

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Jáchym Stolička

**Vývojové trendy v pracovním právu ve světle
automatizace, digitalizace a robotizace**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: Prof. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 14. 4. 2019

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou prací vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny, a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 286 286 znaků včetně mezer.

V Praze dne 14. 4. 2019

.....
Jáchym Stolička

Poděkování

Rád bych na tomto místě poděkoval paní prof. JUDr. Věře Štangové, CSc. za její čas a ochotu vést tuto diplomovou práci, za její trpělivost, cenné rady a připomínky k jejímu obsahu, jakož i za velmi vstřícný a příjemný přístup v průběhu celého studia.

Dále bych rád poděkoval své rodině, partnerce a všem blízkým lidem, bez jejichž podpory a pochopení by tato práce nemohla nikdy vzniknout.

Obsah

| | |
|---|-----------|
| Úvod | 1 |
| 1. Hodnotová východiska práce a vymezení základních pojmů..... | 3 |
| 1.1 Práce..... | 5 |
| 1.2 Pracovní právo | 8 |
| 1.3 Automatizace | 12 |
| 1.3.1 Typy a stupně automatizace | 14 |
| 1.4 Digitalizace | 15 |
| 1.4.1 Digitální ekonomika | 16 |
| 1.5 Robotizace | 18 |
| 1.5.1 Absolutní robotizace..... | 20 |
| 1.5.2 Relativní robotizace..... | 21 |
| 2. Vývojové trendy v pracovním právu z hlediska historického a jejich souvislost se současnými trendy pracovního práva | 23 |
| 2.1 Obecně k dataci vývojových trendů..... | 24 |
| 2.2 Neolitická revoluce – nultá průmyslová revoluce?..... | 24 |
| 2.3 Starověké státy..... | 27 |
| 2.3.1 Chammurabiho kodex | 28 |
| 2.3.2 Locatio conductio operarum – námezdní smlouva ve starověkém Římě. | 29 |
| 2.3.3 Hérón Alexandrijský – průkopník automatizace..... | 30 |
| 2.4 Ius regale montanorum – bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve 14. století..... | 32 |
| 2.5 Gutenbergův vynález mechanického knihtisku – digitalizace 15. století..... | 34 |
| 2.6 Vaucansonův automat – osvícenská Francie jako kolébka robotizace | 35 |
| 2.7 Průmyslové (r)evoluce | 37 |
| 2.7.1 První průmyslová revoluce | 38 |
| 2.7.2 Druhá průmyslová revoluce | 40 |
| 2.7.3 Třetí průmyslová revoluce..... | 41 |
| 2.7.4 Čtvrtá průmyslová revoluce – Průmysl 4.0 | 41 |
| 2.8 Odraz historických trendů pracovního práva v současnosti | 43 |
| 3. Aktuální vývojové trendy v pracovním právu a jejich analýza | 44 |
| 3.1 Obecně k aktuálním výzvám pracovního práva..... | 44 |
| 3.1.1 Právo na práci ve světle aktuálních trendů v pracovním právu..... | 46 |
| 3.2 Zákoník práce a analýza jeho dostatečnosti pro nové formy práce ve 21. století..... | 49 |
| 3.2.1 Proměny základních zásad pracovněprávních vztahů v digitální době | 49 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 3.2.2 | Základní pracovněprávní vztahy a jejich proměny v digitální době | 51 |
| 3.2.2.1 | Pojem závislá práce v digitální době..... | 53 |
| 3.2.2.2 | Proměny pojmu zaměstnanec v digitální době..... | 55 |
| 3.2.2.3 | Proměny pojmu zaměstnavatel v digitální době | 59 |
| 3.2.2.4 | Oslabení subordinačního principu..... | 62 |
| 3.2.2.5 | Nový druh pracovněprávního vztahu de lege ferenda..... | 64 |
| 3.2.2.6 | Nová směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách | 64 |
| 3.2.3 | Absence právního ukotvení některých dalších trendů v pracovním právu65 | |
| 3.2.3.1 | Home Office - Home Working..... | 66 |
| 3.2.3.2 | Sick Days..... | 68 |
| 3.2.3.3 | Sdílené pracovní místo - Job sharing | 70 |
| 3.3 | Rozvoj sdílené ekonomiky a vznik nových pracovních příležitostí | 71 |
| 3.3.1 | Obecně ke sdílené ekonomice | 72 |
| 3.3.2 | Postoj EU k rozvoji sdílené ekonomiky | 74 |
| 3.3.3 | Právní regulace sdílené ekonomiky a její specifika..... | 75 |
| 3.3.3.1 | Právní postavení sdílené platformy z hlediska pracovního práva | 76 |
| 3.3.3.2 | Právní postavení poskytovatele služby z hlediska pracovního práva | 78 |
| 3.3.3.3 | Testace povahy právních vztahů vznikajících ve sdílené ekonomice | 81 |
| 3.4 | Některé další fenomény spojené s automatizací, digitalizací a robotizací..... | 83 |
| 3.4.1 | Fenomén práce 24/7..... | 83 |
| 3.4.1.1 | Právo na odpojení a individuální konto pracovní doby..... | 84 |
| 3.4.2 | Technostres | 86 |
| 3.4.2.1 | Právní nástroje ochrany zaměstnance před technostresem | 88 |
| 3.4.3 | Paradox kanceláře bez papíru | 90 |
| 4. | Právní aspekty robotizace v kontextu pracovního práva | 92 |
| 4.1 | Obecně k trendu robotizace a jejímu vlivu na trh práce | 92 |
| 4.2 | Problematické aspekty užívání robotů zaměstnavateli | 95 |
| 4.2.1 | Nedostatečný právní rámec | 95 |
| 4.2.2 | Právní status robota v pracovněprávních vztazích | 98 |
| 4.2.2.1 | Robotizace - moderní forma otroctví? | 99 |
| 4.2.3 | Otázka právní odpovědnosti (za) robota na pracovišti | 101 |
| 4.3 | Zánik některých profesí v důsledku robotizace | 104 |
| 4.4 | Návrhy de lege ferenda | 106 |
| | Závěr | 108 |
| | Seznam zkratk..... | 111 |
| | Seznam použitých zdrojů..... | 113 |

| | |
|-----------------------|------------|
| Abstrakt..... | 125 |
| Abstract | 126 |

Úvod

Pracovní právo prošlo od svého vzniku do současnosti tu pomalejším tu dynamičtějších vývojem v závislosti na společenském klimatu a na technologickém pokroku, který lidstvo v té které době zažívalo. Také způsoby a metody výkonu práce v každé etapě dějin lidstva procházely určitým vývojem pod vlivem nových, zdokonalujících technologií, nových vynálezů a přicházejících trendů, které nahrazovaly tradiční pracovněprávní instituty novými a modernějšími. Stejného vývoje jsme svědky i dnes na prahu čtvrté průmyslové revoluce, kdy charakter pracovněprávního zákonodárství determinují moderní technologie a z nich vycházející trendy.

Na moderních technologiích majících vliv na všechny oblasti lidského života včetně práce je problematická dynamika, jakou tyto moderní technologie ovlivňují právní vztahy včetně těch pracovněprávních. Co lidem dříve trvalo staletí možná tisíciletí, se dnes mění v horizontu let, ne-li měsíců či týdnů. Tato dynamika se projevuje ve zvyšujícím se tlaku na zákonodárce, kteří na rapidní tempo celospolečenských změn můžou jen obtížně a včas reagovat přijetím adekvátní právní úpravy.

V současnosti účinný zákoník práce staví na principech ochranného zákonodárství 19. století, kdy bylo třeba zaměstnanci garantovat značnou míru ochrany před zvůli jemu nadřízeného zaměstnavatele. Z pohledu dnešní doby, kdy se od pracovního práva nečeká tvrdá regulace vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem garantujícího možná nejvyšší míru ochrany zaměstnance, ale naopak vysoká flexibilita pracovněprávních vztahů, se tyto principy mohou jevit jako přežitě. Neúspěšným se zdá být fakt, že ani po celé řadě novelizací neobsahují v druhém desetiletí 21. století pracovněprávní předpisy mnoho ustanovení, která by reflektovala technologický pokrok a s ním přicházející nové flexibilní modely výkonu práce. Je rovněž s podivem, že oproti jiným státům EU je modernizace pracovního práva a jeho přizpůsobení potřebám technologického pokroku v ČR spíše tématem okrajovým. Zabývá se jím jen několik málo odborníků, a navíc pouze se zaměřením na jedno dílčí téma představující pro pracovní právo potenciální problém bez ohledu na jeho celkový kontext. Technologický pokrok s sebou přitom přináší celou řadu právních problémů s celospolečenským přesahem, ke kterým je třeba zaujmout jasné stanovisko. Hypermoderní doba a s ní přicházející trendy si žádají, aby na tento pokrok pracovní právo pružně reagovalo.

Hlavním impulzem ke zvolení tématu této práce byla více než dvouletá praxe v advokátní kanceláři, při níž jsem měl možnost analyzovat vliv technologického pokroku na právní vztahy včetně vztahů pracovněprávních. Díky ní jsem si vytvořil jasný názor, které konkrétní fenomény přicházející spolu s technologickým pokrokem budou pro budoucí vývoj pracovního práva zásadní. Těmito fenomény jsou dle mého názoru především automatizace, digitalizace a robotizace.

Mou diplomovou práci jsem se proto rozhodl věnovat analýze vývoje, kterým prochází pracovní právo a jeho jednotlivé instituty ve světle těchto tří fenoménů a jaké trendy tyto fenomény do světa práce přinesou. Za tímto účelem je diplomová práce rozdělena do čtyř částí.

První a druhá část diplomové práce pomocí předem stanovených hodnotových východisek a vymezených pojmů analyzuje vývojové trendy, které od počátku dějin lidstva do současnosti ovlivňovaly svět práce. Nalézá v těchto vývojových trendech podobnosti s dnešní dobou, jakož i možnou inspiraci, jak by mělo pracovní právo na aktuální trendy reagovat.

Třetí část diplomové práce analyzuje aktuální vývojové trendy v pracovním právu prizmatem stanovených hodnotových východisek. Klade přitom důraz na faktické proměny pracovněprávních vztahů a právního postavení jejich účastníků v digitální době. Dále bere v potaz i další negativní jevy, které v digitální době působí na zaměstnance a zaměstnavatele. Zároveň přichází s návrhy možné právní regulace de lege ferenda s odkazem na zahraniční právní úpravy tam, kde jednotlivé trendy a jevy nejsou českým pracovním právem zatím akcentovány.

Čtvrtá část práce pak cílí na právní analýzu robotizace v kontextu pracovního práva s důrazem na její problematické aspekty, které z robotizace vyplývají pro účastníky pracovněprávních vztahů i další osoby. Ani zde nejsou opomenuty návrhy možné právní regulace problematických aspektů robotizace.

Hlavním cílem této diplomové práce je provést co nejdůkladnější analýzu zásadních vývojových trendů v pracovním právu v období čtvrté průmyslové revoluce. Závěrem této analýzy by pak měl být co nejucelenější přehled o tom, jak tyto trendy změni podobu dílčích pracovněprávních institutů, jakož i celkové paradigma pracovního práva.

Diplomová práce je napsána k právnímu stavu účinnému ke dni 31. 3. 2019.

1. Hodnotová východiska práce a vymezení základních pojmů

Na první pohled je zřejmé, že pojmy jako automatizace, digitalizace a robotizace nejsou pojmy právní. Jejich původ nalezneme spíše ve vědách technického rázu. Právo jakožto věda humanitní ale není odděleno od reality žijící si ve svém vlastním terminologickém vzduchoprázdnu. Má-li právo dostát svému společenskému účelu, musí v sobě daleko více než kterákoliv jiná humanitní věda reflektovat i ty společenské jevy, fenomény a procesy zdánlivě s právem nesouvisející, aby každá právní norma naplnila své základní znaky a měla reálný dopad na svého adresáta.¹ U jednotlivých odvětví práva, včetně práva pracovního, je pak tato teze posílena v závislosti na tom, jaký společenský jev, fenomén či proces určité specifické právní odvětví reguluje.

Před analýzou vývojových trendů v pracovním právu ve světle fenoménu automatizace, digitalizace a robotizace, je třeba si hned na začátku uvědomit, že se jedná o téma komplikované, které nelze zkoumat pouze v intencích pracovního práva, ale je nutné k němu přistupovat s notnou dávkou komplexnosti. Jeho zpracování vyžaduje práci nejen s pojmy právními, ale nezdědka i s pojmy mimoprávními - zejména s pojmy ekonomickými, technickými či sociologickými. Vymezení těchto pojmů stanovuje jednak teoretické východisko pro tuto práci a jednak je alfou a omegou jejího celkového pochopení. Detailnímu vymezení jednotlivých pojmů souvisejících s tématem vývojových trendů v pracovním právu proto bude věnována celá první část této práce.

Kromě vymezení základních pojmů je pro práci neméně důležité vymezit její hodnotová východiska. Zvolené téma totiž ze své podstaty svádí nejen k revolučním myšlenkám, pokud jde o budoucnost pracovního práva, ale i k transformaci určitých právem regulovaných institucí a právních pojmů, což může vést k nežádoucímu přehodnocení hodnotových východisek. Tato tendence redefinování a přehodnocování může být pro pracovní právo a zejména pro jeho hlavní - ochrannou - funkci stejně přínosná jako nebezpečná.

Při stanovení hodnotových východisek je nutné vzít v úvahu hodnotová východiska několika názorových proudů, které se v souvislosti s fenomény automatizace, digitalizace a robotizace vytvořily za posledních několik let.

¹ KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Praha: C.H. Beck, 1995. ISBN 80-7179-028-1. s. 27.

Zaprvé, existují autoři ze světa práva i jiných mimoprávních věd, kteří fenomény automatizace, digitalizace a robotizace ve vztahu k člověku a společnosti nekriticky vnímají jako pozitivní jev. Tvrdí, že je třeba tyto jevy s otevřeností a se vši vřelostí přivítat, neboť dle jejich názoru vnesou do světa práce a pracovního práva nový svěží vítr, který léta zkosnatělé pracovní právo už beztak potřebuje.²

Naproti nim stojí neméně početná skupina autorů, kteří se k fenoménům staví striktně kriticky s důrazem na četnost rizik jejich implementace do pracovního procesu a pracovněprávních vztahů vůbec.³

A konečně zatřetí je zde bližší početně nespecifikovaná skupina těch, jejichž názor na věc je zcela ambivalentní, fenomény bagatelizují a nespátřují v jejich vlivu na člověka, život a pracovní právo ani pozitiva ani negativa.⁴

Z přístupů těchto tří skupin je zřejmé, že každá z nich při formování svého názoru vychází ze zcela jiných hodnotových východisek, kdy ani jedno nemůže stoprocentně obstát bez vlivu východisek ostatních. Pro mou práci je proto stěžejní stanovit východiska vlastní.

Prvním hodnotovým východiskem je, že člověk a jeho práva jsou základním stavebním kamenem čehokoliv, co se ve společnosti děje, a to podle ideálů humanismu a úcty k lidským právům. Právo je víceúrovňový fenomén, jehož východiskem je vždy člověk, jeho osobnost, jeho činy, potřeby a jeho nezadatelná a nezcizitelná práva. V pracovním právu konkrétně pak převažuje jeho ochranná, můžeme říci až sociální, funkce.⁵ To je třeba mít na paměti, ať už se diskuse o vývojových trendech v pracovním právu bude stáčet kterýmkoliv směrem. Bagatelizace člověka, potírání jeho autonomie a nejvyšší hodnoty v rámci lidské společnosti historicky vždy přineslo, a na řadě míst stále přináší, negativní následky. Proto o významu člověka z hlediska práce a její právní regulace není možné pochybovat.

² Čeká nás invaze robotů. Musíme se řídit tím, co říkal Baťa, radí bankéř Kysilka. In lidovky.cz. [online] 24. dubna 2017 [cit. 2019-01-16]. Dostupné z: https://www.lidovky.cz/byznys/statni-pokladna/ceka-nas-invaze-robotu-pise-pavel-kysilka.A170423_161334_statni-pokladna_onv.

³ Digitální Česko? Kdeže, podle ekonoma Kysilky jsme po Rumunsku nejpapírovější v EU. Inct24.ceskatelevize.cz. [online] 18. listopadu 2018 [cit. 2019-01-16]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/2655551-ubytek-mist-kvuli-robotum-odpovedi-je-vzdelani-ktere-nikdy-nekonci>.

⁴ Robotizace není třeba se obávat. Ale... In ceskapozice.lidovky.cz. [online] 28. ledna 2016 [cit. 2019-01-16]. Dostupné z: http://ceskapozice.lidovky.cz/robotizace-neni-treba-se-obavat-ale-dt9-/debata-jana-machacka.aspx?c=A160127_171334_machackova-debata_lube.

⁵ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 4.

Zadruhé, pokrok lidstva je přirozený, ať už se projevuje v kterékoliv oblasti lidské činnosti. Žádný pokrok nelze zastavit a stavět se proti němu je nesmyslné, jelikož si vždy najde svoji cestu. Pokrok je inherentní součástí lidské civilizace a projevem její přirozené touhy zlepšovat se, ať už se s ohledem na vyspělost jednotlivých národů, států, regionů a lidských individuů projevuje tu rychleji tu pomaleji. Stejně tak trendy spojené s tímto vývojem nejen v pracovním procesu a právu zde existovaly vždy a je nade vši pochybnost, že vždy existovat budou. Dokud zůstane lidstvo lidstvem, několik dalších generací může řešit důsledky bezpočtu dalších průmyslových revolucí, ve kterých se ta aktuální - čtvrtá - bude jevit jako malicherná. Pokrok je třeba vnímat jako loď, která pluje po moři, jehož břehy jsou v nedohlednu. Je třeba ale vyjít z východiska prvního, že kormidelníkem na této pomyslné lodi je stále člověk, který by jí měl udávat rychlost, směr a cíl. Alespoň dosud tomu tak vždy bylo.

Třetí hodnotové východisko z hlediska této práce považuji za vůbec nejdůležitější. Je třeba mít stále na paměti, že každý pokrok, ať se může zdát sebevíc přitažlivý, s sebou kromě pozitiv přináší i negativa. Každá revoluce, ať už politická nebo průmyslová, je člověku užitečná jen do té míry, dokud obmění staré a nefunkční mechanismy a nahradí je novými, lepšími a funkčními. Navíc hodnoty vydobyté revolucí je třeba zakonzervovat, respektive právně ukotvit – není možné být v permanentní revoluci. Ne vždy je správným řešením všechno staré nahradit novým, neboť staré není synonymem pro špatné, stejně jako nové není synonymem pro dobré. Každý nadcházející vývojový trend s sebou totiž vždy přináší jak pozitiva, tak i rizika, a zejména vůči rizikům musíme být nadmíru ostražití. Pokrok je užitečný a schopný se realizovat pouze ve společnosti, v níž existují morální hodnoty a silná víra v právo, které tyto hodnoty chrání a činí je vymahatelnými.

1.1 Práce

Práce je pojmem, který je v různých oblastech lidského života definován různě. Použije-li tento termín kterýkoliv člověk v běžné hovorové mluvě, může jím myslet zcela něco jiného než ekonom, právník, fyzik, psycholog nebo sociolog. Všeobsáhlá, jednotná definice pojmu práce napříč společenskými vědami tedy neexistuje a je nutné ji chápat jednak v kontextu té které situace a jednak v kontextu konkrétní vědy, která s tímto pojmem právě pracuje.

Samotný základ pro jakoukoliv užší definici a výklad pojmu práce pokládá ekonomická teorie. Ta ve své nejobecnější terminologii práci chápe jako „*cílevědomou lidskou činnost, která vede k uspokojování lidských potřeb, vytváření statků a služeb*“.⁶ Tato obecná definice pak může být různě modifikována. Podle Bruggera jde o „*účelnou produkci předmětů a služeb, které mají hodnotu pro ostatní členy společnosti, jako pravidelné zajišťování statků a situací*“.⁷ Dorsch pak práci pojímá jako „*činnost sloužící uspokojování potřeb a obživě*“.⁸ Všechny tři definice práce, ať už se od sebe více či méně terminologicky liší, v sobě zahrnují několik podstatných znaků, které v sobě pojem práce nese vždy. Zaprvé, práce bude vždy činnost. Zadruhé, tato činnost pak bude vždy vykonávána člověkem. A konečně zatřetí, tato činnost bude cílevědomá, tedy povede k uspokojení lidské potřeby.

Jeden významný aspekt v sobě ovšem výše uvedené definice postrádají, a sice aspekt psychologický. Podle ekonomů je pro práci příznačná zejména její plánovitost založená na specifické lidské schopnosti oddálit uspokojení vlastních potřeb.⁹ Psychologie se však k práci staví dvojznačně. Jako k nutné námaze na jedné straně a nadto jako k uspokojivému výkonu či dobrovolné tvorbě na straně druhé. Z pohledu psychologického tedy dochází k jakémusi vytrhnutí pojmu práce z exaktního lůna ekonomické terminologie, což lze hodnotit veskrze pozitivně. Většina lidí totiž nikdy k práci nepřistupuje čistě racionálně jako k pouhému prostředku své vlastní obživy, ale shledává v této činnosti vnitřní naplnění a určitou míru seberealizace.¹⁰ Psychologické hledisko proto nelze při vymezení pojmu práce nikdy opomíjet, neboť práce každému jednotlivci ať už vědomky či nevědomky napomáhá k uvědomění si svého vlastního já.

Další modifikace pojmu práce se pak odvíjejí od okolností, za kterých je práce člověkem vykonávána. Používá-li člověk při výkonu práce ruce a její výkon vyžaduje pohyb těla jako celku, hovoříme o práci fyzické.¹¹ Naopak práce, u níž je základním nástrojem výkonu mentální činnost mozku a centrální nervové soustavy a fyzická námaha není vyžadována, je označována za práci psychickou.¹² Teoreticky můžeme

⁶ PETRUSEK, Miloslav, MAŘÍKOVÁ Hana, VODÁKOVÁ Alena. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-311-3. s. 346

⁷ BRUGGER, William. *Democracy and Organisation in the Chinese Industrial Enterprise (1948-1953)*. Cambridge: Cambridge University Press, 1976. ISBN 0 521 20790 8, s. 63.

⁸ Tamtéž, s. 69.

⁹ WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3701-0. s. 102.

¹⁰ Tamtéž, s. 105.

¹¹ Výkopové práce, dělnické práce, kování, obrábění, svaření, zednictví, kamenictví, oprava vozidel atp.

¹² Nejčastěji povolání, k jehož výkonu je třeba akademické vzdělání. Právníci, lékaři, ekonomové, učitelé.

hovořit o práci smíšené, pakliže stejnou měrou vyžaduje jak psychickou aktivitu, tak aktivitu fyzickou.¹³ Dalším hlediskem modifikace je to, zdali je práce honorována. Pakliže není, jedná se o práci neplacenou, tj. práci domácí. Je-li honorována, jde o práci placenou. Petrusek pak rozlišuje mezi prací námezdní, která je vykonávána pro někoho a prací samostatnou, kdy vykonavatel práce je zároveň i příjemcem prací vytvořených statků.¹⁴ Hledisko historické nakonec umožňuje dělit práci i podle toho, zdali ji člověk vykonává dobrovolně, pak jde o práci dobrovolnou, nebo pod nátlakem, kdy jeho vlastní vůle k práci je potlačena, pak hovoříme o práci nucené.¹⁵

Ne všechny definice práce jsou ale takto detailní zahrnující všechny její aspekty. Hall je ze zmíněných autorů jediný, jehož pojetí práce je dostatečně obecné na to, aby dalo prostor také jiným vědám pro svou vlastní definici. Navíc, stejně jako psychologové, ze svého pojetí práce evidentně odstraňuje určitý ekonomický rozměr, který je u definic předchozích autorů patrný. Tak tedy podle Halla je prací „*činnost, která je jedincem jako práce pojímána*“.¹⁶ Hall sice ponechává pojmu práce dva základní znaky, tedy že jde o činnost a že tato činnost je vykonávána člověkem. Zcela ale vypouští fakt, že by se mělo jednat o činnost cílevědomou, a tak z Hallova hlediska může být prací prakticky jakákoliv činnost, kterou člověk za práci označí. Výše zmíněné modifikace podle okolností pak logicky zůstávají beze změny.

Již dříve bylo řečeno, že Hallovo pojetí práce otevírá prostor i pro vědecké definice neekonomického charakteru. Hall tak konečně dává základ pro možné pojetí práce z hlediska právního. Obecnou definici práce však přesto najdeme v kterémkoliv z právních předpisů jen těžko. Jak vnitrostátní, tak mezinárodní právní dokumenty s pojmem práce neřídka pracují, ale přitom vždy rezignují na její přesnou definici. Tento přístup je ovšem logický, neboť přesně definovat jakýkoliv pojem z hlediska práva je vždy problematické a dle ustálené judikatury Ústavního soudu ČR též nežádoucí.¹⁷ Vyjdu-li z Hallovy teze, že prací je kterákoliv činnost, kterou člověk za práci označí, pak český zákonodárce pracuje s pojmem *závislá práce*, kterou definuje v § 2 odst. 1 zákoníku práce (dále jen „ZPr“).¹⁸ Ten stanoví, že „*závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,*

¹³ Práce architektů a strojních inženýrů.

¹⁴ PETRUSEK, Miloslav, MAŘÍKOVÁ Hana, VODÁKOVÁ Alena. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-311-3. s. 348

¹⁵ Tamtéž, s. 349.

