eprs_bri-2023-739342_en.pdf)
  60. Mann, G., O’Neil, C. Hiring Algorithms Are Not Neutral. *Harvard Business Review*. 2016. <https://hbr.org/2016/12/hiring-algorithms-are-not-neutral>
  61. Míšek, J. *Moderní regulatorní metody ochrany osobních údajů*. Brno: Masarykova univerzita, 2020.
  62. Morávek, J. § 30 (Postup před vznikem pracovního poměru). In: Bělina, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 185–207.
  63. Moss, H. Screened out Onscreen: Disability Discrimination, Hiring Bias, and Artificial Intelligence. *Denver Law Review*. 2021, roč. 98, č. 4, s. 775–806. <https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/denlr98&div=26>
  64. Nardocci, C. Artificial Intelligence-based Discrimination: Theoretical and Normative Responses. Perspectives from Europe. *DPCE Online*. 2023, roč. 60, č. 3. <https://www.dpceonline.it/index.php/dpceonline/article/view/1981>
  65. Nardocci, C. *Proxy Discrimination in Artificial Intelligence: What We Know and What We Should Be Concerned About*. 2024. <https://www.chaire-sante.ca/en/articles/2024/proxy-discrimination-in-artificial-intelligence-what-we-know-and-what-we-should-be-concerned-about/>
  66. Nulíček, M. et al. *GDPR: obecné nařízení o ochraně osobních údajů*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Praktický komentář.
  67. Pattynová, J. Čl. 5 (Zásady zpracování osobních údajů). In: Pattynová, J. et al. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Zákon o zpracování osobních údajů. Komentář*. Praha: Leges, 2019, s. 66–80.
  68. Pattynová, J. Čl. 6 (Zákonnost zpracování). In: Pattynová, J. et al. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Zákon o zpracování osobních údajů. Komentář*. Praha: Leges, 2019, s. 81–108.
  69. Pattynová, J. Čl. 9 (Zpracování zvláštních kategorií osobních údajů). In: Pattynová, J. et al. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Zákon o zpracování osobních údajů. Komentář*. Praha: Leges, 2019, s. 125–138.
  70. Pattynová, J. Čl. 22 (Automatizované individuální rozhodování, včetně profilování). In: Pattynová, J. et al. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Zákon o zpracování osobních údajů. Komentář*. Praha: Leges, 2019, s. 220–230.

## POUŽITÉ ZDROJE

---

71. Pavón, J., González-Espejo, M. J. Fundamentals of Artificial Intelligence. In: González-Espejo, M. J., Pavón, J. (eds). *An introductory guide to artificial intelligence for legal professionals*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International B.V, 2020, s. 1–18.
72. Pichrt, J. Pracovněprávní vztahy. In: Bělina, M. et al. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 55–93. Academia iuris 18.
73. Pospíšil, I. § 1 odst. 1 (I. Antidiskriminační zákon a jeho teoretická a právně-politická východiska, ústavní pořádek a judikatura Ústavního soudu). In: Kvasnicová, J. et al. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 1–14.
74. Pracovní skupina pro ochranu údajů zřízená podle čl. 29. *Pokyny k automatizovanému individuálnímu rozhodování a profilování pro účely nařízení 2016/679 (WP251rev.01)*. 2018. <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/612053>
75. Pracovní skupina zřízená podle článku 29. *Pokyny pro souhlas podle nařízení 2016/679 (WP259 rev.01)*. 2018. <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/623051/en>
76. Rhue, L. *Racial Influence on Automated Perceptions of Emotions*. Rochester, NY, 2018. <https://papers.ssrn.com/abstract=3281765>
77. Rouget, D. *Le guide de la protection internationale des droits de l'homme*. France: Éditions La Pensée sauvage, 2000.
78. Russell, S. J., Norvig, P. *Artificial intelligence: a modern approach*. Harlow: Pearson, 2022. Pearson series in artificial intelligence.
79. Sánchez-Monedero, J., Dencik, L., Edwards, L. *What does it mean to „solve“ the problem of discrimination in hiring? social, technical and legal perspectives from the UK on automated hiring systems*. New York, NY, USA: Association for Computing Machinery, 2020. FAT\* '20. <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3351095.3372849>
80. Scherer, M. HireVue “AI Explainability Statement” Mostly Fails to Explain What it Does [online]. *Center for Democracy and Technology*. 8. 9. 2022 [cit. 12. 3. 2024]. <https://cdt.org/insights/hirevue-ai-explainability-statement-mostly-fails-to-explain-what-it-does/>
81. Schwarcz, D., Prince, A. Proxy Discrimination in the Age of Artificial Intelligence and Big Data. *Iowa L. Rev.* 2020. [https://scholarship.law.umn.edu/faculty\\_articles/682](https://scholarship.law.umn.edu/faculty_articles/682)
82. Sláma, D. (ed.). *Analýza a zhodnocení potenciálu využití automatizace a umělé inteligence v agendách veřejné správy*. Ministerstvo vnitra, 2023. <https://www.google.com/url?client=internal-element->