¹⁶ Tamtéž, s. 348.

¹⁷ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 25. září 2018 Pl. ÚS 18/17.

¹⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“ Při pohledu na definici výše se potvrzuje, že jednotné definování toho kterého pojmu je z hlediska práva problematické zejména proto, že v sobě obsahuje dílčí právní pojmy, bez jejichž pochopení nelze chápat ani definici celkovou. Právní pojetí práce, tj. závislé práce podle ZPr, proto ponechám ještě chvíli stranou. Stěžejní pro základní pochopení pojmu práce totiž není ani tak její přesné definování, jako stanovení významového rámce, ve kterém tento pojem chápeme a používáme.¹⁹

Proto vzhledem k výše uvedenému shrňme, že práci v nejširším slova smyslu rozumíme cílevědomou činností, která je vykonávána člověkem za účelem uspokojení jeho vlastních potřeb a vytvoření statků.²⁰ Tyto individuální potřeby a statky pak musí společnost kolektivně uznávat jako hodnotu. Kromě toho člověk v této cílevědomé činnosti nalézá své vlastní uspokojení a pocit seberealizace.

Možnou redefinicí pojmu (závislá) práce, respektive obměnou rámce jeho vnímání a obměnou jeho obsahu v souvislosti s fenomény automatizace, digitalizace a robotizace, se budu podrobněji zabývat ve třetí části práce.

1.2 Pracovní právo

Výše jsem vymezil pojem práce. Aby ale práce jako lidská činnost sloužící k uspokojování lidských potřeb mohla obstát v každodenním životě, potřebuje svou právní regulaci (právní rámec), která mimo jiné zajistí spravedlivé podmínky pro její řádný výkon. Konkrétně je třeba zajistit, aby se statky a služby jí vytvořené dostaly pod právní ochranu, a aby byli právem chráněni ti, kteří buďto příležitosti k práci vytvářejí a práci zadávají (zaměstnavatelé) nebo se o práci ucházejí a následně ji sami vykonávají (zaměstnanci). Tuto ochranu člověku v nejužším měřítku garantuje pracovní právo.²¹

Jako u většiny právních definic, je i definice pracovního práva přirozeně problematická.²² Teorie se shoduje na tom, že jak v ČR tak v ostatních zemích

¹⁹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 8. července 2010 Pl.ÚS 8/08.

²⁰ Statky a potřebami se zde rozumí zejména vydělávání peněz za účelem vlastní obživy.

²¹ Základ pro právní ochranu prací generovaných statků poskytuje také právo mezinárodní, ústavní, trestní či občanské. Ochrana statků generovaných prací je proto daleko širší přesahující rámec pracovního práva.

²² Samotná definice pojmu právo je předmětem širokých diskusí a ani jeden z právních teoretiků se na jeho přesném vymezení neshoduje s jiným. Podle prof. Gerlocha je právo v objektivním smyslu součástí objektivní reality, do které jednotlivé subjekty vstupují a jejíž jsou součástí.

s kontinentální právní tradicí je pracovní právo považováno za právní odvětví.²³ Dle názoru Bělina se v rámci českého právního řádu jedná o právní odvětví hybridního charakteru, které je tvořeno souborem jak soukromoprávních tak veřejnoprávních norem upravujících v zásadě tři oblasti, které spolu úzce souvisejí a kdy jedna více či méně ovlivňuje druhou a třetí.²⁴

První oblastí je tzv. *individuální pracovní právo*, které se historicky vyvinulo jako první, a které je mezi všemi oblastmi pracovního práva považováno za vůbec nejdůležitější, neboť se v něm více než v kterékoliv jiné oblasti výrazně projevuje jednak ochranná funkce pracovního práva a jednak jeho smluvní charakter.²⁵

Hlavním důvodem pro vznik individuálního pracovního práva byla potřeba společnosti chránit slabší stranu pracovněprávního vztahu.²⁶ Individuální pracovní právo je souborem vztahů, a to jak právních tak mimoprávních, regulovaných právními normami, v nichž na jedné straně těchto vztahů vystupuje fyzická osoba (člověk) jakožto zdroj pracovní síly, kterou jinému nabízí k užítku, a na straně druhé jiná fyzická osoba (popřípadě osoba právnická), která nabízenou pracovní sílu té které fyzické osoby využívá k dosažení svých vlastních cílů. Individuální pracovní právo tedy primárně řeší právní vztahy mezi osobami, které pracovněprávní terminologie nazývá zaměstnanci a zaměstnavatelé. Zdrojem norem individuálního pracovního práva bývají v kontinentální právní kultuře pracovněprávní kodexy. V ČR je tímto kodexem ZPr.²⁷

Druhou oblast tvoří právní normy tzv. *kolektivního pracovního práva*, jejichž předmětem je regulace vztahů mezi subjekty zastupujícími skupiny zaměstnanců na straně jedné a skupiny zaměstnavatelů na straně druhé. Propojenost a vzájemné prolínání individuálního a kolektivního pracovního práva je zde přitom zřejmá. Individuální pracovní právo je ve své podstatě předpokladem vzniku pracovního práva kolektivního; bez základního vztahu individuálního pracovního práva zaměstnavatel – zaměstnanec by kolektivní pracovní právo postrádalo svůj smysl.²⁸ Přesto v celé řadě pracovněprávních vztahů nehrají roli pouze zájmy jednoho konkrétního zaměstnance

²³ Právní odvětví je autonomní část právního řádu.

²⁴ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 3.

²⁵ Tamtéž, s. 3.

²⁶ Tamtéž, s. 4.

²⁷ Podrobně k problematice individuálního pracovního práva též BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 127–335.

²⁸ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 4.

a jednoho konkrétního zaměstnavatele. Existují určité zájmy, které se snaží prosazovat zaměstnanci a zaměstnavatelé obecně jako dvě oddělené skupiny. Nejde ani tak o součet individuálních zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů, jako spíš o rozdílné principy a hodnoty, které zaměstnanci a zaměstnavatelé reprezentují.²⁹

Kolektivní pracovní právo proto vytváří normativní rámec pro vzájemné vyjednávání a prosazování těchto obecných zájmů obou skupin. V ČR jsou kolektivními subjekty zaměstnanců nejčastěji odborové organizace a rady zaměstnanců a kolektivními subjekty zaměstnavatelů jejich sdružení. Kolektivní pracovněprávní vztahy jsou pak upraveny jednak přímo v ZPr, kde je obsažena jejich hmotněprávní stránka, a potom v zákoně o kolektivním vyjednávání (dále jen „ZKV“)³⁰, který se zaměřuje na jejich procesněprávní stránku. ZPr a ZKV jsou k sobě v poměru subsidiarity. Nedílnou součástí kolektivního pracovního práva ovšem nejsou jen normy obsažené v ZPr a ZKV, ale také smlouvy vzniklé z vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli – jedná se o tzv. kolektivní smlouvy, resp. o jejich normativní část.³¹

Třetí oblastí, která uzavírá trojjedinou definici pracovního práva, je právní úprava *zaměstnanosti*.³² Jestliže jsme pracovní právo dříve označili za hybridní právní odvětví, největší podíl na tom má právě jeho třetí část, která v sobě obsahuje mimo norem soukromoprávních i normy veřejnoprávní. Právní úprava zaměstnanosti v nejobecnější rovině reguluje právní vztahy, které vznikají při realizaci práva konkrétní fyzické osoby (občana) získávat prostředky pro své životní potřeby prací.³³ Samotný základ tohoto práva ovšem jednotlivcům nedávají soukromoprávní normy, nýbrž normy veřejnoprávní často dosahující až ústavní úrovně. Právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací je například vymezeno v čl. 26 Listiny základních práv a svobod (dále jen „LZPS“).³⁴ Pokud jde o získání zaměstnání, což je vzhledem k právu na práci pojem mnohem užší, je základem právní úpravy rovněž veřejnoprávní norma, a sice zákon o zaměstnanosti (dále jen „ZZ“).³⁵ Veřejnoprávní charakter těmto vztahům ovšem nedávají jenom prameny jejich právní úpravy, ale i subjekty, které do vztahů vstupují.

²⁹ BĚLINA, Miroslav, a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 3.

³⁰ Zákon č. 2/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

³¹ Podrobně k problematice kolektivního pracovního práva též BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 339–434.

³² Tamtéž, s. 3.

³³ O problematice práva na práci viz podrobněji bod 3.1.1. této práce.

³⁴ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

³⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Na jedné straně těchto vztahů stojí stát jakožto subjekt moci veřejné, kterou vykonává skrze své orgány. Těmi jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) a Úřad práce ČR. Na straně druhé stojí subjekty soukromého práva, tj. zaměstnanci a zaměstnavatelé.³⁶ Vztah nerovnosti subjektů toliko charakteristický pro veřejnoprávní vztahy je zde patrný. Právní úprava zaměstnanosti navíc nejenže vychází z ústavněprávních norem, ale zahrnuje v sobě i normy práva správního. Právní úprava zaměstnanosti totiž z hlediska procesního není ničím jiným než správním řízením podle správního řádu.³⁷

Pracovní právo tedy může být vymezeno jako hybridní právní odvětví stojící jak na soukromoprávních tak veřejnoprávních normách, které se skládá z pracovního práva individuálního, pracovního práva kolektivního a právní úpravy zaměstnanosti.

Toto pojetí pracovního práva však není jediné a absolutní. Hůrka ve své učebnici se primárně zaměřuje na definici pracovního práva jako právního odvětví a teprve posléze jej rozděluje, stejně jako Bělina, na pracovní právo individuální, kolektivní a právní úpravu zaměstnanosti.³⁸ Pokud jde o další česky píšící autory, například Tröster chápe pracovní právo pouze jako právo závislé práce ve smyslu legální definice ZPr a tři výše uvedené oblasti pracovního práva tak redukuje pouze na dvě, a to na pracovní právo individuální a kolektivní.³⁹ Jinak tomu není ani v rakouském pojetí, kdy i Löschnigg nebere právní úpravu zaměstnanosti v potaz a zabývá se pouze otázkami individuálního a kolektivního pracovního práva.⁴⁰ Ke stejnému názoru se klaní i polská doktrína v čele s Liszcz. I ta chápe pracovní právo pouze jako právo závislé práce dělené na individuální a kolektivní.⁴¹

Ať už do pojetí pracovního práva zařadíme všechny Bělinou uvedené oblasti nebo jen některé z nich, je na tomto místě nutné podotknout, že dotknou-li se fenomény automatizace, digitalizace a robotizace pracovního práva, nikdy se nedotknou jeho jednotlivých oblastí odděleně – vždy budou mít vliv na pracovní právo jako celek, tedy jako na jedno jediné právní odvětví.

³⁶ BĚLINA, Miroslav, a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 3.

³⁷ Správní řízení je postup správního orgánu, jehož účelem je vydání rozhodnutí, jímž se v určité věci zakládají, mění nebo ruší práva anebo povinnosti jmenovitě určené osoby nebo jímž se v určité věci prohláší, že taková osoba práva nebo povinnosti má anebo nemá.

³⁸ HŮRKA, Petr. a kol: Pracovní právo, Plzeň, Aleš Čeněk, 2011, s. 19 a 20.

³⁹ TRÖSTER, Petr: Postavení pracovního práva v právním systému České republiky, in Kodifikace a dekodifikace soukromého práva v dnešním právním vývoji, Praha, Karolinum, 1998, s. 91.

⁴⁰ LÖSCHNIGG, Günther: Arbeitsrecht, 11. vyd. Wien 2011, ÖGB Verlag, s. 41

⁴¹ LISZCZ, Teresa: Prawo pracy, 5. vyd., Warszawa, Lexis Nexis, 2008, s. 17.

1.3 Automatizace

Dosud jsem vycházel z předpokladu, že práce tak, jak byla definována výše a jejíž ochranu garantuje pracovní právo, byla a je vykonávána člověkem. Ne vždy ale činnost směřující k vytváření statků mající pro člověka hodnotu musí být vykonávána člověkem samotným. Psychologie považuje za jednu ze základních vlastností každé lidské bytosti lenost⁴², a proto je nabíledni, že se člověk bude chtít určitých neatraktivních prací zbavit za současného vytvoření mechanismu, který by neatraktivní práci vykonával za něj.

Mnohdy ale určité práce nemůže člověk vykonávat, i kdyby své lenosti navzdory sebevíc chtěl. Existují druhy prací, které jsou svou povahou a náročností zcela neadekvátní fyzickým dispozicím kteréhokoliv člověka. Lidé tak přirozeně hledají způsoby, jak v pracovním procesu nahradit svou přítomnost a zároveň jak garantovat výsledek práce minimálně na té úrovni, na které by výsledku dosáhli oni sami svou fyzickou silou, ba dokonce na úrovni vyšší.

Důsledkem hledání nových způsobů provedení práce spolu se zaváděním moderních technologií do různých oblastí života včetně výroby a průmyslu se tak přirozeně stává nahrazování lidské nebo mechanizované práce strojem (automatem). Toto nahrazování lidské (živé) práce strojem v obecné rovině nazýváme *automatizací*.⁴³

Ne každé nahrazení lidské práce je ale automatizací v pravém slova smyslu. Ačkoliv je v novodobé historii pojem automatizace přisuzován D. S. Harderovi, technickému manažerovi společnosti Ford Motor Company, který jej měl poprvé použít někdy kolem roku 1946 ve Spojených státech amerických, původní výraz automatizace je mnohem starší.⁴⁴ Jeho kořeny sahají až do starověkého Řecka a pocházejí z řeckého slova *automatos*, což znamená samočinný či samopracující.⁴⁵ Řekové však tento výraz používali pouze pro strojní nahrazování těch typů činností, při nichž stroj nahrazuje nejen fyzickou práci člověka, ale i jeho intelektové funkce. To okruh činností, na které lze pojem automatizace použít, výrazně zužuje. Z hlediska vývojových stádií procesu

⁴² Lenost, nebo choroba? Prokrastinace se týká až třetiny populace. In stoplusjednicka.cz. [online] 8. června 2017 [cit. 2019-01-29]. Dostupné z: <https://www.stoplusjednicka.cz/lenost-nebo-choroba-prokrastinace-se-tyka-az-tretiny-populace>.

⁴³ Základní pojmy z automatizace: 32 termínů, které musíte znát. In factoryautomation.cz. [online] 25. ledna 2015 [cit. 2019-01-29]. Dostupné z: <https://factoryautomation.cz/zakladni-pojmy-z-automatizace-32-terminu-ktere-musite-znat/>.

⁴⁴ GROOVER, Mikell: Automation. In britannica.com [online] 22. března 2019 [cit. 2019-03-23]. Dostupné z: <https://www.britannica.com/technology/automation>.

⁴⁵ Automatizace. In encyklopedia.soc.cas.cz [online] 10. listopadu 2018 [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Automatizace>.

nahrazování živé práce stroji je tedy automatizace až druhým stádiem vývoje. Tím prvním stádiem je stádium mechanizace.⁴⁶ Proces, ve kterém stroj nahrazuje člověka při výkonu namáhavé nebo stereotypně opakující se práce, tedy není automatizace, ale mechanizace. O automatizaci *stricto sensu* hovoříme teprve ve chvíli, kdy stroj nahrazuje nejen fyzickou práci člověka, ale i práci intelektuální, čímž dává vzniknout dlouhému řetězci samořízených a samoregulovaných pracovních operací nevyžadujících přímou účast člověka.⁴⁷ Vzniká tedy stav, ve kterém pokud jde o výkon práce „*člověk ztrácí bezprostřední kontakt se zpracovávaným substrátem, s vlastním procesem je spojen sensory a komunikačními médii a vstupuje do něj pouze v případě odchylky od požadovaného standardu, kterou není stroj schopen zvládnout.*“⁴⁸ Auerhan k tomuto dodává, že „*automatizace tak svou podstatou umožňuje, ale zároveň naléhavě vyžaduje překonat historicky vzniklou roztržku mezi vědou a prací, vytváří technické předpoklady pro odstranění rozdílů mezi lidmi fyzické a lidmi duševní práce, pro všestranný rozvoj schopností, znalostí a dovedností každého člověka, pro odstranění jednostrannosti lidí v důsledku dělby práce, která omezovala, mrzačila rozvoj jak fyzicky, tak i duševně pracujících.*“⁴⁹

Postupné zavádění automatizace do světa práce tak způsobuje, že v původním pojetí práce, jakožto cílevědomé činnosti, která je vykonávána člověkem za účelem uspokojení jeho vlastních potřeb a vytvoření statků, role člověka postupně oslabuje. Člověk se svým vlastním přičiněním pasoval z role hlavní do role vedlejší – do pozice dozorce standardu provedení a výsledku práce, a ne už do role jejího primárního vykonavatele. To na jednu stranu přináší vysokou úsporu fyzického a časového kapitálu, který může nyní člověk investovat jinde, ale na druhou stranu klade zvýšené nároky na jeho kvalifikaci.⁵⁰ Přirozeně dochází k jevu, který je označován jako tzv. *polyvalence práce*.⁵¹

⁴⁶ Automatizace. In encyklopedia.soc.cas.cz [online] 10. listopadu 2018 [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Automatizace>.

⁴⁷ Tamtéž.

⁴⁸ Tamtéž.

⁴⁹ SYCHROVÁ, Hana. Technika, kvalifikace, vzdělání - J. Auerhan. Pedagogika, 1966, roč. XVI., č. 2, s. 238-241.

⁵⁰ Automatizace. In encyklopedia.soc.cas.cz [online] 10. listopadu 2018 [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Automatizace>.

⁵¹ Polyvalence práce je jev, který vzniká jako důsledek automatizace. Jde o proces sbližování profesí, který vytváří tlak na jednotlivá povolání zejména pokud jde o zvyšování a prohlubování kvalifikace.

1.3.1 Typy a stupně automatizace

Pojem automatizace nelze používat *promiscue*, aniž bychom jej zasadili do kontextu konkrétní situace, tj. aniž by se dotýkala konkrétního druhu práce. Je třeba si uvědomit, že neexistuje jedna jediná forma automatizace. Stejně jako technologický vývoj má i automatizace své typy a stupně. Podle nich můžeme automatizaci rozdělit na automatizaci výrobních procesů a nevýrobních procesů, přičemž procesem zde rozumíme posloupnost změn v určitém vymezeném časovém úseku.⁵²

Automatizace výrobních procesů se týká těch procesů, které jsou zapojené do výroby určitých produktů. Za příklady mohou sloužit procesy v hutním, důlním, strojírenském, potravinářském, stavebním nebo automobilovém průmyslu.⁵³

Automatizace nevýrobních procesů poté zahrnuje procesy především z oblasti služeb. Ať už se jedná o služby veřejné (peněžní ústavy, zdravotnictví, obrana, bezpečnost státu, vzdělání) nebo o soukromé (telekomunikační procesy, prostředky masových médií apod.)⁵⁴

Dále můžeme rozlišit mezi automatizací komplexní, kdy je automatizován celkový výrobní proces a člověk přebírá roli plánování a strategického řízení a automatizací částečnou (neboli také dílčí), kdy automatizaci podléhají jen určité procesy a funkce, zatímco zbylé fáze procesu zůstávají neautomatizovány.⁵⁵

Rozdíl je také možné spatřovat v neflexibilním a flexibilním procesu automatizace. Neflexibilní (nebo také tvrdá, neadaptabilní) automatizace spočívá v tom, že program automatického technického zařízení nelze vyměnit, nebo jen velmi nákladně. Flexibilní (nebo také měkká, adaptabilní) automatizace naopak nabízí snadnou výměnu programu s malými náklady.⁵⁶

U automatizace obecně pak můžeme rozlišovat její tři stupně, ve kterých se projevuje ve výrobním procesu. Současná technicky zaměřená literatura hovoří

⁵² Základní pojmy z automatizace: 32 termínů, které musíte znát. In factoryautomation.cz. [online] 25. ledna 2015 [cit. 2019-03-09]. Dostupné z: <https://factoryautomation.cz/zakladni-pojmy-z-automatizace-32-terminu-ktere-musite-znat/>.

⁵³ Tamtéž.

⁵⁴ Tamtéž.

⁵⁵ Tamtéž.

⁵⁶ Automatizace. In encyklopedia.soc.cas.cz [online] 10. listopadu 2018 [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Automatizace>.

o automatickém ovládní (první stupeň), automatické regulaci (druhý stupeň) a automatickém řízení (třetí stupeň).⁵⁷

Pro první stupeň automatizace, tedy automatické ovládní, je charakteristická absence zpětné vazby ve výrobním řetězci. Hovoříme o přímém otevřeném řetězci výroby. Soustava, která ovládní zajišťuje, tak nemá zprávy o reálných následcích svého působení a není schopna je pro sebe zpětně vyhodnocovat a promítat do své další činnosti. V praxi tak lze automatické ovládní použít tam, kde neexistují vlivy, které by rušily nebo znemožňovaly přímé působení ovládací soustavy na soustavu ovládanou.⁵⁸

Naopak pro druhý stupeň automatizace - automatickou regulaci - je typická přítomnost zpětné vazby, která u automatického ovládní absentuje. Zde tedy hovoříme o uzavřeném řetězci výroby, ve kterém dochází k samočinnému udržování regulované veličiny podle daných podmínek a hodnot. Soustava, která zde automatickou regulaci zajišťuje, tak na rozdíl od prvního stupně automatizace má zprávy o reálných následcích svého působení a je schopna je pro sebe zpětně vyhodnocovat a promítat do své další činnosti.⁵⁹

Třetím stupněm automatizace je pak automatické řízení, které není ničím jiným než úplnou automatizací řídicích procesů. Automatické řízení se tak stává předpokladem zavedení robotizace výrobních procesů.⁶⁰

1.4 Digitalizace

Na rozdíl od ostatních fenoménů dopadajících na pracovní právo a udávajících jeho současné a budoucí trendy není definice digitalizace vůbec snadná. Základním problémem přesného definování digitalizace je obsáhlost tohoto pojmu. Možná právě proto dnes většina autorů, kteří o digitalizaci v jakémkoliv kontextu pojednávají, rezignuje na její definici. Přestože je digitalizace v současné době mediálně i akademicky skloňována všemi možnými způsoby, jen málokdo se zabývá tím, co tento často nadužívaný pojem skutečně znamená. Tento přístup je praktikován navzdory faktu, že správné vymezení pojmu digitalizace má nezřídka pro jeho použití stěžejní význam. Lze se tak jen domnívat, zdali si většina autorů uvědomuje složitost

⁵⁷ Základní pojmy z automatizace: 32 termínů, které musíte znát. In factoryautomation.cz. [online] 25. ledna 2015 [cit. 2019-03-09]. Dostupné z: <https://factoryautomation.cz/zakladni-pojmy-z-automatizace-32-terminu-ktere-musite-znat/>.

⁵⁸ Tamtéž.

⁵⁹ Tamtéž.

⁶⁰ Robotizace. In encyklopedia.soc.cas.cz [online] 3. března 2018 [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Robotizace>.

a rozsáhlost vymezení tohoto pojmu, a tak se k němu raději ani neuchýlí, a nebo ve svých textech spoléhají na to, že je digitalizace pro veřejnost pojmem natolik srozumitelným, že jej není třeba dále definovat.

Navzdory tomuto ne právě profesionálnímu přístupu jsem přesvědčen, že bez alespoň základního vysvětlení principů digitalizace a alespoň základního vymezení obsahu tohoto pojmu se má práce neobejde. Digitalizace je dle mého názoru stěžejním fenoménem, který na pracovní právo momentálně působí, a udává jeho dynamiku i směr.⁶¹ Na následujících řádcích se proto pokusím nastínit, co se skrývá pod nedefinovaným, a přesto s oblibou používaným pojmem digitalizace.

1.4.1 Digitální ekonomika

Digitalizace a od ní odvozená slova jako „*digitální*“ či „*digitalizovaný*“, se dnes jako červená nit prolínají četnými publikacemi zabývajícími se čtvrtou průmyslovou revolucí a moderními trendy v pracovním právu.⁶² Jen stěží si však lze představit, že by se autoři zaměření na pracovní právo a jeho vývoj opírali o pojem, který ve svém pravém slova smyslu znamená adjektivum „*číslicový*“. Právě takový je totiž základní význam onoho pojmu.⁶³ Stejně tak je jen málo pravděpodobné, že by jím měl kdokoliv na mysli digitalizaci signálu nebo digitalizaci televizního a rozhlasového vysílání, tedy převod či přechod analogového signálu do digitálního. Z různého množství dostupných vědecko-technických definic digitalizace uvádím příkladem tuto: „*Digitalizace je převod vybraných měřitelných fyzikálních veličin digitalizovaného objektu do numerických hodnot, jejich kódování a uložení za účelem pozdějšího vygenerování jiných fyzikálních veličin s cílem umožnit pozdějšímu uživateli fyziologické vjemy nahrazující přímé vnímání originálu*“.⁶⁴ Je zřejmé, že tato poněkud komplikovaná vědecko-technická definice působí v kontextu pracovního práva jako z jiného světa. Digitalizace v pracovníprávním kontextu tedy musí znamenat něco jiného, přestože základ pro terminologii mimo oblast práva je z definice patrný.

⁶¹ Domnívám se, že zatímco automatizace je fenoménem, který již několik desetiletí svět práce a pracovního práva ovládá, je digitalizace tím, co je na svém existenčním vrcholu momentálně, a co dává aktuálně nejvíce podnětů pro změny v pracovníprávní regulaci. Digitalizace je něco, co je třeba řešit ihned – co nesnese odkladu. Oproti tomu robotizace je teprve na vzestupu a o slovo se vzhledem k pracovníprávní regulaci bude výrazněji hlásit teprve v budoucnosti, ne však v budoucnosti vzdálenější než jedno desetiletí.

⁶² BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds.): *Pracovní právo v digitální době*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-259-2. s. 9.

⁶³ PTÁČEK, Milan. *Digitální zpracování a přenos obrazové informace*. Praha: Nadas, 1983.

⁶⁴ PSOHLAVEC, Stanislav. *Digitalizace – co tím myslíte?*. Ikaros [online]. 1999, ročník 3, číslo 11 [cit. 2019-03-07]. ISSN 1212-5075. Dostupné z: <http://ikaros.cz/node/10433>.

Lze pozorovat, že kterýkoliv autor používající tento pojem v souvislosti s pracovním právem jím nejčastěji myslí přechod pracovního prostředí ze světa reálného (hmotného) do světa virtuálního za intenzivního využívání počítače, informačních a komunikačních technologií, internetu a sociálních sítí v pracovním procesu.⁶⁵ Jde o pojem používaný pro deskripci fenoménu působícího na svět práce a pracovního práva, v němž klíčovou úlohu hraje vzájemná propojenost podniků, zaměstnanců a zaměstnavatelů díky informačním a komunikačním technologiím. Jedná se o proces prostupující celou společností napříč více či méně vyspělými regiony měnící strukturu i řízení jednotlivých korporací a dávající, jak vzniknout, tak zaniknout celé řadě odvětví a pracovních pozic. Vznikají rovněž nová atypická zaměstnání.⁶⁶ To všechno za prostupování vyšší míry flexibility do pracovněprávních vztahů a jejich právní regulace. Zároveň se zvyšuje konkurenceschopnost méně vyspělých regionů a zmenšuje vzdálenost mezi dříve těžko dostupnými oblastmi. Rodí se nové efektivní způsoby vlády, státní správy, zdravotnictví, vzdělávání a obchodování vykonávané prostřednictvím elektronických technologií známé jako e-government, e-health, e-education či e-komerce mající svými důsledky pro fungování společnosti přesah daleko za hranice pracovního práva.⁶⁷

Tímto zdaleka nevyčerpávajícím popisem jsem naznačil, co se dnes veřejnost představuje pod pojmem digitalizace. Jádro problému ovšem spočívá v tom, že pro výše popsany jev se pojem digitalizace jeví jako nevhodně zvolený. Výše popsany jev Tapscott daleko výstižněji označuje pojmem *digitální ekonomika*.⁶⁸ Tapscott totiž nepovažuje digitalizaci za samostatný fenomén, tak jak jej povětšinou chápeme. Podle něj je digitalizace pouze jednou z mnoha charakteristik, o které je opřena tzv. *nová ekonomika* - ekonomika digitální - charakteristická pro hypermoderní svět ve 21. století. Kromě digitalizace podle Tapscotta tvoří digitální ekonomiku (digitální realitu) také virtualizace, globalizace, inovace, posílená role zákazníka, konvergence, kvalifikace, integrace a v neposlední řadě také bezprostřednost.⁶⁹ Dopad takové nové (digitální) ekonomiky na práci a její právní regulaci je přitom patrný – doposud fungující právní

⁶⁵ BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds.): *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-259-2. s. 26.

⁶⁶ Tamtéž, s. 10.

⁶⁷ STANĚK, Peter., IVANOVÁ, Pavlína. *Štvrtá priemyselná revolúcia a piaty civilizačný zlom*. Bratislava: Vydavateľský dom ELITA, spol. s r.o., 2016. ISBN 978-80-970135-8-5. s. 9.

⁶⁸ TAPSCOTT, Don; WILLIAMS, Anthony D. *Wikinomie: Jak masová spolupráce mění svět a obchod*. 1. Vyd. Praha : Fragment, 2010. s. 41.

⁶⁹ TAPSCOTT, Don. *Digitální ekonomika: naděje a hrozby věku informační společnosti*. Brno: Computer Press, 1999. xviii, 350 s. 43–72.

regulace šitá na míru „staré“ nedigitální ekonomické éře se v digitálním prostředí stává nedostačující. Tapscott uzavírá, že za všeobecně (nad)užívaný pojem digitalizace (digitální ekonomika) lze považovat dobu, ve které „firmy mohou existovat vedle sebe s miliony samostatných tvůrců, kteří se mohou propojovat a společně vytvářet hodnoty (prostřednictvím děl, obsahů aj.) ve volně propojených sítích.“⁷⁰

Tapscottova studie dokazuje, že to co dnes nepřesně považujeme a označujeme za digitalizaci, bychom spíše měli označovat digitální ekonomikou nebo též digitální realitou. Pojem digitalizace se tak vzhledem ke kontextu pracovního práva jeví jako nevhodně zvolený a zavádějící, přestože je zároveň pojmem hojně používaným.⁷¹ Jde ovšem pouze o nepřesnost sémantickou, proto pokud se dále v práci budou vyskytovat pojmy digitalizace či digitální doba, lze je považovat jako synonyma digitální ekonomiky či digitální reality bez ohledu na výše popsané sémantické nepřesnosti.

1.5 Robotizace

Analýza vývojových trendů v pracovním právu se pro účely této práce neobejde ani bez definování fenoménu, který dle mého názoru zásadním způsobem ovlivní trh práce na příštích několik desítek let. Tímto fenoménem je *robotizace*.

Pojem robotizace je odvozen od podstatného jména *robot*. I když by se mohlo zdát, že u toliko specifického slova nemůže dojít k vícevýznamovosti pokud jde o jeho chápání a použití, není tomu tak. Ani zdánlivě jednoznačný pojem robot není chápán jednotně, a to ani pokud jde o tak základní etymologické otázky, jako jsou jeho rod, životnost či skloňování.⁷² Pro účely této práce se jeví jako vhodné pracovat s pojmem robot podle mužského životného vzoru pán. Takto s ním ostatně povětšinou pracují i jiní autoři.⁷³ Předmětem dalších řádků tak nebudou roboty, ale roboti.

Na první pohled může slovo robot znít jako výplod transatlantické sci-fi literatury ze 70. let minulého století. S prací a pracovním právem má však společného víc, než se může zdát a k fantasknosti má vskutku daleko. Již praslovanský jazyk znal slovo „rab“

⁷⁰ TAPSCOTT, Don; WILLIAMS, Anthony D. *Wikinomie: Jak masová spolupráce mění svět a obchod*. 1. Vyd. Praha : Fragment, 2010. Jak uspět ve světě wikinomie, s. 41.

⁷¹ Tamtéž, s. 42.

⁷² Pro roboty inteligentní nadané umělou inteligencí nebo humanoidní roboty, kdy je jejich ocelová kostra pokryta lidskou tkání se zpravidla používá životné skloňování vzoru pán (1. pád plurálu roboti, 4. pád robota). Pro roboty průmyslové, kteří nejsou člověku podobní a slouží spíše k ulehčení manuální lidské práce (např. „kuchyňský robot“) se používá zpravidla neživotné skloňování podle vzoru hrad (2. pád robota i robotu, 4. pád robot, 1. pád plurálu roboty).

⁷³ Špidla: Umělá inteligence: Nahradí roboti lidskou práci? In masarykovaakademie.cz [online] 31. října 2018[cit. 2019-03-08]. Dostupné z:<http://masarykovaakademie.cz/spidla-umela-inteligence-nahradi-roboti-lidskou-praci/>.

či „rob“, což znamená poddaný nebo otrok.⁷⁴ Odtud v 17. století vzniklo slovo robota, co by synonymum pro nesvobodnou poddanskou práci.⁷⁵ Je tak zřejmé, že moderní slovo robot má prapůvod právě v těchto archaických slovech. Nemělo by také zůstat bez povšimnutí, že slovo nevzniklo ve Spojených státech amerických či jiné západní zemi proslulé svou sci-fi literaturou, ale ve střední Evropě. Slovo pochází z Čech.⁷⁶ Prvenství v použití slova robot je nejen v tuzemsku, ale i v zahraničí přiznáváno českému literátovi první poloviny 20. století Karlu Čapkovi, který jej měl poprvé použít ve své divadelní hře R.U.R. vydané roku 1920. Zde tato zkratka znamená „*Rosumův Univerzální Robot*“.⁷⁷ Kromě toho byl Čapkův původní záměr dát postavě ve své divadelní hře název „*labor*“, což v překladu v anglickém jazyce neznamena nic jiného než práce či námaha. Souvislost s prací a pracovním právem je zde opět patrná.⁷⁸

Díky anglickým překladům Čapkových děl se slovo rozšířilo do celého světa.⁷⁹ ČR, která se dnes vzhledem k novým trendům v pracovním právu jeví za ostatními státy Evropy, Asie i Ameriky být paradoxně značně pozadu, tak může být minimálně pyšná na to, že položila základy pro pojmenování fenoménu robotizace, jehož téma bude v příštích desetiletích 21. století jistě silně rezonovat, a to nejen pokud jde o pracovní právo.

Dosud však nebylo zmíněno, co nebo kdo robot je. Slovník cizích slov definuje robota jako „*zařízení, automaticky reagující na podněty okolí a současně na toto okolí zpětně působící*“.⁸⁰ O něco komplikovanější definici pak podává norma ISO 8373, dle které je robotem „*automaticky řízený, opětovně programovatelný, víceúčelový manipulátor pro činnost ve třech nebo více osách, který může být buď pevně upevněn na místě, nebo mobilní k užití v průmyslových automatických aplikacích*“.⁸¹ Realita robotů přitom vůbec není tak strohá, jak vyplývá z výše uvedené definice. Vždy se sice bude

⁷⁴ Robotizace. In encyklopedia.soc.cas.cz [online] 3. března 2018 [cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Robotizace>.

⁷⁵ Tamtéž.

⁷⁶ Původní název státu byl ve 20. letech 20. století Československá republika.

⁷⁷ Podle slov samotného Karla Čapka je mu však výtvar tohoto slova přisuzován neprávem, neboť mu jej poradil jeho bratr Josef Čapek, se kterým se o pojmenování stroje nadaného umělou inteligencí ve své divadelní hře důkladně radil.

⁷⁸ Karel Čapek byl jedním z prvních autorů, který, byť v neprávnm textu, poukázal na problematičnost koexistence člověka s umělou inteligencí (robotem). Jeho drama R.U.R. se tak vzhledem k dnešnímu trendu pronikání robotizace do světa práce a všem rizikům s tímto trendem spojených jeví jako nadčasové.

⁷⁹ MARGOLIUS, Ivan. The Robot of Prague. Newsletter The Friends of Czech Heritage. Autumn, roč. 2017, čís. 17, s. 3–6.

⁸⁰ Robot. In slovník-cizich-slov.abz.cz [online]. 2013 [cit. 2019-03-11]. Dostupné z: https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?cizi_slovo=robot&typ_hledani=prefix.

⁸¹ Norma ISO 8373. In iso.org [online]. [cit. 2019-03-11]. Dostupné z: <https://www.iso.org/standard/55890.html>.

jednat o stroj, avšak těchto „chytrých strojů“ dnes existuje celá řada. Mohou být jak stacionární, tak mobilní, od těch několikacentimetrových až po roboty v životní velikosti. Existují v podobě primitivních mechanických zařízení bez umělé inteligence, jakými jsou například domácí spotřebiče nebo tovární ramena na třídění odpadu, přes roboty vybavené smyslovými senzory a počítačovým softwarem, až po roboty humanoidní nadané umělou inteligencí se schopností rozeznávat lidský hlas, přijímat příkazy a porozumět smyslu slov, kdy ocelová konstrukce robota je bio-kyberneticky propojená s umělou lidskou tkání na povrchu, čímž jsou roboti téměř k nerozeznání od živé bytosti.⁸² Paleta druhů robotů je tedy opravdu pestrá.

Co je však myšleno samotným pojmem robotizace? Pojem robotizace lze obecně rozdělit do dvou forem, a to jednak podle kontextu, ve kterém jej použijeme a jednak podle stupně jeho vývoje.

1.5.1 Absolutní robotizace

V kontextu technologickém je robotizace vyvrcholením automatizace v jejím třetím stupni.⁸³ Jde tedy o jakési posunutí automatizace až do poslední fáze, kdy stroj ke své činnosti nepotřebuje ani kontrolu člověka typickou pro automatizaci, ale je kontrolován strojem jiným zpravidla vyšší technologické úrovně. Kontrolu vykonávající stroj je zde nadám tím, čemu se v odborné i laické veřejnosti říká *umělá inteligence*.⁸⁴ Tento jev můžeme označit za tzv. *absolutní robotizaci*, kdy je člověk z výrobního (pracovního) procesu prakticky zcela vyčleněn.⁸⁵ Jde o *funkční pojetí robotizace*, v němž je hlavním účelem robotizace nahrazení lidské práce, a to zejména práce fyzicky náročné vykonávané v extrémních pracovních podmínkách. Funkční pojetí robotizace má zde významný dopad zejména na míru zaměstnanosti v tom kterém státě, neboť 1 robot dle odhadů dnes nahradí v průměru 2,5 pracovníka.⁸⁶ Odhady se však podle různých oborů a zdrojů zdatelně liší. Ve státech s vysokou ekonomickou úrovní může být poměr mezi jedním robotem a jím nahrazených lidských pracovních míst mnohem

⁸² SOKOL, Tomáš: Trestněprávní aspekty robotiky - část I. In *pravni prostor.cz* [online]. 26. září 2018 [cit. 2019-03-17]. Dostupné z: <https://www.pravni-prostor.cz/clanky/trestni-pravo/trestnepravni-aspekty-robotiky>.

⁸³ Podrobněji o typech a stupních automatizace viz bod 1.3.1 této kapitoly.

⁸⁴ Artificial Intelligence (AI). In *techopedia.com* [online]. 2018 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <https://www.techopedia.com/definition/190/artificial-intelligence-ai>.

⁸⁵ ADAM, Radim: *Roboty do roboty – diskuse k současnosti a budoucnosti robotizace* [online]. 2018 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: http://automa.cz/cz/web-clanky/roboty-do-roboty-diskuse-k-soucasnosti-a-budoucnosti-robotizace-0_11836/.

⁸⁶ Robotizace. In *encyklopedia.soc.cas.cz* [online] 3. března 2018 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Robotizace>.

větší.⁸⁷ Některé zdroje pak predikují extrémní následky absolutní robotizace nejen v podobě zániku konkrétních pracovních míst, ale celých profesí či výrobních odvětví, kdy počet zaniklých pracovních míst bude celosvětově dosahovat ke stovkám milionů.⁸⁸ Z pohledu funkčního tak robotizace může na celou řadu profesí působit jako jev vysoce nežádoucí způsobit rozsáhlé socioekonomické potíže. Naopak ve vztahu k jiným lidským profesím vykonávaným v extrémních pracovních podmínkách se robotizace jeví nejen jako žádoucí, ale jako nezastupitelná.⁸⁹

1.5.2 Relativní robotizace

Zatímco z hlediska ekonomického představuje problém pro pracovní trh robotizace absolutní, pro právní vědu je daleko důležitější řešit robotizaci relativní. V kontextu pracovního práva totiž pojem robotizace není povětšinou chápána absolutně. Jen málokdo si dnes dokáže představit, že by veškerá práce byla prováděna a zároveň kontrolována pouze stroji za totální absence lidského faktoru. Takováto úvaha působí v kontextu dnešní doby nadmíru futuristicky. Pokud někde existuje pracovní proces podléhající absolutní robotizaci, jedná se z lokálního i globálního hlediska spíše o výjimku aplikovanou jen v několika málo firmách.⁹⁰ Pokud se dnes pracovní právo zabývá robotizací, rozumí jí vedle absolutního (funkčního) pojetí zejména proces, při kterém dochází k zavádění robotů do praxe, tj. zavádění robotů do pracovních procesů, kde vedle sebe na pracovišti koexistují lidé jako živý zdroj pracovní síly a roboti, coby nositelé umělé inteligence. Tento jev můžeme nazvat *robotizací relativní*.⁹¹ Jde o *humanistické pojetí robotizace*, kdy u obou stran, jak u robotů tak lidí, je předpokládána přímá či nepřímá vzájemná kooperace při plnění pracovních úkolů, která

⁸⁷ Nelze přitom zaměňovat mezi státy s vysokou ekonomickou úrovní a zánikem pracovních pozic s nízkou kvalifikací. Ve vyspělých státech je logicky zánik velkého množství pracovních míst pravděpodobnější, neboť mají technologickou úroveň na vysokém stupni. Zaniknou však pouze ta pracovní místa, která vyžadují nízkou kvalifikaci. I když je v ekonomicky méně vyspělých státech daleko vyšší počet pracovníků s nízkou kvalifikací práce a potenciálně je zde vyšší riziko zániku pracovních míst, neděje se tak, neboť do těchto méně vyspělých států kvůli nízké technologické úrovni výroby nemá robotizace ani šanci proniknout.

⁸⁸ Za čtyřicet let ovládnou pracovní trh roboti. Člověka nahradí v polovině profesí. In e15.cz [online]. 19. září 2018 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/byznys/za-ctyricet-let-ovladnou-pracovni-trh-roboti-cloveka-nahradi-v-polovine-profesi-1351363>.

⁸⁹ Zejména pokud se jedná o práci v kosmu, hlubinách oceánu nebo desítky metrů pod zemským povrchem.

⁹⁰ Jako ze sci-fi filmu: V Číně vznikne továrna, kde budou roboti vyrábět roboty. In eurozpravy.cz [online] 28. října 2018 [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: <https://eurozpravy.cz/veda-a-technika/technika/238679-jako-ze-scifi-filmu-v-cine-vznikne-tovarna-kde-budou-roboti-vyrabet-roboty/>.

⁹¹ BOSTROM, Nick: *Superintelligence: Až budou stroje chytřejší než lidé*. Praha: Prostor, 2017. s. 49.

by měla být regulována právem.⁹² Z hlediska práva tak vzniká komplikovaný a právními předpisy prozatím neupravený stav, kdy do tradičního dvoustranného pracovněprávního vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec vstupuje umělý, neživý prvek v podobě robota nadaného umělou inteligencí.

Jako hlavní důvody zavádění relativní robotizace se dnes nejčastěji uvádějí: snížení výrobních nákladů, zvýšení flexibility výroby a její efektivnější řízení, úspora lidského kapitálu a v neposlední řadě též strategická a konkurenční výhoda. I robotizace relativní má tedy jistý ekonomický rozměr.⁹³

Problematika kooperace robota a člověka na pracovišti je na rozdíl od absolutní robotizace daleko více komplikovaná a skýtá bezpočet úvah nad budoucností nejen dílčích institutů pracovního práva, ale i nad existencí pracovního práva jako dosud striktně humanizovaného právního odvětví.⁹⁴ Tento fakt vychází z všeobecně platícího pravidla, že právní vztahy relativního charakteru jsou zpravidla vždy složitější než právní vztahy charakteru absolutního. Relativní robotizace je ve své podstatě spolu s pronikáním digitalizace do světa práce rovněž jedním ze silně působících vlivů na pracovní právo. I proto je tomuto tématu věnována samostatná část této práce, ve které budou jednotlivé aspekty vlivu absolutní i relativní robotizace na pracovní právo detailně analyzovány.

Závěrem je třeba uvést, že vzhledem k výše predestřeným charakteristikám obou forem robotizace bude robotizace relativní ve většině případů z časového hlediska předcházet robotizaci absolutní. Je logické, že má-li v budoucnu nastat robotizace absolutní, bude jí předcházet pozvolné nahrazování lidské pracovní síly roboty a nebude se tak dít hromadně v jeden časový moment. Přitom není vyloučeno, že vzhledem k rozlišnosti jednotlivých druhů práce budou absolutní a relativní robotizace působit paralelně vedle sebe.

⁹² BOSTROM, Nick: *Superintelligence: Až budou stroje chytřejší než lidé*. Praha: Prostor, 2017. s. 81.

⁹³ 4 roboti nahradili 42 pracujících. Robotizace v praxi. In engeto.cz [online]. 2018 [cit. 2019-03-19]. Dostupné z: <https://engeto.cz/blog/novinky/robotizace/>.

⁹⁴ KOŠTURIÁK, Ján: *Od produktivity ku štastiu*. [online]. 2018 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <http://www.kosturiak.com/2015/10/17/uvahy-o-buducnosti/>.

2. Vývojové trendy v pracovním právu z hlediska historického a jejich souvislost se současnými trendy pracovního práva

Jedno ze základních hodnotových východisek mé práce vychází z teze, že pokrok je přirozenou součástí existence lidské rasy. Již v úvodu jsem předestřel, že lidská práce a ji regulující pracovní právo, nebyly rigidní v minulosti a nejsou rigidními ani dnes. Důkazem toho je stále silnější vliv automatizace, digitalizace a robotizace na předmět pracovního práva, tedy na práci a právní vztahy při výkonu práce vznikající. V každé části dějin lidstva tak prochází práce určitým vývojem pod vlivem nových, zdokonalujících technologií a trendů nahrazujících staré a nefunkční systémy novými a funkčními.

Než se budu zabývat klíčovými proměnami a stěžejními vývojovými trendy pracovního práva obecně z perspektivy dnešní „digitální“ doby, je třeba se zastavit u některých pasáží dějin lidstva, které, stejně jako dnešní doba, podléhaly vlivům různých trendů. Analýza minulých trendů a reakcí tehdejší společnosti na ně optikou dnešní doby totiž může být nadmíru užitečná, pakliže chceme aktuální trendy nejen správně uchopit, ale i pokud jim chceme porozumět. Porozumění těmto trendům nám může přinést odpověď na otázku, jestli chceme novým trendům buďto přizpůsobit současný právní rámec, ve kterém pak budou moci existovat a přinášet užitek, nebo jim vytvořit právní rámec nový. Vycházím přitom z premisy Hlavačky, podle nějž by mělo být jedním ze základních přístupů každého profesionála, bez ohledu na jím zkoumaný společenský jev, analyzovat minulé fakta, skutečnosti a procesy prizmatem jejich vztahu (ať už je tento vztah pozitivní, negativní nebo zdánlivě neutrální) k dnešní době, tedy k aktuálně žitému historickému času a aktuálním zkušenostem pozorovatele.⁹⁵ Není přitom nutné analyzovat celé dějiny práce a technologických vynálezů, které se z hlediska dnešní doby mohou zdát zajímavé. Vzhledem k početnosti takových momentů historie to jednak není přínosné a jednak je to obtížně proveditelné. Postačí zaměřit se na analýzu těch historických milníků ve světě práce a pracovněprávních vztahů, jenž vykazují buďto nejvíce podobností s dnešními trendy, nebo které byly pro tehdejší dobu minimálně stejně revoluční jako trendy současné. Dle mého názoru je pro tento účel potřeba zabývat se zejména některými významnými vynálezy starověku, středověku a novověku, jakož i čtveřicí, resp. pěticí průmyslových revolucí.

⁹⁵ HLAVAČKA, Milan. *České země v 19. století: proměny společnosti v moderní době*. II. doplněné a rozšířené vydání. Praha: Historický ústav, 2016. ISBN 978-80-7286-281-8. s. 277.

2.1 Obecně k dataci vývojových trendů

S tvrzením, že se pracovní právo a pracovní prostředí v průběhu času někdy rychleji někdy pomaleji neustále vyvíjejí, se asi shodne většina autorů, kteří se touto problematikou zabývají.⁹⁶ Zajímavé ale je, od kterých událostí začíná většina autorů vývojové trendy zkoumat. Neméně zajímavé je, že zatímco se některým trendům či vynálezům ve světě práce věnuje vysoká pozornost prakticky neustále a jejich analýza tak těžko může přinést nové poznatky co do použitelnosti v dnešní době (např. regulace dětské práce v důsledku první průmyslové revoluce), jiné jsou vědou zcela opomíjeny navzdory svému zdaleka nevyčerpanému potenciálu (podobnost mezi právním postavením otroků ve starověkém Římě a současným postavením robotů v pracovněprávních vztazích).⁹⁷

Řada autorů zabývajících se vývojem charakteru práce a vývojem její právní regulace se ve své analýze neohlíží dál než do 18. století, tedy do doby tzv. první průmyslové revoluce.⁹⁸ To považuji za nedostačující, neboť paralely s aktuálními vývojovými trendy v pracovním právu a pomyslný návod, jak k nim přistupovat, můžeme hledat mnohem hlouběji v minulosti. Máme-li proměny práce, pracovního trhu a pracovního práva analyzovat komplexně, je třeba jít v dataci mnohem dál, a to až do dob několika tisíců let před naším letopočtem. Ačkoliv v počátcích dějin lidské civilizace ještě není možné mluvit o trendech v pracovním právu, jelikož to jako samostatné právní odvětví vzniklo až mnohem později⁹⁹, je zde možné všimnout si proměn v organizaci práce vlivem nejrůznějších trendů a společenských změn, které v průběhu tisíců let svého vývoje dostaly práci a její právní regulaci až do současné podoby.

2.2 Neolitická revoluce – nultá průmyslová revoluce?

Vedou-li se dnes diskuse o významu průmyslových revolucí, z nejasných důvodů se při jejich chronologizaci zapomíná na tu, která byla z hlediska svého významu možná nejvíce zásadní. Vůbec první průmyslová revoluce, o které můžeme hovořit, proběhla na naší planetě už zhruba 10 000 let př. n. l. na území dnešního Turecka, Sýrie,

⁹⁶ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. s. 41.