- [cse&cx=015489265366623571386:izzrwg3bmqm&q=https://www.mvcr.cz/soubor/analyza-a-zhodnoceni-potencialu-vyuziti-automatizace-a-umele-intelligence-v-agendach-verejne-spravy.aspx&sa=U&ved=2ahUKewjl\\_t7B-pOEAXxgP0HHZ5MAZ8QFnoECAgQAQ&usg=AOvVaw3msiTtCPX-mSE0QUw1oz2C](https://www.mvcr.cz/soubor/analyza-a-zhodnoceni-potencialu-vyuziti-automatizace-a-umele-intelligence-v-agendach-verejne-spravy.aspx&sa=U&ved=2ahUKewjl_t7B-pOEAXxgP0HHZ5MAZ8QFnoECAgQAQ&usg=AOvVaw3msiTtCPX-mSE0QUw1oz2C)
83. Smits, J. M. *The mind and method of the legal academic*. Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA: Edward Elgar, 2012.
  84. Stránský, J. *Normotvorná činnost Mezinárodní organizace práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2011.
  85. Stypinska, J. AI ageism: a critical roadmap for studying age discrimination and exclusion in digitalized societies. *AI & SOCIETY*. 2023, roč. 38, č. 2, s. 665–677. <https://doi.org/10.1007/s00146-022-01553-5>
  86. Swift, B. Artificial Constraints on Opportunity: Artificial Intelligence and Gender Discrimination in Automated Hiring Practices from an Information Fiduciary Perspective. *Boston University Journal of Science and Technology Law*. 2022, roč. 28, č. 2, s. 215–248.
  87. Štědroň, B. et al. *Právo a umělá inteligence*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o, 2020.
  88. Štefan, K. Čl. 25 (Záměrná a standardní ochrana osobních údajů). In: Páttynová, J. et al. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Zákon o zpracování osobních údajů. Komentář*. Praha: Leges, 2019, s. 235–238.
  89. Štefko, M. § 16 (Rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace). In: Bělina, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 79–106.
  90. Štefko, M. § 17 (Ochrana před diskriminací). In: Bělina, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 107–113.
  91. Štefko, M. § 316 (Majetek zaměstnavatele; soukromí zaměstnance; nesouvisící informace). In: Bělina, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1397–1406.
  92. Taramundi, D. M. Discrimination by Machine-Based Decisions: Inputs and Limits of Anti-discrimination Law. In: Custers, B. H. M., Fosch-Villaronga, E. (eds). *Law and Artificial Intelligence: regulating AI and applying AI in legal practice*. The Hague: Asser Press, 2022, s. 73–85. Information technology and law series volume 35.
  93. Thun, M. von. EU does not need to wait for the AI Act to act [online]. *www.euractiv.com*. 30. 1. 2024 [cit. 19. 3. 2024]. <https://www.euractiv.com/section/artificial-intelligence/opinion/eu-does-not-need-to-wait-for-the-ai-act-to-act/>

## POUŽITÉ ZDROJE

---

94. Tomandlová, L. Vývoj pracovního práva. In: Hůrka, P. et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, s. 37–62.
95. Uma, V. R., Velchamy, I., Upadhyay, D. Recruitment Analytics: Hiring in the Era of Artificial Intelligence. In: Tyagi, P. et al. (eds). *The Adoption and Effect of Artificial Intelligence on Human Resources Management, Part A*. Emerald Publishing Limited, 2023, s. 155–174. <https://doi.org/10.1108/978-1-80382-027-920231008>
96. Vimpelová, M. Čl. 88 (Zpracování v souvislosti se zaměstnáním). In: Pattynová, J. et al. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Zákon o zpracování osobních údajů. Komentář*. Praha: Leges, 2019, s. 485–487.
97. Vítek, D. Čl. 1 (Předmět a cíle). In: Pattynová, J. et al. *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Zákon o zpracování osobních údajů. Komentář*. Praha: Leges, 2019, s. 29–39.
98. Vlachová, B., Maisner, M. *Zákon o zpracování osobních údajů: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2019. Beckovy komentáře 74.
99. Wiedemann, K. Profiling and (automated) decision-making under the GDPR: A two-step approach. *Computer Law & Security Review*. 2022, roč. 45, s. 105662. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0267364922000103>
100. Wischmeyer, T., Rademacher, T. *Regulating Artificial Intelligence*. Cham, SWITZERLAND: Springer International Publishing AG, 2019. <http://ebook-central.proquest.com/lib/masaryk-ebooks/detail.action?docID=5987448>
101. Yang, J. et al. *Professional Presentation and Projected Power: A Case Study of Implicit Gender Information in English CVs*. Abu Dhabi, UAE: Association for Computational Linguistics, 2022. <https://aclanthology.org/2022.nlpccs-1.15>
102. Zahradníček, J. *Ochrana osobnosti v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2019.
103. Zel, S., Kongar, E. *Transforming Digital Employee Experience with Artificial Intelligence*. 2020. <https://ieeexplore.ieee.org/document/9311088>