⁹⁷ Podrobněji o problematice novodobého otroctví viz podbod 4.2.2.1. této práce.

⁹⁸ Podrobněji o první průmyslové revoluci viz bod 2.7.1 této práce.

⁹⁹ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. s. 48.

Libanonu, Jordánska, Izraele, Egypta a Iráku v oblasti nazývané „úrodný půlměsíc“. Jednalo se o revoluci neolitickou.¹⁰⁰ Toto označení ji však bylo přiděleno až na počátku 19. století jako připodobnění průmyslovým revolucím. Řada autorů zde analogii v označení podrobuje kritice, a to s ohledem na délku etapizace neolitické revoluce v řádech tisíců let, ve kterých se projevovaly její důsledky.¹⁰¹ Důsledky čtyř následujících průmyslových revolucí se totiž zpravidla projevíly ihned, nebo s odstupem maximálně několika desetiletí. Vzhledem k výše popsanému argumentu ohledně projevení důsledků průmyslových revolucí i několik desetiletí od chronologizace jejich skutečného průběhu jsem však přesvědčen, že určité vzájemné paralely zde existují. Kromě toho je nesmyslné srovnávat tempo neolitické revoluce s tempem následujících průmyslových revolucí, neboť ty se realizovaly na úplně jiném stupni technologické úrovně, než kterou znali lidé 10 000 let př. n. l. Různost tempa vývoje je zde logická. Jsem toho názoru, že alespoň základní míra podobnosti revoluce neolitické s těmi čtyřmi průmyslovými zde existuje a projevují se v celé řadě oblastí.

I když se do pořadí světových průmyslových revolucí neolitická nezařazuje, a to ani s přízviskem „nultá“, které by ji nejlépe vystihovalo, nemění to nic na faktu, že neolitická revoluce byla pro tehdejší obyvatele planety ve všech aspektech dosavadního života přelomovou. Stejně jako průmyslové revoluce totiž nepřinesla jen vědeckotechnický pokrok, ale celou řadu významných sociálních změn, které na příštích několik tisíc let změnilo socioekonomické vazby ve společnosti.¹⁰²

Před neolitickou revolucí neexistovala společnost, kterou známe dnes. Neexistoval společenský řád, pravidla, zákony, hierarchie, ani dělba práce. Členové společnosti byli diferencováni na lovce a sběrače, kteří žili primitivním způsobem života bez schopnosti organizace práce či vzájemné kooperace. Tím pádem byl každý člen společnosti odkázán na druhého a na zajišťování obživy se musela podílet celá komunita. S klimatickými změnami dějícími se v té době došlo k hromadnému stěhování národů do oblasti úrodného půlměsíce, kde se konečně mohla zrodit strukturovaná a podle pravidel žijící civilizace. Lidé začali cílevědomě získávat potraviny, rozvinuli zemědělství a domestikovali celou řadu dnes známých hospodářských zvířat. Vznik primitivního dřevozpracujícího průmyslu a schopnosti

¹⁰⁰ HLAVÁČKA, Milan. *České země v 19. století: proměny společnosti v moderní době*. II. doplněné a rozšířené vydání. Praha: Historický ústav, 2016. ISBN 978-80-7286-281-8. s. 278.

¹⁰¹ Tamtéž, s. 279.

¹⁰² Neolitické revoluci prý předcházela politická. In scienceworld.cz [online]. 15. dubna 2015 [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: <https://www.scienceworld.cz/clovek/neoliticke-revoluci-pry-predchazela-politicka/>.

brousit kámen daly vzniknout do té doby neznámým vynálezům, jakými jsou srp, motyka, topůrko nebo trám. Z této doby se také dochovaly první hliněné nádoby. Známý jsou rovněž nálezy rytin, které dochovávají znalosti číslic, písma a prvních zákonů.¹⁰³

Na tomto místě ovšem vidíme hned několik paralel neolitické revoluce s kteroukoliv jinou (průmyslovou) revolucí. Každá revoluce spolu s pozitivy přináší i negativa. Pokrok na jednu stranu umožnil lidem žít „lepší“ život, na stranu druhou ale přinesl celou řadu dosud neznámých situací a jevů, na které bylo třeba reagovat často i zavedením pevných pravidel (zákonů).

Důmyslné zemědělství sice zajistilo lidem dostatek potravy, ale s kvalitnější a chutnější stravou lidé začali jíst častěji, a tak měli co do činění s onemocněním chrupu a umírali na nejrůznější choroby spojené s onemocněním trávicího traktu. Bylo tak třeba vyvinout první léčiva.¹⁰⁴

Jistota, bezpečí a blahobyt pak vedly k rapidnímu nárůstu populace. Nárůst populace ale vyžadoval intenzivnější komunikaci mezi lidmi a pravidla pro regulaci jejich chování. Zde pravděpodobně nalezneme základy prvního primitivního zákonodárství. Rovněž zde sahají kořeny polygamní, patriarchální společnosti.¹⁰⁵

Tehdejší společnost znala už i peníze. Ty již tehdy představovaly ideální prostředek směny, na straně druhé však docházelo k akumulaci majetku, což implikovalo jednak vzájemnou závist, která často přerůstala až v ozbrojené konflikty, a jednak kriminalitu.¹⁰⁶

Pokud jde o regulaci výkonu práce, zásoby potravy umožnily, aby se na zajišťování obživy již nepodíleli všichni členové komunity, a tak mohla vzniknout specializace určitých povolání a zavedení standardů ve výkonech jednotlivých druhů práce. Rovnost ve společnosti nahradila hierarchie. Lidé si poprvé chtěli ulehčit svou vlastní práci, a tak zavedli otroctví, coby příklad levné pracovní síly.¹⁰⁷ S trochou nadsázky zde lze podotknout, že zatímco člověk ve 21. století n. l. si pro ulehčení namáhavé práce sestrojil robota, člověk v době neolitické k tomu samému účelu zotročil svého druha.

¹⁰³ The Development of Agriculture. In nationalgeographic.cz [online]. 2019 [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: <https://genographic.nationalgeographic.com/development-of-agriculture/>.

¹⁰⁴ Neolitická revoluce a vlastnická práva. In scienceworld.cz [online]. 18. června 2013 [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: <https://www.scienceworld.cz/clovek/neoliticka-revoluce-a-vlastnicka-prava/>.

¹⁰⁵ Tamtéž.

¹⁰⁶ Tamtéž.

¹⁰⁷ Tamtéž.

Je zřejmé, že neolitická revoluce byla prapočátkem civilizace a znamenala pro tehdejší obyvatele planety nejen celou řadu revolučních změn, ale i celou řadu socioekonomických problémů z těchto změn plynoucích, na které bylo třeba reagovat. V kontextu dalších průmyslových revolucí včetně té současné - čtvrté - tak není vhodné její existenci ignorovat.

Neolitická revoluce vůbec poprvé poukázala na jev, pro nějž se příznačně hodí označení „*paradox pokroku*“, a který můžeme pozorovat u všech dosud proběhnutých či probíhajících průmyslových revolucí.¹⁰⁸ Revoluční myšlenky, trendy a vynálezy člověku sice práci na jednu stranu ulehčí, na stranu druhou však vytvoří nové problémy a situace, na něž člověk dosud nebyl zvyklý. Dnes tento jev pozorujeme zejména v oblasti zákonodárství. Trendy přicházejí takovým tempem, že na ně zákonodárce nestíhá reagovat, a tak si svým vlastním životem žijí v právním vakuu generujícím toliko nežádoucí právní nejistotu. Z tohoto úhlu pohledu měli lidé v neolitu ono štěstí, že měli na reakce relativně dost času a nemuseli reagovat v řádech let či měsíců, jak si to žádá dnešní zrychlená doba. Tehdejší lidé sice neznali pracovní právo, ale lze předpokládat, že kdyby znali, museli by jej trendům přizpůsobit stejně jako my dnes.

2.3 Starověké státy

Nesporný podíl na modernizaci práce mají staroorientální říše, jako byly, Mezopotámie, Egypt, Čína a Indie. Všechny totiž daly lidstvu vynálezy, které byly na svou dobu převratné, a z nichž mnohé používáme dodnes, aniž si uvědomujeme, jak dávno už lidstvu na planetě pomáhají. Vynálezy, kterými jsou například písmo, hrnčířský kruh, vůz s koly, střelný prach či zavlažovací systém způsobily vznik řady nových profesí a pracovních míst, které bylo třeba právně regulovat nejen co do regulace výkonu samotné práce, ale i co do regulace zločinnosti, která při výkonu práce mohla vznikat.¹⁰⁹

¹⁰⁸ Viz bod 3.4.3 této práce.

¹⁰⁹ SCHELLE, Karel. *Právní dějiny*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007., 1134 s. ISBN 978-80-7380-043-7, s 75 a násl.

2.3.1 Chammurabiho kodex

Z tohoto pohledu nejvíce pokrokový byl tehdejší kodex starobabylonského krále Chammurabiho, který se zapsal do dějin jako jeden z prvních zákonodárců vůbec.¹¹⁰ Pro účely této práce má význam proto, že při sepisování svého zákoníku nezapomněl ani na ustanovení, která by svým obsahem dnes jistě patřila do oblasti pracovního práva. Chammurabi tak navíc učinil již několik tisíc let před tím, než pracovní právo v moderním slova smyslu vůbec vzniklo.¹¹¹

Chammurabiho kodex (někdy též nazývaný Chammurabiho zákoník) pochází někdy z 18. století př. n. l. Přesná datace vzniku kodexu ovšem známa není. Kodex byl na svou dobu převratný zejména proto, že s nezvyklou mírou systematičnosti upravoval obyčejové právo, a to zejména otázky rodiny, obchodu, soukromého vlastnictví, majetku, půjček, cen zboží a také jednotlivých trestů za majetkové zločiny (krádež a loupež).¹¹² Neopomíná ani práva vojáků, či jiných profesí, jakými byli stavitelé lodí či stavebníci mistři. Přesto všechno byl zákoník poměrně neúplný, mezerovitý a kazuistický. Skládal se ze tří částí: úvodu, vlastního zákoníku a závěru. Vlastník zákoník pak čítal celkem 282 článků. Schelle zde podotýká, že „*cílem sestavitelů zákoníku nebyla fixace všech v praxi užívaných právních pravidel, ale zápis pouze těch ustanovení, která se časem stala nějak spornými či nejasnými, anebo těch, která vzhledem ke změněným společenským podmínkám musela být reformována*“.¹¹³ To dokazuje jednak existenci společenských změn již několik tisíc let před našim letopočtem a jednak nutnost tyto změnit právně ukotvit.

Pracovního práva se pak Chammurabiho kodex dotýkal ve dvou oblastech. Zaprvé, v řadě jeho článků jsou k nalezení ustanovení týkající se mezd, tedy z pohledu dnešního pracovního práva a § 109 ZPr mezd, platů a odměn z dohod¹¹⁴, které náležejí zaměstnancům za vykonanou práci. Vymezení pojmu mzda, plat, ani odměna však Chammurabiho kodex na rozdíl od ZPr neobsahuje.¹¹⁵ Nutnost zabývat se spravedlivým odměňováním za práci je zde ovšem patrná. Zadruhé, jednotlivé články rovněž pojednávají o najímání pracovních sil a právním postavení otroků, coby levné pracovní

¹¹⁰ SCHELLE, Karel. *Právní dějiny*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. ISBN 978-80-7380-043-7, s 75 a násl.

¹¹¹ Tamtéž, s. 76.

¹¹² Tamtéž, s. 76.

¹¹³ Tamtéž, s. 77.

¹¹⁴ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 657-660.

¹¹⁵ SCHELLE, Karel. *Právní dějiny*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. ISBN 978-80-7380-043-7, s. 75.

síly. Ačkoliv zde ještě nemůže být řeč o právní úpravě pracovní smlouvy¹¹⁶ ve smyslu § 33 ZPr či smlouvy o dílo ve smyslu § 2586 občanského zákoníku (dále jen „OZ“)¹¹⁷, je zde zřejmá potřeba tehdejších občanů starobabylonské říše tuto oblast právně regulovat.¹¹⁸

2.3.2 *Locatio conductio operarum* – námezdní smlouva ve starověkém Římě

Vznik původně malého latinského státečku Roma v 8. století př. n. l., který se v průběhu několika dalších staletí stal jednou z největších říší na světě, znamenal pro své tehdejší obyvatele vznik řady společensko-ekonomických vztahů volající po důkladné právní regulaci.¹¹⁹ Přirozenou a léta se formující reakcí na toto volání byl vznik rozsáhlého systému právních pravidel dnes souhrnně označovaný jako římské právo.

To, že současná soukromoprávní teorie vychází ze zásad, které znalo již římské právo, není náhodou. Jedná se patrně o nejdůmyslnější právní systém, který byl kdy v historii vytvořen, jehož prastaré instituty ve více či méně pozměněné podobě obsahují všechny moderní kontinentální soukromoprávní kodexy včetně OZ. A jelikož je OZ vůči ZPr v poměru subsidiarity, nezřídka se římskoprávní zásady zde ukotvené promítají i do práva pracovního.

Ze všech nadčasových římskoprávních institutů však za analýzu z hlediska pracovního práva stojí pouze jeden – *locatio conductio operarum*.¹²⁰ Vznešeně znějící výraz však neznamená nic jiného než klasickou námezdní smlouvu, která se však až velmi nápadně podobá současné pracovní smlouvě upravené v § 33 a násl. ZPr.

Locatio conductio operarum je onerózní kontrakt, prostřednictvím kterého námezdní pracovník zvaný *locator* vykonává práci a poskytuje služby svému najímajícímu (zaměstnavateli) - *conductorovi*. *Locator* je přitom povinen dbát pokynů *conductor*a a práci pro něj vykonat. Této povinnosti je přímo úměrné *locatorovo* právo dostat za vykonanou práci či odvedenou službu mzdu, tedy povinnost *conductor*a *locatorovi* zaplatit. Právě v této povinnosti spočívá onerozita (úplatnost) námezdního

¹¹⁶ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 199-208.

¹¹⁷ Zákon č. 89/2012 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁸ SCHELLE, Karel. *Právní dějiny*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007., 1134 s. ISBN 978-80-7380-043-7, s. 75.

¹¹⁹ Tamtéž, s. 139.

¹²⁰ KINCL, Jaromír, Michal SKŘEJPEK a Valentin URFUS. *Římské právo*. Dot. 2. dopl. a přeprac. vyd. (C.H. Beck dot. 1. vyd.). Praha: C.H. Beck, 1997. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-031-1. s. 253-255.

právního vztahu.¹²¹ Kromě toho se conductor povinnosti zaplatit locatorovi mzdu nezavíjí ani tehdy, pokud ve výkonu práce brání locatorovi překážka, jež má původ u conductora.¹²² Římskoprávní úprava námezdní smlouvy byla nade vše uvedené natolik pokroková, že stejně jako současná právní úprava pracovní smlouvy myslela i na otázku odpovědnosti zaměstnance (locatora) za škodu způsobenou zaměstnavateli (conductorovi).¹²³ Locator byl odpovědný za každou nedbalost, které se při výkonu práce dopustil, s tím rozdílem, že zde při náhradě škody zaměstnanec (locator) nebyl limitován čtyřapůlnásobkem svého průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, jak to dnes ZPr stanoví (§257 odst. 2).¹²⁴

I když je náplní námezdní smlouvy dle římského práva poskytovat služby, dle dochovaných písemností se jednalo o smlouvu typicky uzavíranou hlavně za účelem výkonu těžkých manuálních prací, neboť až na pár výjimek vychází ze smlouvy o nájmu otroků.¹²⁵

Přesto zde nemůže být pochyb o tom, že se práce stala natolik specializovanou a pro tehdejší společnost důležitou součástí každodenního života, že se vývojovým trendem té doby stala právě naléhavost její právní regulace, která se odrazila ve vytvoření institutu námezdní smlouvy – smlouvy, kterážto historicky zřejmě nejvýrazněji obsahuje právní kontury současné pracovní smlouvy co by právního jednání, kterým se zakládá pracovní poměr.

2.3.3 Hérón Alexandrijský – průkopník automatizace

Poslední pozastavení u vývojových trendů ve světě práce a její právní regulace ve starověku patří mocnosti, která svého času stejně jako Římská říše udávala směr i tempo nejen v právu, ale především ve vědě a technice. Tím se nezanedbatelně přičinila o vznik celé řady vynálezů a důmyslných technik, které se staly trendy tehdejší doby. Řeč zde není o ničem jiném než o starověkém Řecku. Tehdejší řecká společnost výrazně ovlivnila rozmach politického, hospodářského i kulturního života v řadě jiných států

¹²¹ KINCL, Jaromír, Michal SKŘEJPEK a Valentin URFUS. *Římské právo*. Dot. 2. dopl. a přeprac. vyd. (C.H. Beck dot. 1. vyd.). Praha: C.H. Beck, 1997. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-031-1. s. 253-255.

¹²² Tamtéž, s. 253-255.

¹²³ Tamtéž, s. 254-255.

¹²⁴ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1053-1055.

¹²⁵ KINCL, Jaromír, Michal SKŘEJPEK a Valentin URFUS. *Římské právo*. Dot. 2. dopl. a přeprac. vyd. (C.H. Beck dot. 1. vyd.). Praha: C.H. Beck, 1997. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-031-1. s. 253-255.

a stala se jedním z nejvýznamnějších pramenů poznání pro evropské i světové myšlení, a to nejen v oblasti práva.¹²⁶

Na rozdíl od Římanů nebude u Řeků předmětem analýzy vývojových trendů jejich smluvní úprava výkonu práce (byť i Řekové takovou smluvní úpravu znali), ale jeden vynález, o jehož vzniku se dnes vede řada polemik, a který je považován za startér první průmyslové revoluce navzdory faktu, že vznikl o zhruba 1800 let dříve, než první průmyslová revoluce započala. Jde o vynález parního stroje.

Obecně se má za to, že je vynález parního stroje spojen s první průmyslovou revolucí a stoletím páry ve Velké Británii (19. století). Jde však o obecně rozšířenou historickou nepřesnost, kterou je třeba vyvrátit. Vynález prvního parního stroje nenáleží Angličanům Thomasi Newcomenovi ani Jamesi Wattovi, jak bývá všeobecně rozšířeno, ale starověkému řeckému vědci Hérónu Alexandrijskému, který žil v 1. století n. l., a jehož život je neodmyslitelně spjat s tehdy věhlasnou vědeckou institucí – alexandrijským Múseionem.¹²⁷ Jeho výtvar parní koule - *aeolipile* - přitom nevykazoval jakékoliv známky primitivismu, jak bychom mohli předpokládat. Naopak se jednalo o vysoce důmyslný přístroj schopný vytvořit reaktivní pohon.¹²⁸

Vyvstává zde otázka, proč jinak důmyslné a vynalézavé Řeky tehdy nenapadlo zúročit Hérónovu geniální parní kouli k ulehčení práce, například k přeměně veslovacích lodí na parní pohon, čímž by na svou dobu získali na moři obrovskou strategickou výhodu. Odpovědí zde může být zejména fakt, že se nacházíme v době, která stále ještě k výkonu namáhavé práce využívala otrockou sílu prostřednictvím nájemních či námezdních smluv, a tak po parním pohonu nebyla poptávka. Paradoxně tak Hérónův parní stroj našel uplatnění pouze v zábavním průmyslu, kde jej malé děti využívaly jako veselou rotující hračku.¹²⁹

Jinak tomu však bylo u jiných vynálezů. Hérón nevyvinul zdaleka jen parní stroj, ale celou řadu mechanických automatů. V tehdejší devótní společnosti, pro niž byly dobré vztahy s bohy vyšší hodnotou než zachování lidského kapitálu, byla na rozdíl od parních strojů vysoká poptávka po systémech, které by v chrámech daly do pohybu figurky bohů a působily tak na zbožné obyvatelstvo jako cosi nadpřirozeného. I tyto

¹²⁶ SCHELLE, Karel. *Právní dějiny*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007., 1134 s. ISBN 978-80-7380-043-7, s. 117.

¹²⁷ Heron of Alexandria. In *britannica.com* [online] 2019 [cit. 2019-03-23]. Dostupné z: <https://www.britannica.com/biography/Heron-of-Alexandria>.

¹²⁸ Tamtéž.

¹²⁹ Hérón Alexandrijský (10–70 n. l.) In *technickytydenik.cz* [online] 5. března 2017 [cit. 2019-03-23]. Dostupné z: https://www.technickytydenik.cz/rubriky/serialy/inspirujici-inovatori/heron-alexandrijsky-10-70-n-l_39639.html.

náboženské zakázky uměl Hérón splnit.¹³⁰ Stejně tak našlo Hérónovo dílo uplatnění v divadlech, kde se díky jednoduchým, avšak geniálním, mechanismům rozpohyboval nábytek na pódiu.¹³¹ Není proto divu, že Héróna jeho vědečtí soukmenovci přezdívali Méchanikos.¹³²

Prizmatem dnešní hypermoderní doby je s podivem, že se vzdor Hérónovým geniálním vynálezům nestali právě starověcí Řekové průkopníky automatizace a dalších moderních technologií. Doba a hodnotové nastavení tehdejších řeckých občanů však zřejmě věci nepřály, a tak Hérónovy vynálezy upadly na několik stovek let do hluboké hibernace.

2.4 *Ius regale montanorum* – bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve 14. století

Historie vývojových trendů v pracovním právu nás ze starověku krátce přivádí na přelom vrcholného a pozdního středověku na území českých zemí, a to za vlády krále Václava II. Okolo roku 1300 n. l. v českých zemích zažívalo dosud nebývalého rozmachu hornictví, které bylo spojeno zejména s objevením nových ložisek stříbrné rudy v Kutné Hoře.¹³³ Již tehdy si byl král Václav II. vědom faktu, že tak náročná práce jako je ta v dolech se neobejde jednak bez obecné právní regulace a jednak bez zákonného nastavení bezpečnostních standardů práce pro horníky. Panovník tak inicioval sepsání nejen nejstaršího zákoníku v dějinách českého práva, ale v českých zemích možná vůbec prvního zákoníku, který se zabýval právními aspekty výkonu práce.¹³⁴ Tento latinsky psaný zákoník z let 1300-1305 někdy též nazývaný jako Horní zákoník Václava II. nese název *Ius regale montanorum*. Přestože byl Václav II. iniciátorem sepsání zákoníku, nebyl sám jeho autorem – za něj je všeobecně pokládán někdejší věhlasný profesor římského a kanonického práva Gozzius z Orvieta.¹³⁵

Zákoník se zabýval právními aspekty výkonu práce hned v několika směrech. Primárně řešil právní otázky spolčování některých profesí, tedy koaliční svobodu. Nežli koaliční svoboda, se však spíše hodí použít termín koaliční nesvoboda, jelikož zákoník

¹³⁰ Hérón Alexandrijský (10–70 n. l.) In [technickytydenik.cz](https://www.technickytydenik.cz) [online] 5. března 2017 [cit. 2019-03-23]. Dostupné z: https://www.technickytydenik.cz/rubriky/serialy/inspirujici-inovatori/heron-alexandrijsky-10-70-n-l_39639.html.

¹³¹ Tamtéž.

¹³² Tamtéž.

¹³³ ADAMOŤ, Karolina; SOUKUP, Ladislav. Prameny k dějinám práva v českých zemích. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 362 s. ISBN 978-80-7380-271-4. s. 29-30.

¹³⁴ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 19.

¹³⁵ ADAMOŤ, Karolina; SOUKUP, Ladislav. Prameny k dějinám práva v českých zemích. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 362 s. ISBN 978-80-7380-271-4. s. 29.

jak horníkům pracujícím v podzemí, tak kovářům pracujícím nad zemským povrchem zakazoval sdružovat se ve spolcích.¹³⁶ Z dnešního hlediska by tato ustanovení zákoníku zakazující koaliční svobodu neobstála, jelikož by byla v rozporu s čl. 27 odst. 2 LZPS, který toto právo garantuje. Zde tedy paralely s dnešní právní regulací výkonu práce hledat nemůžeme, a tím pádem zde není možné ani hledat inspiraci, pokud jde o právní regulaci současných trendů v pracovním právu.

Jinak tomu ovšem je u dalších oblastí, kterými se Horní zákoník zabýval. Kromě otázky zákazu spolčování obsahoval na tehdejší dobu velmi důmyslná pravidla sloužící k zajištění bezpečnosti práce v dolech. Jednak rozlišoval technická specifika práce nad a pod zemským povrchem a jednak obsahoval celou řadu technických norem upravujících technické standardy pro odvodňování, větrání a osvětlení. Této oblasti je dnes věnována celá část pátá ZPr pod názvem Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (§ 101-108 ZPr).¹³⁷ Dále zákoník obsahoval pravidla o mzdách a jejich výplatě a také o délce pracovní doby, jejíž délka činila šest hodin. I tyto oblasti v ZPr dnes nalezneme – v části čtvrté s názvem Pracovní doba a doba odpočinku (§ 78-100 ZPr)¹³⁸ a v části šesté s názvem Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmu ze základního pracovněprávního vztahu (§ 109-150 ZPr).¹³⁹

Není přitom rozhodné, jak byly tyto oblasti upraveny tehdy a jak dnes. Důležité je, že už před 700 lety existoval v českých zemích zákoník, který dokázal reagovat na tehdejší trendy ve výkonu práce a tehdejší potřeby horníků a kovářů toliko nadčasovým způsobem. Patrně tak šlo o jednu z nejpokrokovějších norem středověku co do právní regulace výkonu práce nejen na českém území, ale v celé Evropě.

Ačkoliv je historiky na Václava II. a jeho vládu nahlíženo veskrze negativně¹⁴⁰ a je mu vytýkán nedostatek inteligence a energičnosti, z hlediska jeho významu pro pracovněprávní zákonodárství mu na velikosti ubírat nelze, neboť se stal středověkým průkopníkem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jejíž úloha v dnešním digitálním pracovním prostředí zažívá svou renesanci.¹⁴¹

¹³⁶ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 19.

¹³⁷ Tamtéž, s. 279-284.

¹³⁸ Tamtéž, s. 205-226.

¹³⁹ Tamtéž, s. 227-255.

¹⁴⁰ ŠUSTA, Josef. *Dvě knihy českých dějin: kus středověké historie našeho kraje. Kniha první, Poslední Přemyslovci a jejich dědictví*. 3. vyd. Praha: Argo, 2001. 538 s. ISBN 80-7203-376-X. s. 109-110.

¹⁴¹ BARANCOVÁ, Helena; OLŠOVSKÁ, Andrea. (eds.): *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemiseľnej revolúcie*. Praha: Leges, 2018, 104 s. ISBN 978-80-7502-284-4. s. 13.

2.5 Gutenbergův vynález mechanického knihtisku – digitalizace 15. století

Pozdní středověk přinesl kromě prapočátků ochranného zákonodárství při výkonu práce v českých zemích ještě jeden vývojový trend, který se svou revolučností velmi rychle rozptýlil do celé Evropy. Jedná o pozoruhodný trend zejména proto, že jeho vznik a postupné zavádění do praxe s sebou nesly pozitiva i negativa podobná těm, která do světa práce vnášejí trendy současné, zejména digitalizace a robotizace. Tímto trendem, resp. vynálezem, který byl na svou dobu převratný, a jehož pomyslné plody sklízíme dodnes, je mechanický knihtisk.

Přesná datace vzniku mechanického knihtisku není známa. Odhaduje se, že vznikl někdy mezi léty 1447 a 1448 na území Svaté říše římské (dnešní Spolková republika Německo) ve městě Mohuč. Za jeho vynálezce je všeobecně považován německý zlatník a brusič drahokamů Johannes Gutenberg.¹⁴² Je sice pravdou, že vůbec první náznaky mechanického tisku nalezneme historicky už ve staroorientálních říších, avšak jejich provedení bylo natolik primitivní, že je s Gutenbergovým knihtiskem nelze vůbec srovnat. Jen ten totiž umožňoval produkovat ročně tisíce knih, což bylo do té doby nepředstavitelné.¹⁴³ Vynález mechanického knihtisku tak mohl už v polovině 15. století pro celou řadu tehdejších obyvatel jak Svaté říše římské tak celé Evropy znamenat přesně to, co pro současné Evropany zapojení robotů do výrobního procesu či masová digitalizace. Gutenbergova tak lze s notnou dávkou nadsázky označit jako prvního digitalizátora 15. století., neboť jeho vynález přinesl průlom v masovosti šíření informací.¹⁴⁴

Stejně jako dnes digitalizace a robotizace přinesl i mechanický knihtisk celou řadu pozitiv a negativ. Obecně však pozitiva převažovala nad negativy. Do té doby velmi drahé ručně psané knihy s příchodem knihtisku klesly na ceně, což byl přirozený důsledek jejich hromadného tisku. Koupit knihy si tak mohla dovolit širší masa lidí. Nejenže tak došlo k rozšíření vzdělanosti lidí gramotných, ale dostupnost knih dávala záminku i těm negramotným stát se gramotnými. Kromě toho knihtisk významným způsobem přispěl k šíření náboženských myšlenek, neboť umožňoval hromadný tisk

¹⁴² Johannes Gutenberg a zrod západního světa In tyzden.sk [online] 25. června 2017 [cit. 2019-03-23]. Dostupné z: <https://www.tyzden.sk/spolocnost/40519/johannes-gutenberg-a-zrod-zapadniho-sveta/>.

¹⁴³ Tamtéž.

¹⁴⁴ Knih-tisk – začátek informační revoluce. In idnes.cz [online] 17. února 2007 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/technet/technika/knih-tisk-zacatek-informacni-revoluce.A070216_183142_tec_tech_nika_pka.

Bible v různých jazycích.¹⁴⁵ Dalším z pozitivních důsledků vzniku knihtisku bylo zavedení strojní výroby papíru. Papírny tak znamenaly vznik nových pracovních míst. Paradoxně tedy vlivem plošného zavádění knihtisku nedošlo pouze k zániku pracovních míst a profesí, ale ke genezi celé řady pracovních míst nových. Do té doby vysoce žádaní písaři se tak nestali nepotřebnými, byli pouze nuceni rekvalifikovat se na obsluhu tiskařských zařízení.¹⁴⁶

U procesů digitalizace a robotizace zatím nemůžeme s jistotou říct, že u nich pozitiva převáží nad negativy, nicméně u mnohých profesí lze předpokládat stejný průběh, který následoval po vynálezu knihtisku: řada profesí vlivem moderních technologií zanikne, ale uvolnivších pracovníků bude zřejmě potřeba jinde.

2.6 Vaucansonův automat – osvícenská Francie jako kolébka robotizace

Veřejnost již několik let děsí pronikající robotizace do výrobních procesů a pracovněprávních vztahů. Někdy až futuristicky působící diskuse o tom, že roboti nahradí stamiliony pracovních míst, může budít dojem, že se trend robotizace v dějinách lidstva objevuje vůbec poprvé, pro lidskou rasu je zcela neznámý a 21. století tak nebude patřit lidem, ale robotům.

Tuto nepřesnost v dataci počátků robotizace je na tomto místě třeba vyvrátit, a to s odkazem na vědecko-technické události osvícenské Francie, která již před 300 lety měla co do činění s koexistencí člověka a robota, třebaže tuto koexistenci právo nikterak neupravovalo. To, že se tedy robotizace hlásí o slovo až nyní - v druhém desetiletí 21. století - je s podivem, neboť pokus o její zavedení již v historii několikrát existoval.¹⁴⁷

Hérón Alexandrijský sice projevil již ve starověkém Řecku snahu o vytvoření automaticky se pohybujících figurek, k opravdovému humanoidnímu robotovi byl však jeho automat ještě stovky let vzdálen. Vůbec první humanoidní robot pochází z roku 1734 z Francie z dílny osvícenského technika a vědce Jacquese Vaucansona.¹⁴⁸ Ten měl jakožto vyučený hodinář jednak zájem ve fungování mechanických strojů a jako

¹⁴⁵ Knihitisk – začátek informační revoluce. In idnes.cz [online] 17. února 2007[cit. 2019-03-18]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/technet/technika/knihitisk-zacatek-informacni-revoluce.A070216_183142_tec_tecnika_pka.

¹⁴⁶ NERMAN, Jeremy. *From Cave Paintings to the Internet*. In historyofautomation.com [online] 2012[cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <http://www.historyofinformation.com/index.php?era=1450>.

¹⁴⁷ Jacques de Vaucanson. In history-computer.com [online] 2019 [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: <https://history-computer.com/Dreamers/Vaucanson.html>.

¹⁴⁸ WOOD, Gaby: *Living Dolls: A Magical History Of The Quest For Mechanical Life*. In theguardian.com [online] 16. února 2002 [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/books/2002/feb/16/extract.gabywood>.

naděšenec pro chirurgii rovněž perfektní znalosti anatomie lidského těla. Obě vášně se proto rozhodl propojit a stvořil tak prvního robota, který se do povědomí dostal pod označením „*Hráč na flétnu*“ (*The Flute Player*).¹⁴⁹ Jednalo se o robota v životní velikosti, který měl vzhled pastýře a dokázal na flétnu zahrát 12 předem vybraných melodií.¹⁵⁰ Později téhož roku stvořil Vaucanson ještě „*Hráče na tamburínu*“ (*The Tambourine Player*) a automatickou kachnu, která ovládala na 400 pohybů včetně přijímání potravy, pití vody a vyměšování. Z dnešního hlediska je na všechny roboty nahlíženo jako na umělecké dílo.¹⁵¹

Stejně jako Hérónu Alexandrijskému ani Jacquesi Vaucansonovi doba pro jeho vynálezy ovšem nepřála. Francie byla tehdy po stránce technického pokroku zaostalá za svým největším sokem – Anglií. Veřejnost sice Vaucansonovu dílu aplaudovala, vnitřně jej však považovala za kontroverzní a výstřední.¹⁵² Pouze však ve Francii. Pruský král Fridrich II. Veliký viděl ve Vaucansonových vynálezech silný potenciál a rozhodl se mu nabídnout, zdali by své automatony nezúročil ve prospěch německého lidu. Vaucanson však odmítl s argumentem výlučné služby své mateřské zemi.¹⁵³

Z dnešní perspektivy Jacques Vaucanson a jeho vynález prvního robotického automatu tak byl nejen základním kamenem robotizace, ale působí jako předzvěst první průmyslové revoluce.

Všimněme si zde rovněž několika paralel s dnešní dobou. I tehdy se Vaucansonův automaton jevil vzhledem k době jako převratný, avšak budil u veřejnosti nemalé obavy – zejména u řemeslníků. Například tehdejší výrobci hedvábí Vaucansonovy iniciativy na zavedení automatů do tkalcovství s horlivostí odmítali a demonstrovali proti nim. Nápad zdokonalit a zrychlit výrobu touto cestou jim přišel pošetilý. Daleko více však lze přisvědčit názoru, že se spíš obávali ztráty svého živobytí.¹⁵⁴ Podmínky tedy ještě nebyly natolik příznivé, aby mohly dát vzniknout robotizaci, jak o ní mluvíme dnes. Přesto jsem toho názoru, že vzhledem k nízké technologické úrovni osvícenské Francie

¹⁴⁹ WOOD, Gaby: *Living Dolls: A Magical History Of The Quest For Mechanical Life*. In theguardian.com [online] 16. února 2002 [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/books/2002/feb/16/extract.gabywood>.

¹⁵⁰ Jacques de Vaucanson. In history-computer.com [online] 2019 [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: <https://history-computer.com/Dreamers/Vaucanson.html>.

¹⁵¹ Tamtéž.

¹⁵² Tamtéž.

¹⁵³ CALINGER, S. Ronald. *Leonhard Euler: Mathematical Genius in the Enlightenment*. Princetown: University Press Group Ltd, 2015. ISBN 9780691119274. s. 182.

¹⁵⁴ WOOD, Gaby: *Living Dolls: A Magical History Of The Quest For Mechanical Life*. In theguardian.com [online] 16. února 2002 [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/books/2002/feb/16/extract.gabywood>.

byl Vaucansonův automatón revolučním nadčasovým vynálezem. O tom, zda kdyby Vaucanson vyhověl přání Fridricha II. Velikého pracovat na jeho dvoře, či kdyby jeho iniciativy automatizace bylo využito v tkalcovství, by se nestal prvním člověkem v historii, který mohl změnit svět práce zavedením robota do výroby, lze tedy vést pouhé polemiky. Rovněž neexistují žádné dochované zprávy o tom, že by Vaucansonův vynález vzbudil u tehdejších francouzských či německých právníků tendenci jeho existenci právně regulovat. Obavy ze zániku pracovních míst nástupem robotizace však sledujeme již tehdy a vidíme tak významnou paralelu s dnešní dobou.

Příběh Vaucansonova automatonu zanechává ještě jedno poučení. Všechny Vaucansonovy automatomy byly v průběhu Velké francouzské revoluce zničeny.¹⁵⁵ Paradoxně tak Velká francouzská revoluce, která byla startérem mnohých pozitivních společenských změn ve své rozbouranosti a naléhavosti zničila jedny z největších výtvarných tehdejší vědy a techniky, čímž se robotizace oddálila o dalších několik set let. Dokazuje to, jak nebezpečná může každá revoluce být, a že je třeba ke každé přistupovat nadměru kriticky a obezřetně.

2.7 Průmyslové (r)evoluce

Lidé si za posledních několik set let zvykli používat pojem průmyslová revoluce pro určité období, ve kterém obvykle dochází k rapidní změně dosud zavedených mechanismů ve výrobě a práci, popřípadě k přechodu od jedné formy hospodářství k jiné. Jde o jádro procesu přechodu tradiční, feudální společnosti k novodobé, moderní, občanské společnosti. V nejobecnějším smyslu jde o „zásadní kvalitativní historickou změnu ve způsobu získávání, vytváření, modifikace a distribuce materiálních i duchovních statků společnosti“.¹⁵⁶ Podle Hlavačky je však této zásadní změně ve společnosti ekvivalentní pouze revoluce neolitická.¹⁵⁷ Na rozdíl od dalších průmyslových revolucí, jejichž éra započala v 18. století, má totiž pouze ta neolitická základní „revoluční“ atribut, a sice, že při ní ke změně ve společnosti došlo okamžitě

¹⁵⁵ WOOD, Gaby: *Living Dolls: A Magical History Of The Quest For Mechanical Life*. In theguardian.com [online] 16. února 2002 [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/books/2002/feb/16/extract.gabywood>.

¹⁵⁶ HLAVAČKA, Milan. *České země v 19. století: proměny společnosti v moderní době*. II. doplněné a rozšířené vydání. Praha: Historický ústav, 2016. ISBN 978-80-7286-281-8. s. 304.

¹⁵⁷ Hlavačka poukazuje na to, že pojem průmyslová revoluce byl historicky na jedné straně často odmítán a na straně druhé nadužíván. Současný stav se spíše klaní k druhé možnosti.

v relativně krátkém časovém úseku a dotkla se naprosto všech oblastí lidského života.¹⁵⁸ Tento atribut podle Hlavačky i jiných autorů totiž ne všechny průmyslové revoluce naplňují, čemuž lze přisvědčit.¹⁵⁹ U ostatních průmyslových revolucí je proto namístě klást si otázku, zdali ještě může být řeč o revoluci, pakliže ke kvalitativní historické změně napříč společnostmi docházelo po etapách v rámci několika desetiletí a nejedná se tak spíše než o revoluci o evoluci. Stejně tak je otázkou, zdali je vhodné každou revoluci označovat za průmyslovou, přestože se některé z nich historicky průmyslu příliš nedotýkají, a když ano, mají výrazný přesah do fungování celé společnosti, nejen jednoho výrobního odvětví.¹⁶⁰

Východiskem z tohoto dilematu může být argument, že ať už ta která průmyslová revoluce probíhá kdykoliv, její dopady na různé oblasti života ve společnosti se neprojeví v momentě jejího samotného průběhu, ale jsou nejvýrazněji pocíťovány až několik desetiletí vzdálených od chronologického datování proběhnuvší průmyslové revoluce.¹⁶¹ Charakteristické znaky jednotlivých průmyslových revolucí je třeba podrobit alespoň základní analýze.

2.7.1 První průmyslová revoluce

Kolébkou první průmyslové revoluce se stala Velká Británie na konci 18. století. Její počátek bývá spojován s dvojicí britských vynálezců: Jamese Watta, jenž v roce 1776 zdokonalil vynález parního stroje¹⁶² a Edmunda Cartwrighta – vynálezce automatického tkalcovského stavu (1784).¹⁶³ Oba vynálezy započaly zhruba 100 let trvající éru přechodu do té doby agrární společnosti na společnost průmyslovou, která se z Velké Británie velmi rychle rozšířila do dalších států západní Evropy. První průmyslová revoluce znamenala především intenzivní industrializaci¹⁶⁴, která způsobila změnu orientace z ruční manufakturní výroby na strojní tovární velkovýrobu, a to díky páře a uhlí jakožto novým zdrojům energie.

¹⁵⁸ HLAVAČKA, Milan. *České země v 19. století: proměny společnosti v moderní době*. II. doplněné a rozšířené vydání. Praha: Historický ústav, 2016. ISBN 978-80-7286-281-8. s. 210.

¹⁵⁹ Tamtéž, s. 211.

¹⁶⁰ Tamtéž, s. 211.

¹⁶¹ Tamtéž, s. 212.

¹⁶² První parní stroj v moderní historii vytvořil už v roce 1712 Thomas Newcomen.

¹⁶³ Od 1. průmyslové revoluce ke 4. In [technickydenik.cz](https://www.technickydenik.cz) [online]. 4. června 2015 [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: https://www.technickydenik.cz/rubriky/ekonomika-byznys/od-1-prumyslove-revoluce-ke-4_31001.html.

¹⁶⁴ Industrial Revolution and the Standard of Living. In [econlib.org](http://www.econlib.org) [online]. [cit. 2019-03-19]. Dostupné z: <http://www.econlib.org/library/Enc/IndustrialRevolutionandtheStandardofLiving.html>.

První průmyslová revoluce byla zároveň ukázkovým příkladem toho, jak se kterákoliv průmyslová revoluce odráží v uspořádání celé společnosti, a nejen ve výrobním odvětví, ze kterého pochází. Od konce 18. století docházelo k masivním společenským, politickým i demografickým změnám. Nově vznikající továrny znamenaly nová pracovní místa pro tisíce lidí, kteří se hromadně stěhovali z venkova do měst za prací. Industrializace napomohla k rapidnímu zvýšení životní úrovně všude tam, kde k jejímu zavedení došlo. Produktivita lidské práce byla na dosud nedosažitelné úrovni.¹⁶⁵

Pokrok však s sebou přinesl i četná rizika a nežádoucí jevy, které bylo třeba buďto zcela odstranit, nebo je minimalizovat za pomoci adekvátní právní regulace. Jedním z takových nežádoucích jevů byl nárůst dětské práce. V řadě tehdejších továren tvořily děti až dvě třetiny veškeré pracovní síly.¹⁶⁶ Přestože k jejímu plošnému zákazu nedošlo, trendem pracovněprávního zákonodárství té doby bylo její postupné omezování zejména prostřednictvím regulace přípustné délky pracovní doby dětí v určitém věku.¹⁶⁷ Ačkoliv je i dnes dětská práce pokládána za nežádoucí jev, názory na tuto problematiku nejsou ani několik set let od první průmyslové revoluce jednotné.¹⁶⁸ Pokud však jde o jiné jevy, jakými jsou například ženská či dětská práce v dolech, ty byly již v 18. století zakázány zcela nekompromisně.¹⁶⁹

Výše popsané vývojové trendy dokazují, že první průmyslová revoluce tak neznamenala jen technologický pokrok, ale jako reakci na tento pokrok zejména široký rozmach pracovněprávního zákonodárství, a to nejen ve Velké Británii.¹⁷⁰ Dokazuje to, že změna pracovněprávní legislativy je imanentní každé průmyslové revoluci, chce-li vláda toho kterého státu naplno využít jejich výtěžků, a přitom eliminovat její rizika pro společnost.

¹⁶⁵ Industrial Revolution and the Standard of Living. In econlib.org [online]. [cit. 2019-03-19]. Dostupné z:<http://www.econlib.org/library/Enc/IndustrialRevolutionandtheStandardofLiving.html>.

¹⁶⁶ Child Labor and the Division of Labor in the Early English Cotton Mills. In galbithink.org [online]. [cit. 2019-03-19]. Dostupné z:<http://www.galbithink.org/child.htm>

¹⁶⁷ Tamtéž.

¹⁶⁸ Dětská práce – problém nebo výhoda. In epravo.cz [online]. [cit. 2019-03-19]. Dostupné z:<https://www.epravo.cz/top/clanky/detska-prace-problem-nebo-vyhoda-102142.html>

¹⁶⁹ Child Labor and the Division of Labor in the Early English Cotton Mills. In galbithink.org [online]. [cit. 2019-03-19]. Dostupné z:<http://www.galbithink.org/child.htm>

¹⁷⁰ MALÝ, Karel a kol., *Dějiny českého a česko-slovenského práva do roku 1945*. Praha: Linde Praha, a. s., 1999. ISBN 978-80-87212-39-4. s. 170.

2.7.2 Druhá průmyslová revoluce

První a druhá průmyslová revoluce od sebe nebyly časově nijak výrazněji odděleny. V podstatě druhá přímo navázala na první a těžila z jejich výdobytků. Trvání druhé průmyslové revoluce je ohraničeno koncem 19. století a rokem 1914, co by počátkem První světové války. Stejně jako počátek první i počátek druhé průmyslové revoluce je spojen s několika jmény.

První jméno nepatří tentokrát vynálezci, ale společnosti. Šlo o společnost Cincinnati, která v roce 1870 zavedla ve svém závodu první montážní linku, čímž výrazně přispěla ke zvýšení efektivity produkce a k její masovosti. Na ni pak v roce 1913 přirozeně navázal Henry Ford ve své automobilce, který montážní linku dovedl k dokonalosti. Každý z dělníků pracoval pouze na jednom z 29 kroků sloužících k výrobě automobilu, což vedlo ke čtyřnásobnému zrychlení produkce.¹⁷¹

Další jméno charakteristické pro počátek druhé průmyslové revoluce patří americkému vynálezci Thomasi Alvu Edisonovi, který v roce 1879 vyvinul první žárovku. Spojení vynálezu montážní linky a elektrické energie daly vzniknout možnosti elektrifikovat výrobu, a tak ještě zesílit její masovost. Elektrizace také umožnila pracovat v noci, což vedlo k právní regulaci noční práce.¹⁷²

Někteří autoři pak do stěžejních vynálezů druhé průmyslové revoluce zařazují také spalovací motor z dílny německého strojaře Nicolause Otta, který spolu s počátky používání tekutých paliv znamenal revoluci v dopravě. Stejně tak významný může být pro toto období Alexander Graham Bell, jakožto vynálezce telefonu a moderních komunikačních technologií.¹⁷³

Z hlediska společenských změn znamenala druhá průmyslová revoluce v zesílené míře to, co revoluce první. Životní úroveň tehdejšího obyvatelstva rostla, stejně jako jeho příjmy. Prodlužovala se i průměrná délka života, v některých státech i o 10 let. Naopak pracovní doba se výrazně zkracovala, neboť díky novým technologiím nebylo třeba setrvávat na pracovišti tolik času jako doposud.¹⁷⁴ Pro pracovní právo a právo

¹⁷¹ MOKYR, Joel. *The Second Industrial Revolution, 1870-1914*. In semanticscholar.org [online]. [cit. 2019-03-19]. Dostupné z: <https://pdfs.semanticscholar.org/769c/a06c2ea1ab122e0e2a37099be00e3c11dd52.pdf>.

¹⁷² Tamtéž.

¹⁷³ Kongres Spojených států amerických svou rezolucí 269 v roce 2002 přiznal prvenství ve vynálezu telefonu italskému vědci Antoniu Meuccimu, který měl podle rezoluce vynalézt telefon už v roce 1849.

¹⁷⁴ MOKYR, Joel. *The Second Industrial Revolution, 1870-1914*. In semanticscholar.org [online]. [cit. 2019-03-19]. Dostupné z: <https://pdfs.semanticscholar.org/769c/a06c2ea1ab122e0e2a37099be00e3c11dd52.pdf>.

sociálního zabezpečení té doby je rovněž příznačné, že vznikla celá řada nových druhů sociálních pojištění, mezi kterými mohli lidé volit.¹⁷⁵

2.7.3 Třetí průmyslová revoluce

Datace třetí průmyslové revoluce je ze všech zmíněných pravděpodobně nejvíce problematická a u různých autorů se její počátek liší až v rozsahu 20 let. Někteří autoři spojují její počátek s rokem 1969, kdy byl poprvé vyvinut programovatelný logický automat (PLC).¹⁷⁶ Jiní naopak počátek této revoluce datují až od 80. let 20. století a za její počátek považují vznik osobních počítačů (PC), internetu a informačních technologií obecně. První počítače sice byly vyvinuty už v 60. letech 20. století, ale jejich vysoká cena a nedostatek softwaru umožnily jejich masové využívání až o 20 let později.¹⁷⁷ Někteří autoři dokonce datují tuto průmyslovou revoluci od použití prvních industriálních robotů společností General Motors, k čemuž došlo na počátku 60. let 20. století.¹⁷⁸

Bez ohledu na dataci třetí průmyslové revoluce se všichni autoři shodnou na tom, že šlo o revoluci, která se nesla ve znamení moderní elektroniky, informačních technologií a automatizace výrobních procesů, čímž vytvořila ideální předpoklady pro vznik průmyslové revoluce čtvrté.

2.7.4 Čtvrtá průmyslová revoluce – Průmysl 4.0

Pro předešlé průmyslové revoluce bylo charakteristické, že se vyvíjely po etapách. Je-li něco charakteristické pro průmyslovou revoluci čtvrtou, je to naopak komplexnost a propojenost jednak výtěžků revolucí předchozích a jednak vznik zcela nových technologií v proběhnuvších revolucích.

Počátek této revoluce se datuje od počátku druhého desetiletí 21. století a předpokládá se, že bude trvat minimálně příštích 30 let.¹⁷⁹ Nadto je třeba podotknout,

¹⁷⁵ MOKYR, Joel. *The Second Industrial Revolution, 1870-1914*. In semanticscholar.org [online]. [cit. 2019-03-19]. Dostupné z: <https://pdfs.semanticscholar.org/769c/a06c2ea1ab122e0e2a37099be00e3c11dd52.pdf>.

¹⁷⁶ Od 1. průmyslové revoluce ke 4. In technickytydenik.cz [online]. 4. června 2015 [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: https://www.technickytydenik.cz/rubriky/ekonomika-byznys/od-1-prumyslove-revoluce-ke-4_31001.html.