### Další zdroje

104. A European approach to artificial intelligence | Shaping Europe's digital future [online]. *European Commission*. 6. 2. 2023 [cit. 16. 3. 2023]. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/european-approach-artificial-intelligence>

105. *Bias in algorithms - Artificial intelligence and discrimination*. European Union Agency for Fundamental Rights, 2022.
106. CAI - Committee on Artificial Intelligence - Artificial Intelligence - [www.coe.int](http://www.coe.int) [online]. *Artificial Intelligence* [cit. 20. 3. 2024]. <https://www.coe.int/en/web/artificial-intelligence/cai>
107. Cangrade Announces Patent for Removing Bias in AI Hiring [online]. *Cangrade* [cit. 21. 3. 2024]. <https://www.cangrade.com/press/cangrade-announces-patent-for-removing-bias-in-ai-hiring/>
108. Discover the Tengai recruitment solution [online]. [cit. 3. 2. 2024]. <https://tengai.io/recruitment-solution>
109. Evropa připravená na digitální věk - Evropská komise [online]. 19. 2. 2020 [cit. 20. 12. 2023]. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age\\_cs](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_cs)
110. HeroHunt.ai | Home [online]. [cit. 31. 1. 2024]. <https://www.herohunt.ai/>
111. HireVue AI Explainability Statement [online]. *hirevue.com* [cit. 12. 3. 2024]. <https://www.hirevue.com/legal/ai-explainability-statement>
112. HireVue Leads the Industry with Commitment to Transparent and Ethical Use of AI in Hiring [online]. *hirevue.com* [cit. 14. 3. 2024]. <https://www.hirevue.com/press-release/hirevue-leads-the-industry-with-commitment-to-transparent-and-ethical-use-of-ai-in-hiring>
113. International Labour Organization [online]. [cit. 15. 2. 2024]. <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>
114. Mezinárodní kulatý stůl o Národních strategiích umělé inteligence | MPO [online]. [cit. 19. 3. 2024]. <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/digitalni-ekonomika/umela-inteligence/mezinarodni-kulaty-stul-o-narodnich-strategiich-umele-inteligence--279899/>
115. *Národní strategie umělé inteligence v České republice*. Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2019. [https://vlada.gov.cz/assets/evropske-zalezitosti/umela-inteligence/NAIS\\_kveten\\_2019.pdf](https://vlada.gov.cz/assets/evropske-zalezitosti/umela-inteligence/NAIS_kveten_2019.pdf)
116. Our Science | HireVue Online Interviewing & Recruiting Platform [online]. *hirevue.com* [cit. 12. 3. 2024]. <https://www.hirevue.com/our-science>
117. RECRU - Objevte nové cesty nábory [online]. *RECRU* [cit. 19. 3. 2024]. <https://www.recruhr.com/cs/>
118. Smlouvy v platnosti - EUR-Lex [online]. [cit. 13. 2. 2024]. <https://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/treaties/treaties-force.html>

## POUŽITÉ ZDROJE

---

119. Summary of Settlements Between Civil Rights Advocates and Facebook [online]. *American Civil Liberties Union* [cit. 14. 3. 2024]. <https://www.aclu.org/documents/summary-settlements-between-civil-rights-advocates-and-facebook>
120. UniCredit Bank představuje unikátního chatbota s umělou inteligencí [online]. *HR News*. 20. 8. 2021 [cit. 27. 10. 2023]. <https://www.hrnews.cz/lid-ske-zdroje/nabor-id-2698717/unicredit-bank-predstavuje-unikatniho-chat-bota-s-umelou-inte-id-4052462>
121. Video Interview Software - Spark Hire Video Interviewing [online]. [cit. 3. 2. 2024]. <https://www.sparkhire.com>
122. Volný pohyb osob | Fakta a čísla o Evropské unii | Evropský parlament [online]. 31. 3. 2023 [cit. 14. 2. 2024]. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/147/volny-pohyb-osob>
123. What does the UK GDPR say about automated decision-making and profiling? [online]. *Information Commissioner's office*. 19. 5. 2023 [cit. 15. 3. 2024]. <https://ico.org.uk/for-organisations/uk-gdpr-guidance-and-resources/individual-rights/automated-decision-making-and-profiling/what-does-the-uk-gdpr-say-about-automated-decision-making-and-profiling/>
124. What is Artificial Intelligence (AI)? [online]. *IBM* [cit. 25. 10. 2023]. <https://www.ibm.com/topics/artificial-intelligence>