¹⁷⁷ Tamtéž.

¹⁷⁸ Třetí průmyslová revoluce aneb Konec vlastnické ekonomiky. In ceskapozice.lidovky.cz [online]. 17. června 2015 [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: http://ceskapozice.lidovky.cz/treti-prumyslova-revoluce-aneb-konec-vlastnicke-ekonomiky-p44-/recenze.aspx?c=A150617_010526_pozice-recenze_lube.

¹⁷⁹ KORBEL, Petr. Průmyslová revoluce 4.0: Za 10 let se továrny budou řídit samy a produktivita vzroste o třetinu. In byznys.ihned.cz [online]. 17. května 2015 [cit. 2019-03-21]. Dostupné z:

že se někteří autoři při svém vymezení čtvrté průmyslové revoluce neomezují jen na revoluci, pokud jde o technologii a průmysl, ale jednohlasně dodávají, že tato revoluce bude znamenat také pátý civilizační zlom – revoluce se sice projevuje jen v několika zásadních změnách, avšak tyto změny se prolínají celou společností.¹⁸⁰

Hlavní změnu lze spatřovat jednak ve vlastním procesu digitalizace, který prostupuje napříč celou společností bez ohledu na to, o jakou činnost v rámci lidského konání se jedná. Druhá změna se projevuje v nástupu robotizace do výrobního procesu za současné absence komplexního právního rámce tohoto fenoménu. Třetí změnou je pak průnik nových zařízení v podobě umělé inteligence, tj. nových parametrů, které umělá inteligence vytváří pro celou společnost. A konečně za čtvrté se tato průmyslová revoluce projeví v razantním posunu v poznání, pokud jde o klíčové vědy jako biologie, medicína, genetika, ale i vědy humanitní včetně práva.¹⁸¹ Těmto tvrzením lze přisvědčit, neboť čtvrtá průmyslová revoluce najisto ovlivní společnost jako celek a nebude se soustředit pouze na zásadní technologické změny v oblastech výrobních procesů. Čtvrtá průmyslová revoluce tak přinese nejen zásadní změnu výrobních procesů, ale zcela nově redefinuje spotřebu a vytvoří nové parametry vztahu mezi výrobcem a spotřebitelem.¹⁸²

Stejně jako proběhnuvší průmyslové revoluce i ta čtvrtá způsobí změnu paradigmatu v celé řadě lidských činností. Pokud jde o práci a proces výroby má být nové paradigma nastaveno tak, že už nebude klíčová pouze minimalizace výrobních nákladů, ale dojde k posunu od masovosti k individualizaci výroby, kdy rozhodujícím vlastnictvím korporací se stane vlastnictví informací o představách spotřebitelů, ale i o představách producentů.¹⁸³

Již výše bylo zmíněno, že diskuse na téma čtvrté průmyslové revoluce polarizuje laickou i odbornou veřejnost na dva tábory. Na jedné straně je zde skupina autorů z různých právních i mimoprávních odvětví, kteří si čtvrtou průmyslovou revoluci představují nekriticky jako proud pozitivních změn, které se již prolínají nebo teprve prolou celou společností. Půjde o změny, které se v úzké souvislosti s implementací umělé inteligence a informačních technologií promítnou do každé oblasti lidského života, čímž bude život každého lidského tvora na této planetě zkvalitněn. Tito autoři

<https://byznys.ihned.cz/c1-64009970-prumyslova-revoluce-4-0-za-10-let-se-tovarny-budou-ridit-samy-a-produktivita-vzroste-o-tretinu>.

¹⁸⁰ STANĚK, Peter., IVANOVÁ, Pavlína. *Štvrtá priemyselná revolúcia a piaty civilizačný zlom*. Bratislava: Vydavateľský dom ELITA, spol. s r.o., 2016. ISBN 978-80-970135-8-5. s. 9.

¹⁸¹ Tamtéž, s. 11.

¹⁸² Tamtéž, s. 13.

¹⁸³ Tamtéž, s. 14.

zde optimisticky předpokládají, že změny přicházející s čtvrtou průmyslovou revolucí v podstatě všem bez rozdílu zajistí prosperitu a mír a lidstvo opět zažije renesanci zlatého průmyslového věku.¹⁸⁴

Druhá skupina autorů už při formování svého názoru na čtvrtou průmyslovou revoluci toliko optimistická není. Tito autoři varují, že důsledky čtvrté průmyslové revoluce a s ní souvisejícího dosud nevídaného technického posunu ve vazbě na umělou inteligenci a robotizaci společnosti mohou vyústit až v konflikt mezi společností a technickou stránkou civilizace. Autoři předpokládají, že k tomuto vzbouření robotizované umělé inteligence proti člověku může dojít v časovém horizontu několika desítek let.¹⁸⁵

Ať už je blíže pravdě kterýkoliv z výše uvedených názorů, je nade vší pochybnost, že čtvrtá průmyslová revoluce podstatným způsobem nejenže změní výrobní procesy, ale změní humanistickou stránku lidského života včetně způsobů výkonu práce a času, který člověk stráví jednak v práci a jednak mimo ni. Na tyto změny je třeba se připravit mimo jiné i vhodným uzpůsobením právního řádu nově se rodícím trendům.

2.8 Odras historických trendů pracovního práva v současnosti

Druhá část práce si rozhodně nekladla za cíl poskytnout vyčerpávající popis historického vývoje pracovního práva a ochranného zákonodárství, stejně jako neměla ambici poskytnout úplný výčet všech vynálezů či trendů, které svět práce v průběhu dějin lidstva měnily. Tomuto tématu se nakonec věnuje celá řada jiných autorů.¹⁸⁶ Druhá část práce měla poskytnout věrný důkaz o tom, že práce procházela tu rychlejším tu pomalejším vývojem prakticky od počátku lidských dějin a lidé byli vždy nuceni na přicházející trendy pružně reagovat. Současné vývojové trendy v pracovním právu jsou tak z hlediska historického jen další pokračující etapou tohoto neustálého vývoje. Současné úvahy o tom, jak automatizace, digitalizace a robotizace převratně změní charakter práce nebo že tyto fenomény o práci miliony ba dokonce miliardy lidí připraví, se ve světle historických reálií mohou jevit poněkud spekulativně. Není to totiž poprvé a pravděpodobně ani naposled, kdy dosud fungující systém zažil technologickou změnu, která si žádá vytvoření nových právních mantinelů.

¹⁸⁴ STANĚK, Peter., IVANOVÁ, Pavlína. *Štvrtá priemyselná revolúcia a piaty civilizačný zlom*. Bratislava: Vydavateľský dom ELITA, spol. s r.o., 2016. ISBN 978-80-970135-8-5. s. 48.

¹⁸⁵ Tamtéž, s. 48.

¹⁸⁶ SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*. Praha: Prospektum, 1999, ISBN 9788073801892. s. 16 a násl.

3. Aktuální vývojové trendy v pracovním právu a jejich analýza

3.1 Obecně k aktuálním výzvám pracovního práva

Právní i neprávní prostředí, v němž se nyní nachází pracovní právo, je jiné než to, ve kterém se pracovní právo po staletí formovalo a ve kterém vzniklo. Dnešní poměry se i podstatným způsobem odlišují od těch, které zde panovaly před několika desítkami let, kdy byly přijaty mezinárodní a regionální úmluvy¹⁸⁷ zakotvující právo na práci jako jedno ze základních lidských práv, či národní zákony toto právo úžeji specifikující. Není přitom problematické, že se svět a s ním i právní prostředí proměňují – problematické je, jakou rychlostí se proměňují a kolik nových trendů jej nyní ovlivňuje. Pokrok je dnes natolik rychlý, že na něj státy nemohou ze své podstaty svou legislativní činností včas reagovat. Procesy přijímání zákonů včetně legisvakačních lhůt jsou natolik zdlouhavé, že v momentě, kdy je na úrovni národního parlamentu přijat zákon či jeho novela upravující technologickou novinku, již v ten samý moment se rodí trend nový, a zákon či jeho novela se tak stávají obsolentními ještě před nabytím své účinnosti.

V důsledku trendů, které s sebou přináší čtvrtá průmyslová revoluce, se mění i charakter samotné práce. Ta byla dříve spíše kolektivní záležitostí, tj. pracovněprávní kodexy ve své všeobecnosti dokázaly z hlediska právní regulace pokrýt široké spektrum pracovních činností a jednotlivých povolání bez ohledu na to, zdali šlo o práci fyzickou nebo mentální. Bylo to zapříčiněno tím, že technologický pokrok v minulosti přicházel po etapách. Objevil se nový trend a ten fungoval, dokud jej nepřekonal trend technologicky lepší. Čas plynul pomaleji, a tak měl zákonodárce relativně mnoho času na přizpůsobení pracovněprávních norem technologickým změnám.

Dnešní situace je o poznání jiná. Poprvé v historii přichází technologické změny v kompaktní podobě – spojují se digitální formy zaměstnávání s automatickým zpracováním určitých úkolů za současného implementování umělé inteligence do výrobních procesů. Je také možné, aby zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřeli pracovní smlouvu online prostřednictvím elektronického podpisu, zaměstnanec vykonával práci ze svého domova a práce samotná se týkala činnosti odehrávající se výlučně ve virtuálním prostředí webové sítě.¹⁸⁸ Pracovní prostředí se tím přesouvá

¹⁸⁷ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Listina základních práv EU.

¹⁸⁸ Elektronická forma pracovněprávních dohod a ujednání o odměňování zaměstnanců. In pravni prostor.cz [online] 18. září 2017 [cit. 2019-03-08]. Dostupné z:

z hmotného prostředí do virtuální reality. Zaměstnanec a zaměstnavatel se nikdy fyzicky nesečkají a tento stav jim plně vyhovuje.

Tento trend s sebou ovšem přináší i nová sociální rizika, kterými jsou zejména snížená zákonná ochrana zaměstnanců. Typickým problémem práce z domova prostřednictvím internetu je také stírání rozdílů mezi soukromým a pracovním životem zaměstnance. Vznikají choroby z maximálního pracovního nasazení tím, že zaměstnanci jsou neustále „online“. Digitální doba tak jako svůj negativní důsledek přináší ztrátu soukromí zaměstnance, který z maximálního pracovního nasazení trpí technostresem, jenž může v krajních případech vést až k syndromu vyhoření.¹⁸⁹

Změny doznává i podoba současných zaměstnavatelů, jejichž ekonomická i právní síla den ode dne roste. Existují gigantické nadnárodní korporace, jejichž zisky jsou totožné s HDP některých států, a které si z titulu své faktické pozice na trhu dovolují překročit nejednu pracovněprávní normu.¹⁹⁰ U řady zaměstnavatelů dochází díky globalizaci k decentralizaci řízení za současného rozměňování odpovědnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům a štěpení jejich právní subjektivity.¹⁹¹ Tento stav pak vede k oslabení role odborových organizací, které rezignují na prosazování zájmů zaměstnance za pasivního přijímání faktické moci zaměstnavatele.¹⁹² Jsou-li dnešní zaměstnavatelé natolik dominantními subjekty, že svou ekonomickou silou předčí i státy, je nutné klást si otázku, zdali má pracovní právo toho kterého státu v dosavadní podobě této stále se prohlubující propasti ve faktické nerovnosti mezi zaměstnavateli a zaměstnanci vůbec šanci čelit.

Navzdory globalizaci však dnes pracovněprávní vztahy doznávají vysoké míry individualizace. V důsledku fenoménů automatizace, digitalizace a robotizace vzniká celá řada nových dosud neznámých modelů výkonu práce, pro jejichž právní regulaci se sice pracovněprávní kodex stává nedostačující normou, ale které na druhou stranu vytvářejí širokou paletu nových pracovních míst, a tak si lidé mohou obstarávat zdroje pro svou obživu dosud nemyslitelnými způsoby. Prim v tomto směru hraje především

<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/elektronicka-forma-pracovnepravnich-dohod-a-ujednani-o-odmenovani-zamestnancu>.

¹⁸⁹ BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds.): *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-259-2. s. 19.

¹⁹⁰ STANĚK, Peter., IVANOVÁ, Pavlína. *Štvrtá priemyselná revolúcia a piaty civilizačný zlom*. Bratislava: Vydavateľský dom ELITA, spol. s r.o., 2016. ISBN 978-80-970135-8-5. s. 9.

¹⁹¹ BARANCOVÁ, Helena, (ed.). *Pracovné právo 21. storočia*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-025-3. s. 5.

¹⁹² BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds.): *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-259-2. s. 19.

sdílená ekonomika. Ta ovšem dává vzniknout situacím, na které dosavadní pracovněprávní úprava neumí reagovat, přestože alespoň judikatura se o to prvorozeneckým způsobem snaží.¹⁹³ Jelikož je tradiční pracovněprávní vztah zaměstnanec-zaměstnavatel na tento model těžko aplikovatelný, je třeba zvažovat přijetí takové legislativy, která by modelu sdílené ekonomiky vyhovovala. To stejné lze říct o fenoménu robotizace, resp. koexistence robota a člověka na pracovišti, jejíž komplexní právní úprava je prozatím bílým místem v českém právním řádu.

Pracovní právo ČR i ostatních členských států EU stojí v druhém desetiletí 21. století před celou řadou výzev. Tyto výzvy neznamenají pouze nutnost přizpůsobení jednotlivých oblastí pracovního práva novým dílčím trendům, jak tomu bylo v minulosti, ale žádají si obměnu pracovněprávního paradigmatu. Při formování nového paradigmatu bude pro všechny tři složky státní moci, ale i pro zaměstnavatele, zaměstnance a odbory stěžejní najít vyváženost mezi těmi silami, kterým má na jednu stranu pracovní právo sloužit a na stranu druhou je regulovat.¹⁹⁴ Současné ani budoucí pracovní právo nesmí na ty, jejichž činnost reguluje, působit jako brzda pro rozvoj podnikání a ekonomickou prosperitu. I nadále musí být jedním z jeho hlavních úkolů vytvoření právních mantinelů akceptovatelného využití konkurenční svobody a svobody podnikání. Na druhou stranu se současné ani budoucí pracovní právo nesmí dostat do područí čistě ekonomických měřítek účelnosti, kde hodnota důstojnosti lidské osoby bude ztrácet na důležitosti a váha lidského života a zdraví bude bagatelizována.¹⁹⁵ Jakým způsobem se zákonodárce k těmto nesnadným a pro pracovní právo také zásadním výzvám postaví, ukáže až čas.

3.1.1 Právo na práci ve světle aktuálních trendů v pracovním právu

Pracovní právo je odvětvím práva soukromého s veřejnoprávními prvky.¹⁹⁶ Tyto veřejnoprávní prvky se projevují mimo jiné v tom, že pracovní právo čerpá svůj základ z pramenů práva veřejného. Základním pramenem českého pracovního práva je tak nepochybně ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění (dále jen „Ústava“) a ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění

¹⁹³ Viz kapitola 3.3 této práce.

¹⁹⁴ BARANCOVÁ, Helena, (ed.). *Pracovní právo 21. století*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-025-3. s. 5.

¹⁹⁵ Tamtéž, s. 6.

¹⁹⁶ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 3.

ústavního zákona č. 162/1998 Sb.¹⁹⁷ Oba tyto ústavní zákony jsou součástí ústavního pořádku České republiky a význam pro pracovní právo mají zejména proto, že v řadě svých článků zakotvují práva a svobody, které jsou výchozí pro postavení účastníků pracovněprávního vztahu a smluvní strany pracovních smluv či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr - to platí zejména o LZPS, jejíž Hlava IV obsahuje vymezení hospodářských, sociálních a kulturních práv.¹⁹⁸ Jde o právo na svobodnou volbu povolání, právo na svobodné sdružování s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, právo na stávkou, právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a také právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Mezi těmito právy nalezneme v čl. 26 LZPS i právo na práci, o němž se domnívám, že bude při formování nového paradigmatu pracovního práva hrát hlavní roli, neboť se jeho obsah stává ze strany státu stále méně garantovatelným.

Právo na práci je historickým výdobytkem, který se postupem času na různých místech a do různé míry absorboval do nejrůznějších právních kodexů od těch s nejnižší právní silou až do ústav a mezinárodních dokumentů (Všeobecná deklarace lidských práv, Listina základních práv EU aj.). Samotná práce, jejíž výkon toto právo v obecné podobě garantuje, se dosud vyvíjela z feudalistického charitativního pojetí až k dnešnímu pojetí humanistickému.¹⁹⁹ Ani tady se však pokrok nezastaví. Domnívám se, že jedním z negativních důsledků přirozené změny obsahu práva na práci, která může vést až k možné redefinici dosavadní podoby pojmu práce, bude, že se od charitativního přes humanistické pojetí dostane do pojetí technokratického za postupného vypouštění lidského faktoru, což nové pracovněprávní paradigma jistě ovlivní. Toto tvrzení podpírám skutečností, že pojem práva na práci mohl vzniknout teprve v momentě, kdy se základní výrobní silou stávala práce relativně svobodných výrobců právně nezávislých na vlastníku výrobních prostředků, a ne práce otrocká nebo nevolnická, jak tomu bylo ve starověkém Římě či feudálních státech západní Evropy.²⁰⁰ Pojem práva na práci tak mohl vzniknout až na určitém stupni vývoje lidské společnosti, neboť jakékoliv právo nemůže vzniknout bez osobní svobody individua. To

¹⁹⁷ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 41-42.

¹⁹⁸ Tamtéž, s. 41-42.

¹⁹⁹ BĚLOVSKÝ, Petr., STLOUKALOVÁ, Kamila. *Caro amico: 60 kapitol pro Michala Skřejpka aneb římské právo napříč staletími*. Praha: Auditorium, 2017. ISBN 978-80-87284-64-3. s. 41-45.

²⁰⁰ Tamtéž, s. 41-45.

platí i u práva na práci, u něž je osobní svoboda individua jedním z pojmových znaků.²⁰¹

Výše popsané zjištění však automaticky neimplikuje skutečnost, že čím jde vývoj lidské společnosti více kupředu, je právu na práci v rámci právních řádů jednotlivých států zajišťován vyšší stupeň garance. Paradoxně tomu může být přesně naopak, kdy dosud obstojně státem garantovaná práva vlivem různých trendů ztrácí na svém faktickém i právním významu. Komplementární součástí každého dalšího stupně vývoje, ať už se jedná o vývoj celé společnosti nebo její dílčí oblasti, je redefinice určitých pojmů, popřípadě již výše zmíněná změna paradigmatu. V právu se tento fenomén redefinice projevuje výrazněji než kdekoliv jinde, neboť daleko víc než jiné humanitní vědy pracuje s definicemi, které vycházejí jednak z aktuálního společenského prostředí a momentálního stupně technicko-vědeckého vývoje společnosti a jednak z politického uspořádání toho kterého státu. Pokrok jakožto imanentní součást každé doby znemožňuje, aby si lidé - adresáti právních norem - vystačili s jednou právní definicí neomezenou dobu, aniž by změnili obsah této definice, či v tomto případě obsah práva. Je sice zřejmé, že určitá práva a definice jsou vůči pokroku imunní, avšak u práva na práci o tom nejsem přesvědčen. Obsah pojmu práva na práci nezůstal v průběhu vývoje společnosti neměnným a nezůstane beze změny ani v období čtvrté průmyslové revoluce.²⁰²

Na tomto místě si kladu otázku, zdali právo na práci, které každému garantuje možnost svobodné volby povolání a přípravy k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost, má v tomto případě šanci v době čtvrté průmyslové revoluce obstát za současného zachování svého nynějšího obsahu. Vzhledem k faktu, že stejně jako jiná lidská práva má i právo na práci atribut nezadatelnosti, nezrušitelnosti, nezcizitelnosti a nepromlčitelnosti lze najisto postavit jen to, že dané právo bude lidem zachováno. To, co však najisto postavit nelze, je zdali bude stát toto právo schopen nadále garantovat, pakliže už tak s nemalými obtížemi na nově přichozí trendy v pracovním právu stihá jakkoli reagovat a jeho ochranná role v pracovním právu pod tlakem těchto trendů často selhává. Projevem tohoto selhávání je zejména narůstající nedostatečnost ZPr pro právní regulaci nových forem práce v digitální době a právních vztahů vznikajících v modelu sdílené ekonomiky.

²⁰¹ BĚLOVSKÝ, Petr., STLOUKALOVÁ, Kamila. *Caro amico: 60 kapitol pro Michala Skřejpka aneb římské právo napříč staletími*. Praha: Auditorium, 2017. ISBN 978-80-87284-64-3. s. 41-45.

²⁰² Tamtéž, s. 41-45.

3.2 Zákoník práce a analýza jeho dostatečnosti pro nové formy práce ve 21. století

Normou, která kromě ZZ detailně upravuje právní aspekty LZPS obecně garantovaného práva na práci a zaměstnání, je ZPr. Ten stávající byl po živých diskusích právnické i neprávnické veřejnosti přijat v květnu 2006 a publikován pod č. 262/2006 Sb. Účinnosti nabyl dne 1. 1. 2007.²⁰³ Za dvanáct let své účinnosti pak byl dosud kvůli rekonstrukci soukromého práva a jedinému, byť zásadnímu, nálezu ÚS²⁰⁴ více než padesátkrát novelizován. Četným novelizacím navzdory se přesto v souvislosti s novými trendy ve světě práce již několik let ozývají názory, dle nichž přestává být v době automatizace, digitalizace a robotizace ZPr dostačující normou, pokud jde o právní úpravu pracovněprávních vztahů, neboť kromě základních pracovněprávních vztahů nenabízí jiné flexibilní možnosti smluvní úpravy výkonu práce a dostatečně tak nereaguje na potřeby zaměstnanců i zaměstnavatelů.

Jakkoliv je řadou autorů norma vnímána pozitivně²⁰⁵, jiní zastávají názor, že ZPr je „šitý na míru dělníkovi v ČKD v roce 1965“.²⁰⁶ I Hůrka je přesvědčen, že některé pasáže ZPr jsou zastaralé a dodává: „Zákoník práce není špatný, ale nestíhá tempo vývoje flexibilního vztahu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Neumí dobře reagovat na koncepcie, jako je práce z domova, práce na zavolanou či na nepřetržitou dosažitelnost manažerů. Je ale otázkou, zda vůbec má šanci to umět.“²⁰⁷ Otázkou, zdali ZPr tuto šanci má, jakož i jednotlivými transformacemi, kterými pracovněprávní vztahy fakticky – nikoli zatím právně – procházejí, se budu zabývat v této kapitole.

3.2.1 Proměny základních zásad pracovněprávních vztahů v digitální době

Jedním ze znaků moderních soukromoprávních kodexů upravujících to které právní odvětví je to, že si vytváří vlastní právní zásady, jakožto nosné myšlenky, které v nejobecnější podobě vyjadřují poslání, cíle a úkoly daného právního odvětví a tím pádem i kodexu, který dané odvětví upravuje.²⁰⁸ Mají rovněž velký význam pro

²⁰³ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 41-42.

²⁰⁴ Nález ÚS 116/2008 ze dne 12. března 2008.

²⁰⁵ Petr Hůrka: Pracovnímu právu chybí teorie. In *ceskapozice.cz* [online] 27. února 2015 [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: http://ceskapozice.lidovky.cz/petr-hurka-pracovnimu-pravu-chybi-teorie-f12/tema.aspx?c=A150224_151347_pozice-tema_lube.

²⁰⁶ Tamtéž.

²⁰⁷ Tamtéž.

²⁰⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 15.

interpretaci jednotlivých ustanovení kodexu, která je součástí procesu aplikace jeho konkrétních ustanovení.²⁰⁹ Tyto většinou obecně formulované zásady pak daný kodex prostupují od úvodních ustanovení až po ustanovení přechodná a závěrečná. Takovéto zásady obsahuje i ZPr a je pravděpodobné, že bude-li se ZPr ve světle aktuálních trendů v pracovním právu proměňovat, resp. novelizovat, doznají určitých proměn i jeho základní zásady.

Do 31. 12. 2011 byly základní zásady pracovněprávních vztahů upraveny v § 13–15 ZPr pod společným nadpisem „Základní zásady pracovněprávních vztahů“. Tato úprava byla ovšem kritizována pro svou nesourodost a nesystematičnost, a to zejména kvůli § 15, který upravoval problematiku oprávnění odborových organizací a jednání jejich jménem.²¹⁰ Novelou ZPr provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. byly § 13-15 ZPr s účinností od 1. 1. 2012 zrušeny a namísto nich byl do ZPr vložen § 1a, který demonstrativně vymezuje zásady nové. Dle § 1a odst. 1 jsou jimi: a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, c) spravedlivé odměňování zaměstnance, d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

ZPr pak v § 1a odst.2 dodává, že s výjimkou zásady řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele všechny ostatní výše jmenované zásady vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek, který je vedle dobrých mravů jedním ze základních korektivů stability soukromého práva. Toto ustanovení je z hlediska možných proměn zásad pracovněprávních vztahů zásadní, neboť si lze jen těžko představit, že by v důsledku jakkoli silného vlivu nových trendů na pracovní právo přistoupil zákonodárce k tak významné transformaci základních zásad, která by veřejný pořádek ohrozila. Přesto však proměny zásad vyloučit nelze. S ohledem na dále předestřený další možný vývoj v pracovněprávních vztazích se jejich přizpůsobení tomuto vývoji jeví jako možné logické vyústění.

Z hlediska obстоjnosti v digitální době považují zejména zásadu zákazu diskriminace zaměstnanců jako problematickou. Vzhledem k faktu, že tato zásada jak v minulosti, tak v současnosti, nebyla a není všemi zaměstnavateli striktně dodržována, ZPr a AZ navzdory, domnívám se, že nebude dodržována ani v budoucnosti, a to

²⁰⁹ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 56.

²¹⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 17.

především tam, kde bude zaměstnavatel z důvodu vyšší produktivity a efektivity práce volit alternativní způsoby jejího výkonu prostřednictvím outsourcingu²¹¹, čímž upozadí své zaměstnance. Stejně tak tam, kde vedle sebe na pracovišti bude koexistovat robot společně s člověkem je dodržování této zásady obtížné, přestože by zaměstnavatel k jejímu dodržování vyvinul maximální možné úsilí. Robot co do schopností a úrovně své umělé inteligence bude v celé řadě činností člověka (zaměstnance) diskriminovat vždy, a tuto faktickou nerovnost mezi ním a člověkem bude možné vyrovnávat jen stěží nebo vůbec. Jak ve světle těchto fakticky nastupujících trendů ob stojí Hlava IV ZPr upravující rovné zacházení a zákaz diskriminace je proto s otazníkem. ZPr sice za diskriminaci nepovažuje oprávněné a účelné rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce (§ 16 odst. 4 ZPr). Je ovšem otázkou, zdali jsou výše předestřené situace ve své specifčnosti pod toto ustanovení podřaditelné.

Na otázku, jakým směrem se budou konkrétní proměny základních zásad pracovněprávních vztahů ubírat, jestli dojde k jejich zachování, rozšíření či naopak zúžení, tak v tuto chvíli nelze s přesností odpovědět. Proměny zásad budou především závislé na tom, do jaké míry a jakým směrem se budou vyvíjet pracovněprávní vztahy jako takové, zdali níže nastíněná predikce jejich vývoje v digitální době bude zákonodárcem akcentována či nikoli a jakého stupně v budoucnu dosáhne relativní robotizace.

3.2.2 Základní pracovněprávní vztahy a jejich proměny v digitální době

Dosud se práce, resp. závislá práce, vykonávala výlučně v základním pracovněprávním vztahu. V díce stávajícího ZPr může mít tento základní pracovněprávní vztah dvě podoby. ZPr v § 3 větě druhé stanoví, že základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr (§ 30-73a ZPr) a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr - těmi pak jsou dohoda o provedení práce (§ 75 ZPr) a dohoda o pracovní činnosti (§ 76 ZPr). Základním pracovněprávním vztahům jsou přitom vždy imanentní dva účastníci – zaměstnavatel a zaměstnanec, kdy jeden je ve vztahu k druhému v nadřazeném postavení. Předmětem

²¹¹ Outsourcing je ustálený výraz pro činnost, při níž zaměstnavatel nebo obecně společnost s cílem zvýšit efektivitu produkce vyčlení část svých podpůrných a vedlejších činností jiné společnosti specializované na danou činnost.

základních pracovněprávních vztahů je pak výkon závislé práce a jejich obsahem potom vzájemná práva a povinnosti jejich účastníků.²¹²

Pokud jde o pracovní poměr, jedná se o nepochybně nejdůležitější a v praxi doposud nejpoužívanější pracovněprávní vztah.²¹³ To se projevuje zejména širokým množstvím kogentních ustanovení v ZPr tento vztah upravujících, od kterých se jeho účastníci nemohou odchýlit, čímž je výrazně oslabena jejich smluvní volnost.²¹⁴ Oproti tomu dohody o provedení práce a o pracovní činnosti jsou pracovněprávními vztahy ovládanými značnou smluvní volností jejich účastníků a využívají se zejména k příležitostným brigádám studentů či seniorů. I přes relativní smluvní volnost účastníků při sjednávání těchto dohod však i zde ZPr stanovuje určité minimální požadavky na jejich obsah.²¹⁵

Ve světle aktuálních vývojových trendů v pracovním právu a výše předestřených výzev, před kterými pracovní právo stojí, se ovšem tyto základní pracovněprávní vztahy začínají jevit jako nedostačující, neboť neodpovídají flexibilním potřebám dnešní doby a nejsou schopny dostatečně regulovat nové modely výkonu práce.²¹⁶ Budeme-li analyzovat všechny zákonné znaky základních prvků pracovněprávních vztahů (subjekt, předmět, obsah), tedy zaměstnance, zaměstnavatele a jejich vzájemná práva a povinnosti při výkonu závislé práce, dojdeme k závěru, že v žádném z nových modelů výkonu práce (např. ve sdílené ekonomice viz níže) nenaplní ani jeden ze základních prvků pracovněprávních vztahů své zákonné definiční znaky.

Příčinou nedostatečnosti základních pracovněprávních vztahů v digitální době je tak zejména faktická proměna postavení jejich účastníků, ale zároveň i faktická proměna závislé práce coby předmětu těchto vztahů. Fyzická osoba vykonávající za odměnu práci pro osobu jinou již nemusí být *stricto sensu* zaměstnancem a osoba, pro kterou je tato práce vykonávána, nemusí být *stricto sensu* zaměstnavatelem. Vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi těmito osobami je oslaben a závislá práce se stává prací nezávislou.²¹⁷

²¹² BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 129.

²¹³ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 209.

²¹⁴ Tamtéž, s. 209.

²¹⁵ Tamtéž, s. 209.

²¹⁶ Petr Hůrka: Pracovnímu právu chybí teorie. In *ceskapozice.cz* [online] 27. února 2015 [cit. 2019-03-29]. Dostupné z: http://ceskapozice.lidovky.cz/petr-hurka-pracovnimu-pravu-chybi-teorie-fl2/tema.aspx?c=A150224_151347_pozice-tema_lube.

²¹⁷ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 28.

3.2.2.1 Pojem závislá práce v digitální době

Podle § 3 odst. 1 ZPr může být závislá práce vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li její výkon upraven zvláštními právními předpisy.

ZPr v § 2 odst. 1 dále stanoví charakteristické znaky závislé práce. Ta musí být vykonávána 1) ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, 2) jménem zaměstnavatele, 3) podle pokynů zaměstnavatele a konečně 4) zaměstnanec ji pro zaměstnavatele musí vykonávat osobně. Odst. 2 téhož ustanovení pak dodává, že závislá práce musí být povinně vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu, musí být vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.²¹⁸ Podstatným kritériem pro vymezení závislé práce je také smluvní vůle stran, tedy zda strany konkrétního smluvního vztahu chtějí svůj vzájemný vztah upravovat jako závislou práci (tj. jako pracovněprávní vztah), nebo naopak chtějí vůči sobě zůstat ve vztahu nezávislém (tj. občanskoprávním či obchodněprávním).²¹⁹

Jedním z negativních trendů současné doby je ovšem to, že se určitá část zaměstnavatelů snaží pokrýt výkon závislé práce smluvními vztahy mimo rámec kogentních ustanovení ZPr, ačkoliv je zde jejich smluvní volnost omezena.²²⁰ Tento trend s sebou přináší riziko, že fyzická osoba se zaváže k výkonu závislé práce s osobou jinou – nejčastěji podnikatelem nebo živnostníkem, ale tento závazek nebude požívat právní ochrany garantované pracovním právem.²²¹

Podle současného právního stavu má každá fyzická osoba v ČR možnost dvojí volby, pokud jde o výkon práce. Je možné práci vykonávat v pracovním poměru, popř. podle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a v takovém případě půjde o výkon závislé práce požívající ochrany ZPr. Anebo může vykonávat práci, která naplňuje znaky podnikatelské činnosti podle OZ, popř. ZŽP, půjde-li o podnikání živnostenské.

Definiční znaky závislé práce byly uvedeny výše. Jde-li o podnikatelskou činnost, § 420 odst. 1 OZ stanoví, že za podnikatele je považována osoba, která na vlastní účet a odpovědnost samostatně vykonává výdělečnou činnost živnostenským nebo

²¹⁸ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 28.

²¹⁹ Tamtéž, s. 28.

²²⁰ MÉSZÁROS, Marián: Vplyv kolaboratívnej ekonomiky na pojem závislej práce. In *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017. s. 271.

²²¹ Tamtéž, s. 271.

obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku. Podle § 420 odst. 2 OZ se pro účely ochrany spotřebitele za podnikatele považuje také každá osoba, která uzavírá smlouvy související s vlastní obchodní, výrobní nebo obdobnou činností či při samostatném výkonu svého povolání, popřípadě osoba, která jedná jménem nebo na účet podnikatele.²²² Živnost je pak definována v § 2 ZŽP jako soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených ZŽP. Živnostník je proto užší pojem než podnikatel, jelikož podmínky pro výkon jeho výdělečné činnosti jsou stanoveny striktně ZŽP.

Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (ZPSZ)²²³, Zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů (ZVZP)²²⁴ a Zákon o daních z příjmů (ZPříj)²²⁵ pak osoby mající příjmy z podnikání nebo jiné samostatně výdělečné činnosti za těmito zákony dalších stanovených podmínek souhrnně označují za osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ).

Je zřejmé, že jakmile splní vykonávaná práce definiční znaky uvedené v OZ či v ZŽP, potom je zcela legitimní, aby ta která fyzická osoba vykonávala práci na základě smluvního vztahu řídicího se obchodněprávními nebo občanskoprávními předpisy. Jakmile ale výše uvedené definiční znaky podnikání naplněny nejsou, a pracující osoba naplní definiční znaky závislé práce, potom ZPr obligatorně stanoví vykonávat tuto práci výlučně v základním pracovněprávním vztahu. Jestliže tak některé osoby v současné době pokrývají výkon závislé práce smluvními vztahy mimo rámec pracovního práva, jednájí protiprávně.

Jako prevenci a zároveň jako řešení tohoto nežádoucího protiprávního trendu lze *de lege ferenda* navrhnout několik řešení. Podle Mészárose se s odkazem na pracovněprávní úpravu Francie, Holandska, Portugalska, Slovinska a Estonska jeví vhodné zakotvit do ZPr presumpci existence pracovního poměru tam, kde bude mít zaměstnanec pochyby o právní povaze svého vztahu se zaměstnavatelem.²²⁶ Zavedení právní domněnky existence pracovního poměru předpokládá navíc i doporučení MOP

²²² LAVICKÝ, Petr. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014. s. 1605-1609.

²²³ Zákon č. 589/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

²²⁴ Zákon č. 48/1997 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

²²⁵ Zákon č. 586/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

²²⁶ MÉSZÁROS, Marián: Vplyv kolaboratívnej ekonomiky na pojem závislej práce. In *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017. s. 291.

č. 196/2006 v případech, kde je přítomen alespoň jeden nebo i více definičních znaků závislé práce.²²⁷ Nejsem ovšem přesvědčen, že by právě presumpce pracovního poměru situaci vyřešila, neboť pro nové modely výkonu práce je pracovní poměr příliš rigidním pracovněprávním vztahem. Jsem spíše toho názoru, že pro dostatečné právní pokrytí specifických pracovních vztahů vznikajících v nových obchodních modelech je důležité zakotvit do ZPr nové kategorie zaměstnanců a zaměstnavatelů vycházející z faktických proměn těchto pojmů, popř. je možné zvažovat vytvoření zcela nové kategorie pracovněprávního vztahu.

3.2.2.2 Proměny pojmu zaměstnanec v digitální době

Ačkoliv je zaměstnanec jedním ze základních pojmů českého pracovního práva, vstupuje na různých místech do celého českého právního řádu. Jeho význam je patrný v celé řadě rozlišných právních odvětví, jako je právo sociálního zabezpečení, obchodní právo, občanské právo, daňové právo, trestní právo atd. Debata o významu tohoto pojmu nabírá v čase rozšiřující se automatizace a digitalizace do pracovních procesů nové obrátky, a to zejména v důsledku vzniku nových obchodních modelů a z nich vzešlých atypických forem práce (zaměstnání), které pro absenci esenciálních znaků nelze považovat ani za závislou práci podle § 2 ZPr, ani za podnikání ve smyslu § 420 OZ. Tomuto faktickému stavu je třeba pojem zaměstnanec vhodně přizpůsobit, neboť tento všeobjímající pojem, tak jak jej chápe ZPr bez ohledu na charakter a obsah vykonávané práce, má v současné době řadu úskalí.²²⁸ Barancová k tomu dodává, že „otázka právního statusu fyzických osob uskutečňujících atypické formy práce vyvolané digitalizací výroby je nejen aktuální, ale i naléhavá“.²²⁹

V ČR je pojem zaměstnanec definován v § 6 ZPr. Ten stanoví, že *zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu*. Pojem zaměstnanec tak lze chápat v širším a užším smyslu.

V širším smyslu lze pod tento pojem podřadit nejen fyzickou osobu vykonávající závislou práci v pracovním poměru, ale i ty osoby pracující na základě dohod o pracích

²²⁷ MÉSZÁROS, Marián: Vplyv kolaboratívnej ekonomiky na pojem závislej práce. In *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017. s. 291.

²²⁸ BARANCOVÁ, Helena: *Pojem zamestnanec v európskej digitálnej perspektíve*. Právny obzor, 101, 2018, č. 4, s. 342.

²²⁹ Tamtéž, s. 332.

vykonávaných mimo pracovní poměr a dokonce i osoby, jejichž pracovní poměr je založen speciálními předpisy rozdílnými od ZPr.²³⁰

Ve smyslu užším však lze za zaměstnance považovat pouze tu fyzickou osobu, která se prostřednictvím pracovní smlouvy zavázala k výkonu závislé práce v pracovním poměru.

Zákonná definice pak stanovuje několik základních charakteristik pojmu zaměstnanec. Kromě osobní závislosti zaměstnance na zaměstnavateli z ní vyplývá to, že základním kritériem vymezení pojmu zaměstnanec je výkon závislé práce (§ 3 ZPr), jež je předmětem pracovněprávních vztahů. Mezi další charakteristické znaky pojmu zaměstnanec rovněž patří organizační začlenění zaměstnance do podnikatelských aktivit jemu nadřízeného zaměstnavatele, využívání jeho pracovního kapitálu a výrobních prostředků, jakož i absence svobodné vůle pokud jde o místo výkonu práce či organizaci pracovní doby.²³¹ Jelikož je předmětem pracovněprávního vztahu výkon závislé práce, musí zaměstnanec za vykonanou práci také dostat plat, mzdu či odměnu, jinak by šlo o rozpor nejen se ZPr, ale i s dobrými mravy, jakožto základním korektivem všech soukromoprávních vztahů.²³² Navzdory povinnosti, aby byla práce zaměstnance honorována, není prvek odměňování považován za charakteristický znak pojmu zaměstnanec, ale za pouhý předpoklad vzniku pracovněprávního vztahu.²³³ Jiný postoj k této otázce zaujímá SDEU, který prvek odměny za práci považuje za inherentní pojmu zaměstnanec, resp. pracovník.²³⁴

Lze shrnout, že právní postavení zaměstnance tak, jak je *de lege lata* obsaženo v jeho zákonné definici, stojí na třech základních principech: 1) princip subordinace, 2) princip závislosti a osobního výkonu práce a 3) princip odměňování.²³⁵ Všechny principy jsou však vlivem digitalizace tu více tu méně fakticky rozměňovány, což dává podnět buďto k redefinici dosavadního pojmu zaměstnanec, nebo k vytvoření nové kategorie subjektu pracovněprávních vztahů, do které budou moci být nové obchodní modely a formy práce zařazeny. K takovému postupu ostatně vybízela už Mezinárodní organizace práce v roce 2006, kdy ve svém Doporučení č. 198 zdůrazňovala důležitost

²³⁰ BARANCOVÁ, Helena: *Pojem zamestnanec v európskej digitálnej perspektíve*. Právny obzor, 101, 2018, č. 4, s. 332.

²³¹ Tamtéž, s. 334.

²³² BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 657.

²³³ Tamtéž, s. 657.

²³⁴ C-53/81 (Levin), ze dne 23. března 1982.

²³⁵ BARANCOVÁ, Helena: *Pojem zamestnanec v európskej digitálnej perspektíve*. Právny obzor, 101, 2018, č. 4, s. 337-339.

přesného vymezení pojmu zaměstnanec v národních právních úpravách, což byla reakce na tehdejší hromadné nahrazování pracovněprávních vztahů vztahy obchodními.²³⁶

Pokud jde o redefinici pojmu zaměstnanec, inspiraci k ní lze hledat na několika místech. Jednak v právu EU, které pracuje s relativně širokým pojmem pracovník, jednak v právních úpravách jednotlivých států EU a v neposlední řadě také v zahraniční odborné literatuře věnující se pracovnímu právu.

Evropským právem zakotvený pojem pracovník je v porovnání s tuzemským pojmem zaměstnanec široký, což je jeho výhodou, má-li být aplikován na nové modely výkonu práce. Jeho šíře přitom není dána konkrétními články SES a SFEU, ale rozsáhlou judikaturou SDEU ke znění těchto článků, která po více než deset let formovala charakteristické znaky pojmu pracovník.²³⁷ Šíře pojmu však může být i problematická, má-li pojem pracovník sloužit jako inspirace pro redefinici pojmu zaměstnanec na národní úrovni. Národní pojem zaměstnanec a evropský pojem pracovník nejsou totožné co do svého obsahu, a tudíž tyto pojmy nelze používat *promiscue*. Rozdílnost v obsahu pojmů můžeme spatřovat např. v historicky odlišném postoji NS ČR a SDEU k otázce právního postavení jednatele obchodní společnosti. Zatímco NS ČR judikoval, že sjedná-li obchodní společnost s jednatelem pracovní smlouvu, jako druh práce v této smlouvě nemůže být uveden výkon funkce jednatele, tj. jednatel nemůže být zaměstnancem společnosti²³⁸, SDEU ve věci Danosa naopak zastával názor, že pracovníkem podle práva EU může být i jednatel obchodní společnosti.²³⁹ Přestože ÚS ČR postoj NS ČR k neplatnosti pracovních smluv uzavíraných mezi společnostmi a jednatelem před nedávnem vyvrátil²⁴⁰, čímž pojem zaměstnanec přiblížil evropské perspektivě, všeobecná shoda nad totožností pojmu zaměstnanec a pracovník zatím nevládne. Šíře pojmu pracovník však minimálně vede k úvaze, zdali by český zákonodárce při hledání východisek z nedostatku právní úpravy pro nové formy práce v digitální době neměl zvažovat převzetí širšího obsahového vymezení pojmu pracovník dle judikatury SDEU.²⁴¹

²³⁶ Employment Relationship Recommendation no. 198, ze dne 15. června 2006. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535.

²³⁷ C-66/85 (Lawrie-Blum), C-3/90 (Bernini), C-337/97 (Meussen), C-229/14 (Balkaya).

²³⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 11/98 ze dne 17. listopadu 1998.

²³⁹ C-C-239/09 (Danosa), ze dne 11. listopadu 2010.

²⁴⁰ Nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15 ze dne 13. září 2016.

²⁴¹ BARANCOVÁ, Helena: *Pojem zamestnanec v európskej digitálnej perpektíve*. Právny obzor, 101, 2018, č. 4, s. 340.

Pokud jde o jednotlivé státy EU, jejich tendence ve vymezení pojmu zaměstnanec se ubírají dvojím směrem, což opět implikuje nejednotnost v chápání tohoto pojmu. Ve státech, jejichž právní systém je postaven na kontinentální právní tradici (zejména německy hovořící státy), dochází k opakovaným snahám o vytvoření abstraktního všeobjímajícího pojmu zaměstnanec.²⁴² Oproti tomu ve státech s angloamerickou právní tradicí (zejména Velká Británie a Irsko) přistupují k vymezení pojmu zaměstnanec kazuisticky. Výjimku z výše uvedeného pravidla představuje pouze kontinentální Portugalsko.²⁴³ Navzdory předestřeným odlišnostem je ve většině států EU pojem zaměstnance vymezován spíše abstraktně (široce) podle vzoru práva EU, a tak je pro státy jako Rakousko, Holandsko, Španělsko a další poměrně snadné pracovat s tímto pojmem i pokud jde o atypická zaměstnání či nové obchodní modely.²⁴⁴

Relativně inspirativní návrhy na přizpůsobení pracovněprávního vztahu potřebám digitální doby může českému zákonodárci nabídnout německá právní teorie a praxe. Trendem německého pracovního práva není redefinovat pojmy stávající, ale vytvářet zcela nové pracovněprávní kategorie na míru aktuálním potřebám trhu práce.²⁴⁵ Německý zákonodárce vytváří kromě pojmu zaměstnanec pojem „*ekonomicky závislé osoby*“, které přisuzuje status „*osob podobných zaměstnancům*“.²⁴⁶ Tyto osoby na jednu stranu nenaplní obecnou charakteristiku zaměstnance podle německého pracovního práva, ale zároveň nenaplní ani definici podnikatele nebo živnostníka. Ekonomicky závislé osoby totiž vykonávají práci zpravidla za účelem vlastní obživy, a ne za účelem dosažení zisku, čímž se od podnikatele rovněž liší. V některých aspektech jsou však ekonomicky závislé osoby zaměstnancům podobné, a sice v tom, že práci vykonávají jen pro jednu konkrétní osobu a pravidla výkonu jejich práce jsou upravena dvoustrannou soukromoprávní smlouvou. Ačkoliv se tato smlouva od té klasické pracovní odlišuje²⁴⁷, její obsah je stejně jako u smlouvy pracovní předmětem právní úpravy německého pracovního práva.²⁴⁸

²⁴² BARANCOVÁ, Helena: *Pojem zamestnanec v európskej digitálnej perpektíve*. Právny obzor, 101, 2018, č. 4, s. 340.

²⁴³ Portugalský zákoník práce, článek 10.

²⁴⁴ BARANCOVÁ, Helena: *Pojem zamestnanec v európskej digitálnej perpektíve*. Právny obzor, 101, 2018, č. 4, s. 340.

²⁴⁵ BOEMKE, Burkhard. *AktuelleszumGmbH - Geschäfts führer aus arbeitsrechtlicher Sicht*, Recht der Arbeit, 2018, Heft 1, s. 2.

²⁴⁶ *Arbeitsähnlichepersonen*.

²⁴⁷ *Anstellungsvertrag*.

²⁴⁸ Was bei einem Anstellungsvertrag beachtet werden sollte. In *arbeitsrechte.de* [online]. [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://www.arbeitsrechte.de/arbeitsvertrag/anstellungsvertrag/>.

Kromě statusu ekonomicky závislých osob lze pro účely českého pracovního práva *de lege ferenda* uvažovat i o vytvoření zaměstnanci podobnému pojmu „zaměstnaný“. Dle názoru Wanka by tato kategorie měla být hierarchicky nadřazena pojmu zaměstnanec a zahrnovat kromě výkonu závislé práce v pracovním poměru také výkon nových forem práce za současného oslabení subordinačního principu.²⁴⁹ Zaměstnaný by tak sice nebyl plně nezávislý na osobě, pro kterou by práci vykonával, ale jeho postavení by nebylo natolik svázáno pravidly pracovního poměru, jako je tomu u zaměstnance.²⁵⁰

3.2.2.3 Proměny pojmu zaměstnavatel v digitální době

Proměny v důsledku postupování automatizace, digitalizace a robotizace do pracovního práva zaznamenává i druhý ústřední pojem charakterizující základní pracovněprávní vztah, a sice pojem zaměstnavatel.

ZPr v § 7 zaměstnavatele vymezuje jako osobu, pro kterou se jiná fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Tato abstraktní definice v sobě zahrnuje pro zaměstnavatele několik konkrétních charakteristik. V prvé řadě zde ZPr na rozdíl od OZ nečiní rozdíl mezi fyzickými a právnickými osobami, a tak zaměstnavatelem může být kterákoliv z těchto osob. Pokud půjde o osobu právnickou, je stejně tak nerozhodné, zdali půjde o právnickou osobu podle českého nebo zahraničního práva, což pojmu zaměstnavatel přiznává jistý nadnárodní rozměr a umožňuje decentralizaci jeho vlivu na zaměstnance. Tak stejně může být v případě osoby fyzické zaměstnavatelem cizinec.²⁵¹ Definice se kromě toho odkazuje na základní pracovněprávní vztah, pro nějž je příznačné, že v něm zaměstnavatel vystupuje - jedná svým jménem, tj. svým jménem nabývá práv a povinností z tohoto vztahu plynoucích. Stejně tak v pracovněprávních vztazích jedná na vlastní odpovědnost, tedy odpovídá za porušení povinností z těchto vztahů plynoucích a v některých případech i za škodnou událost.²⁵² Zejména tento zaměstnavateli imanentní znak je v digitální době výrazně oslabován.

Stejně jako pojem zaměstnanec se pojem zaměstnavatel zatím nemění ve smyslu právním, ale spíše ve smyslu faktickém. Zaměstnavatelé ve snaze o co nejvyšší možnou

²⁴⁹ BOEMKE, Burkhard. *Aktuelles zum GmbH - Geschäftsführer aus arbeitsrechtlicher Sicht*, *Recht der Arbeit*, 2018, Heft 1, s. 3.

²⁵⁰ Tamtéž, s. 3.

²⁵¹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 71-80.

²⁵² Tamtéž, s. 72.

produktivitu a konkurenceschopnost přistupují k novým pracovním postupům, s pomocí nových informačních technologií vytvářejí nové druhy práce a reformují dosud zavedené struktury a organizační schémata ve svých společnostech.²⁵³ Stinnou stránkou tohoto trendu je snaha o minimalizaci a někdy až eliminaci odpovědnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům pokud jde o mzdové náklady a bezpečnost a ochranu zdraví při práci.²⁵⁴ Podle některých autorů tak vzhledem k výše popsanému trendu nejde ani o nedostatečnost zákonného vymezení pojmu zaměstnavatel pro digitální dobu, jako o krizi tohoto pojmu, která je kromě fenoménů automatizace, digitalizace a robotizace způsobena vysokou mírou decentralizace výroby na národní i nadnárodní úrovni.²⁵⁵ S tímto tvrzením lze souhlasit, jelikož zaměstnavatelé jsou dnes kromě drobných podniků také nadnárodní korporace podnikající prostřednictvím spletité sítě svých poboček a dceřiných společností či prostřednictvím franšíz. Nežádka také dochází k tomu, že se vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem od svého vzniku do svého zániku realizuje elektronicky ve virtuálním prostředí internetu - pracovní smlouva může být stvrzena elektronickým podpisem a samotný výkon práce se může týkat virtuálního prostředí.²⁵⁶ Zaměstnanec se svým zaměstnavatelem se tak fyzicky nikdy nemusejí setkat. Za těchto podmínek je ovšem obtížné rozlišit, kdo je konečným nositelem zaměstnavatelských právních povinností, tj. kdo nese reálnou odpovědnost v případě, když jsou tyto povinnosti porušovány.

Krise pojmu zaměstnavatel se tak projevuje jednak ve štěpení právní subjektivity zaměstnavatele a jednak v rozměňování jeho právní odpovědnosti vůči zaměstnancům.²⁵⁷ I přes tento narůstající trend by však pracovní právo nemělo rezignovat na svou ochrannou a organizační funkci a mělo by pro zaměstnance jakožto slabší stranu pracovněprávního vztahu sloužit jako průvodce v této složité spleti decentralizovaných vazeb. Neznamená to, že by pracovní právo mělo stavět do cesty překážky podnikatelům a zakazovat jim těžit z výhod reprezentovaných právě těmito novými modely, ale na druhé straně by mělo dostát svému účelu a regulovat tendence zaměstnavatelů eliminovat svou odpovědnost vůči zaměstnancům.

²⁵³ BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds.): *Pracovní právo v digitální době*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-259-2. s. 19.

²⁵⁴ Tamtéž, s. 19.

²⁵⁵ Tamtéž, s. 19.

²⁵⁶ MELZER, Filip; TÉGL, Petr a kolektiv: *Občanský zákoník - velký komentář*. Svazek III. § 419–654. Praha: Leges, 2014, s. 635.

²⁵⁷ BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds.): *Pracovní právo v digitální době*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-259-2. s. 19.

Trend v rozměňování odpovědnosti a štěpení právní subjektivity zaměstnavatelů se kromě individuálního pracovního práva odráží i v pracovním právu kolektivním. Tento jev mimo jiné potvrzuje mou tezi z kapitoly 1.2. této práce, že nové technologie a vývojové trendy v pracovním právu se dotknou všech jeho oblastí a nikoli jen některých z nich. Vysoká míra individualizace práce a snaha o rozměňování právní subjektivity a odpovědnosti zaměstnavatelů totiž oslabuje roli odborových organizací, jejichž účelem je prosazovat práva zaměstnanců a bránit je před mocí jejich zaměstnavatelů. Jen těžko ale můžou odbory tomuto účelu dosáhnout tam, kde je skutečná moc zaměstnavatele prostřednictvím decentralizace řízení systematicky zakrývána. Dle Barancové tak odbory namísto toho, aby sledovaly rovnoprávnost zaměstnanců, vlivem decentralizačních procesů na rovnoprávnost v zacházení se zaměstnanci rezignují a pasivně se přizpůsobují všem decentralizačním procesům na straně zaměstnavatele.²⁵⁸

Trend v rozměňování odpovědnosti a štěpení právní subjektivity zaměstnance, který se zde projevuje i ve výše popsané vyprázdňování role odborů, nasvědčuje tomu, že tradiční instituce pracovního práva - pracovní právo individuální a kolektivní - jsou při zvládnutí nových decentralizačních procesů často nedostatečné, čemuž aktuální krize pojmu zaměstnavatel jen přisvědčuje.

Někteří autoři tvrdí, že se vzhledem k této krizi pojmu zaměstnavatel jeví jako důležité přijmout novou pružnou definici tohoto pojmu, která bude odpovídat aktuálním strukturám decentralizované výroby.²⁵⁹ Na rozdíl od pojmu zaměstnanec však nelze hledat inspiraci pro tuto pružnou definici v zahraničních právních úpravách, neboť diskuse o nové kategorii zaměstnavatelů probíhá zatím pouze v teoretické rovině. Vzhledem k výše předestřenému německému pojetí termínu zaměstnaný je možné *de lege ferenda* diskutovat o zavedení bratrského pojmu k pojmu zaměstnaný za vzniku nového binárního pracovněprávního vztahu zaměstnaný - zaměstnávající. Je zde však na místě klást si otázku, zdali by tyto pojmy paralelně vedle klasických pojmů zaměstnavatel a zaměstnanec nezpůsobily v ZPr zmatek a zdali by se ZPr jako dosud dobře strukturovaná a přehledná norma nestala nepřehlednou. Navíc by tato změna vůbec neřešila problém oslabení role odborových organizací jakožto důsledek rozměňování odpovědnosti a štěpení právní subjektivity zaměstnavatele.

²⁵⁸ BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds.): *Pracovní právo v digitální době*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-259-2. s. 19.

²⁵⁹ Tamtéž, s. 19.

Jako řešení pro oslabenou roli odborových organizací bez redefinice pojmu zaměstnavatel či zavedení pojmu nového Barancová navrhuje přidat do ZPr všeobecné ustanovení, které uděluje zaměstnancům právo na vybavení kolektivními institucemi na každé organizační úrovni zaměstnavatele, do které jsou zaměstnanci začleněni a pro kterou zaměstnanci pracují.²⁶⁰ Byť je toto řešení navrhováno pro slovenské pracovněprávní prostředí, jeví se jako přijatelné i pro české pracovní právo. Je svébytným posílením čl. 27 LZPS zaměstnancům garantovaného práva sdružovat se za účelem ochrany jejich hospodářských a sociálních zájmů a přitom elegantně řeší krizi pojmu zaměstnavatel za současného zachování jeho nynějších rozměrů.

3.2.2.4 Oslabení subordinačního principu

Proměny pojmů závislá práce, zaměstnanec a zaměstnavatel mají *prima facie* jeden společný důsledek. Tímto důsledkem je oslabení subordinačního principu v pracovněprávních vztazích.

Definičním znakem závislé práce je, že ji zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele osobně, jeho jménem a podle jeho pokynů, přičemž mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem neexistuje rovné postavení - závislá práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Nejen ZPr, ale i zákoník práce Slovenska²⁶¹ a jiných evropských zemí považuje princip subordinace jako jeden z hlavních pojmových znaků výkonu závislé práce a pracovněprávních vztahů vůbec.²⁶² Digitalizace však způsobuje, že se základní rozdíl mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem stírá, k čemuž dochází různými způsoby.

Oslabení subordinačního principu je signifikantní pro veškeré nové modely práce. Je dáno zejména narůstajícím fenoménem přátelského vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ve kterém se nadřízenost jednoho účastníka pracovněprávního vztahu vůči druhému realizuje obtížně. Napomáhá tomu také digitalizace pracovních procesů. Vznikají nové druhy a způsoby práce, jako je práce z domova, telepráce, práce na zvanou nebo práce v digitálním davu.²⁶³ Stejně tak může být práce realizována prostřednictvím sdílených platforem. Zaměstnavatelé také stále více disponují nechutí práci kontrolovat buďto z důvodu vysoké vytíženosti jinými pracovními úkoly, a nebo

²⁶⁰ BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds.): *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-259-2. s. 19.

²⁶¹ Zákoník práce Slovenska (§1).

²⁶² C-415/93 (Bosman), ze dne 15. 12. 1995.

²⁶³ BARANCOVÁ, Helena.: *Pojem zamestnanec v európskej digitálnej perspektíve*. Právny obzor, 101, 2018, č. 4, s. 339.

častěji proto, že u nových digitálních způsobů výkonu práce je její kontrola prakticky neproveditelná.²⁶⁴

Pokud jde o výkon práce v klasickém pracovním poměru, trendem dnešní doby je důraz zaměstnavatelů na duševní pohodu zaměstnanců na pracovišti.²⁶⁵ Tykání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem už přitom dávno není tím jediným, co tuto pohodu vytváří. Komplementární součástí sídel moderních společností jsou stále častěji relaxační zóny vybavené houpacími sítěmi k odpočinku, kulečnickovými stoly, či hracími fotbálky, v nichž mohou zaměstnanci stimulovat svou duševní pohodu.²⁶⁶ Progresivní zaměstnavatelé dnešní doby nezavírají dveře ani zaměstnancům s dětmi, pro něž jsou pracoviště vybavená školkami či dětskými koutky.²⁶⁷ To samé platí o domácích mazlíčcích, kteří mohou zaměstnance na pracovišti doprovázet.²⁶⁸ Nežádá se také stává, že zaměstnavatel se svými zaměstnanci tráví volný čas a společně dovolené, což často degraduje vážnost profesionálního vztahu na vztah čistě přátelský. Zaměstnanec se může začít cítit na úrovni stejné svému zaměstnavateli, což má celou řadu negativních důsledků, jakými jsou ztráta autority a morálky na pracovišti, jakož i nevymahatelnost výsledků práce.²⁶⁹

Zde je třeba říct, že výše popsané jevy mohou za jiných okolností působit zcela pozitivně a bezproblémově. Prizmatem pracovního práva, ve kterém je základní pracovněprávní vztah postaven na principu nadřazenosti a podřazenosti jeho účastníků, mohou však tyto tendence působit potíže a princip oslabovat. Nejde přitom o potírání faktické nerovnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, o které bylo pojednáno výše. Korporace jako zaměstnavatelé jsou nadále z objektivního hlediska tržně silné subjekty, avšak uvnitř, kdy je síla reprezentována vedoucím pracovníkem, se tato dominance rozměňuje v přátelské prostředí. Jde tedy o snížení nadřazenosti ve smyslu právním, nikoli faktickém.

²⁶⁴ BARANCOVÁ, Helena.: *Pojem zamestnanec v európskej digitálnej perspektíve*. Právny obzor, 101, 2018, č. 4, s. 339.

²⁶⁵ Komfort na pracovišti: masérský koutek, fotbálek, spací místnost, ale i fitko. In podnikatel.cz [online]. [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/komfort-na-pracovisti-masersky-koutek-fotbalek-spaci-mistnost-ale-i-fitko/>.

²⁶⁶ Odpočinkové zóny na pracovištích udržují firmám zaměstnance. In ihned.cz [online]. [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1-60138180-odpocinkove-zony-na-pracovistich-udrzuji-firmam-zamestnance>.

²⁶⁷ Tamtéž.

²⁶⁸ Domáci mazlíčci na pracovišti? Na co je potřeba myslet. In hrnews.cz [online]. [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rizeni-id-2698710/domaci-mazlicci-na-pracovisti-na-co-je-potreba-myslet-id-3638211>.

²⁶⁹ Tykání a vykání v pracovním prostředí. In braintools.cz [online]. [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <https://www.braintools.cz/toolbox/etiketa/tykani-a-vykani-vaapracovnim-prostredi.htm>.

Nelze otevřeně říci, že by oslabení subordinačního principu bylo z hlediska pracovního práva problémem. Spíše jde o logické vyústění výše popsaných proměn, které ve svém právním postavení zaznamenávají jednotliví účastníci pracovněprávních vztahů i pracovněprávní vztahy jako celek. Řešením zde může být zavedení pracovněprávního vztahu nového, pro který by subordinační princip nebyl definičním znakem a lépe by vyhovoval potřebám dnešní digitální doby.

3.2.2.5 Nový druh pracovněprávního vztahu *de lege ferenda*

Všechny výše popsané proměny ústředních pojmů pracovního práva dokazují, že se vzhledem k digitalizaci stává ZPr pro ochranu oprávněných zájmů zaměstnanců i zaměstnavatelů nedostačující normou, a že vztahy vznikající při výkonu práce v nových flexibilních modelech nelze podřadit pod ustanovení ZPr upravující základní pracovněprávní vztahy. Tomu přisvědčuje i prohlášení Evropské komise zde dne 9. 2. 2019, které s odkazem na návrh nové směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách deklaruje, že v posledních letech se každá čtvrtá pracovní smlouva týkala atypického zaměstnání.²⁷⁰

Stojí proto za úvahu *de lege ferenda*, zdali by pro vyřešení nedostatečné právní regulace nových druhů a způsobů práce ve 21. století neměl zákonodárce přistoupit k vytvoření relativně samostatné kategorie pracovněprávního vztahu, který by vedle pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dopadal na digitalizací vytvořené nové druhy práce a atypická zaměstnání. Ke stejnému závěru dochází i Barancová, která navrhuje, aby tento nový koncept pracovněprávního vztahu dostatečně akcentoval oslabení subordinačního principu a zároveň absentoval ty instituty, které účastníky pracovněprávních vztahů zavazují k odpovědnosti za škodu.²⁷¹

3.2.2.6 Nová směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách

Relativně nový impulz v reglementaci nových způsobů a druhů práce a při vymezení nového pracovněprávního vztahu může přinést i dlouho očekávané přijetí nové směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách, jejíž návrh

²⁷⁰ Tisková zpráva Evropské komise zde dne 9. 2. 2019. Dostupné z: <http://www.socr.cz/clanek/tz-ek-transparentni-a-predvidatelne-pracovni-podminky-komise-vita-dnesni-prozatimni-dohodu/>.

²⁷¹ BARANCOVÁ, Helena.: *Pojem zamestnanec v európskej digitálnej perspektíve*. Právny obzor, 101, 2018, č. 4, s. 343.

ze dne 21. 12. 2017 v sobě obsahuje i novou definici zaměstnavatele.²⁷² Tím je podle návrhu směrnice jedna fyzická nebo právnická osoba anebo více takovýchto osob, které jsou přímo či nepřímo stranou pracovněprávního vztahu s pracovníkem.²⁷³

Hlavní přínos této směrnice lze spatřovat nikoli v redefinici dílčích pojmů, ale v rozšíření oznamovací povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům. Směrnice má uložit členským státům EU zabezpečit, aby zaměstnavatelé byli povinni informovat zaměstnance o hlavních právních aspektech jejich pracovněprávního vztahu, čímž by se výrazně snížila právní nejistota zaměstnanců plynoucí ze specifčnosti nových druhů práce a prozatímní absence jejich právní regulace. Směrnice má posílit právní jistotu zejména u zaměstnanců pracujících z domova a taky u těch, kteří k výkonu práce využívají sdílených platforem. Podle tiskové zprávy Evropské komise došlo dne 9. 2. 2019 k uzavření prozatímní dohody EK, EP a Rady o návrhu této směrnice. Kdy k jejímu přijetí dojde zatím není jasné.²⁷⁴

3.2.3 Absence právního ukotvení některých dalších trendů v pracovním právu

Jedním z dalších trendů majících vliv na pracovní právo je narůstající význam pracovních benefitů, které zaměstnavatel nabízí svým zaměstnancům. Právě široká paleta pracovních benefitů je dnes kromě výše finančního ohodnocení té které pracovní pozice určujícím kritériem, podle kterého uchazeč o zaměstnání volí mezi jednotlivými zaměstnavateli. Čím širší paleta benefitů, tím vyšší atraktivita zaměstnavatele. Stinnou stránkou trendu vzrůstajícího významu pracovních benefitů je ovšem to, že jednak oslabuje již tak oslabený subordinační princip v pracovněprávních vztazích, neboť je projevem určité benevolence zaměstnavatele vůči zaměstnanci, a jednak to, že mu povětšinou chybí právní úprava. Často diskutovanými benefity kromě těch tradičních typu služebního mobilního telefonu či automobilu jsou zejména možnost práce zaměstnance mimo pracoviště zaměstnavatele (home office), sick days a nově sdílené pracovní místo.

²⁷² Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské Unii. *EUR-Lex*. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017PC0797>.

²⁷³ Tamtéž.

²⁷⁴ Tisková zpráva Evropské komise zde dne 9. 2. 2019. Dostupné z: <http://www.socr.cz/clanek/tz-ek-transparentni-a-predvidatelne-pracovni-podminky-komise-vita-dnesni-prozatimni-dohodu/>.

3.2.3.1 Home Office - Home Working

Home office nebo-li v doslovném překladu práce z domova je dnes určitou alternativou k běžnému způsobu výkonu zaměstnání a zároveň jedním z nabízených benefitů, po kterém je vysoká poptávka. Jde o vstřícný krok zaměstnavatelů vůči těm, kteří mají zájem pracovat, ale životní situace jim neumožňuje každodenní docházení či dojíždění do zaměstnání. Typicky půjde o osoby zdravotně postižené se sníženým stupněm mobility, seniory, osoby v rekonvalescenci po těžkém úrazu, ale také studenty nebo rodiče pečující o své děti.²⁷⁵ Výkon práce z domova ale nemusí být podmíněn pouze momentálním statutem určitého zaměstnance. U některých zaměstnání se aplikace tohoto modelu může jevit jako vhodná i s ohledem na charakter vykonávané práce, která není vázána na pracoviště zaměstnavatele či jeho osobu. Zde je třeba rozlišit mezi pojmy *home office* a *home working*. Zatímco *home office* se používá pro označení takového druhu práce, který je většinou vykonáván na pracovišti (v kanceláři) s možností vzít si práci na určitý počet dnů domů, *home working* znamená, že zaměstnanec mimo pracoviště tráví 100 % své pracovní doby a výsledky práce předává svému zaměstnavateli výhradně prostřednictvím elektronické komunikace.²⁷⁶ V zásadě však lze oba pojmy používaty *promiscue*. Poněkud nepřesné se ale jeví označovat *home office* a *homeworking* za práci z domova, jelikož ji zaměstnanec může vykonávat prakticky kdekoli mimo pracoviště - v restauraci, kavárně, vlaku nebo letadle. Obecně je tedy *home office* práce vykonávaná mimo pracoviště zaměstnavatele.²⁷⁷

Tento model s sebou kromě stěžejní výhody možnosti vykonávat práci mimo pracoviště přináší také i další výhody pro oba účastníky pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec si například může přizpůsobit pracovní dobu zcela podle svých potřeb a časových možností. Pokud by za jiných okolností byl nucen na pracoviště dojíždět, ušetří v případě práce mimo pracoviště náklady na dopravu. Výhodou pro zaměstnavatele zase může být úspora nákladů se zřízením pracovního místa pro takového zaměstnance.²⁷⁸

²⁷⁵ Základní aspekty *home office* – na co si dát pozor při jeho sjednávání. In epravo.cz [online] 27. dubna 2018 [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednani-107493.html>.

²⁷⁶ Tamtéž.

²⁷⁷ PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub (eds.) *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, ISBN 978-80-7478-975-5. s. 148.

²⁷⁸ Základní aspekty *home office* – na co si dát pozor při jeho sjednávání. In epravo.cz [online] 27. dubna 2018 [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednani-107493.html>.

Z výše popsané charakteristiky se home office může pro oba účastníky pracovněprávního vztahu jevit jako atraktivní model výkonu práce. Je ale třeba si uvědomit, že kromě výhod má home office i řadu úskalí, mezi něž patří hlavně kusá právní úprava, která se v celém ZPr koncentruje do jednoho jediného paragrafu. Přestože jsou pravidla výkonu práce mimo pracoviště determinována hlavně dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ustanovení § 317 ZPr stanoví dva základní definiční znaky práce z domova plus vymezuje tu úpravu ZPr, která se na tento model nevztahuje. Prvním definičním znakem je výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, druhým pak to, že si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu. Na pracovněprávní vztah zaměstnance pracujícího mimo pracoviště zaměstnavatele se pak obecně vztahuje celý ZPr s výjimkou 1) úpravy rozvržení pracovní doby, prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, 2) úpravy řešení jiných osobních překážek v práci na straně zaměstnance a 3) úpravy odměňování za práci přesčas a ve svátek. Vyloučení těchto ustanovení je logické, neboť si zaměstnanec sám rozvrhuje svou pracovní dobu. Šíře ZPr problematiku home office neupravuje.²⁷⁹

Další úskalí home office nespočívají v aspektech právních, nýbrž psychologických. Tento způsob výkonu práce totiž znamená výzvu pro charakterové vlastnosti obou účastníků pracovněprávního vztahu. Bočanová k tomu dodává: „Zaměstnanec musí být sám schopen a ochoten efektivně pracovat se svým časem tak, aby pracovní úkol splnil a odevzdal včas (nemělo by jít např. o člověka s pravidelnými stavy prokrastinace, které není schopen potlačit). Zaměstnavatel pak musí zvládnout takového zaměstnance řídit a kontrolovat přesto, že nad ním má velmi limitovaný dohled.“²⁸⁰ Z toho vyplývá, že home office není vhodný pro každého, jelikož jde o vztah založený nejen na zvýšené míře vzájemné důvěry, ale na schopnosti vysoké sebedisciplíny. Model je vhodný spíše pro vysoce motivované zaměstnance s rozsáhlými organizačními schopnostmi, kteří jsou schopni zvládnout zadanou práci bez přímého dohledu nadřízených. I kdyby však zaměstnanec těmito vlastnostmi disponoval, nic to nemění na dalších úskalích, která zaměstnance pracujícího mimo pracoviště mohou dostihnout. Pokud jde o práci z domova, jde především o izolovanost toho kterého zaměstnance od svých kolegů a od společnosti vůbec. Práce totiž není jen

²⁷⁹ TOMŠEJ, Jakub: Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 149.

²⁸⁰ Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání. In *epravo.cz* [online] 27. dubna 2018 [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>.

nástrojem k získávání prostředků k obživě, ale i prostředkem sociální interakce, a tak se osoba pracující výhradně z domova může po čase začít cítit osamocená. To má negativní vliv na její psychiku a nakonec i na výsledek odváděné práce. Pravidelné docházení do zaměstnání také v každé osobě zakotvuje určité návyky, které ve svém souhrnu utvářejí každodenní režim a napomáhají tělu i duši člověka zůstat bdělými. Negativní důsledky práce z domova v tomto ohledu mohou pociťovat hlavně ženy. Ačkoliv řada z nich vidí home office jako možnost přivýdělku v mateřství, některé z nich se nechávají slyšet, že v důsledku nepravidelnosti docházení do zaměstnání nekladou toliko důraz na svůj zevněšek, rezignují na jindy požadovaný dresscode a v důsledku toho sobě i svému okolí připadají méně atraktivní. Tento negativní aspekt home office se koneckonců může projevit i u mužů.²⁸¹

Je vidět, že home office klade na miský vah četná pozitiva i negativa. Obecně si však myslím, že je třeba vůli zákonodárce právně jej ukotvit vítat s povděkem. Ustanovení § 317 je totiž zatím jediným ustanovením ZPr, které prvorozeneckým způsobem reaguje na flexibilní potřeby digitální doby. Vzhledem k rostoucí poptávce po tomto pracovním benefitu či způsobu výkonu práce je ovšem už teď jasné, že tato minimální zákonná úprava nebude dlouhodobě dostačující a bude třeba ji rozšířit zejména za účelem bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnance při práci.²⁸²

3.2.3.2 Sick Days

Dalším z pracovních benefitů, který se u uchazečů o zaměstnání jakož i zaměstnanců samotných těší stále větší obliby, je benefit placeného zdravotního volna na zotavenou v případě krátkodobé zdravotní indispozice, které může zaměstnanec čerpat bez lékařského potvrzení. Tento institut se do praxe vžil jako *sick day* - den nemoci.²⁸³ Není to sice trend přímo související s digitalizací a jinými moderními fenomény, avšak je jedním z dalších důkazů oslabení subordinačního principu, kdy benevolentní zaměstnavatel přiznává zaměstnanci určitý nárok mimo právní rámec ZPr.

²⁸¹ Práce z domova výrazně zhoršuje stres, varuje zpráva OSN. In ct24.ceskatelevize.cz [online] 16. února 2017 [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/veda/2037735-prace-z-domova-vyrazne-zhorsuje-stres-varuje-zprava-osn>.

²⁸² TOMŠEJ, Jakub: Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 150.

²⁸³ Je ti nevolno? Vezmi si volno. Aneb sick days. In epravo.cz [online] 22. února 2018 [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/je-ti-nevolno-vezmi-si-volno-aneb-sick-days-107145.html>.

Tento ZPr nekrytý institut existuje nezávisle na čerpání dovolené (§ 211-223 a § 352-354 ZPr) a jeho podstata vychází z teorie, že každý člověk má v roce několik dní, kdy se necítí zdravotně zcela v pořádku, a tak je pro jeho zdravotní stav lepší zůstat doma, než aby nemoc přecházel, v jejím důsledku vykonával práci neefektivně a navíc ohrožoval nákazou další kolegy. Podle Landwehrmannové jsou „...sickdays ze své podstaty vhodné pro zotavení z klasických viróz, střevních chřipek a jiných zdravotních obtíží, jejichž řešení je možné v řádu několika málo dní a obejde se bez lékařské intervence.“²⁸⁴

Nezávislost sick days na čerpání dovolené se projevuje v tom, že se sick days v případě jejich čerpání zaměstnanci neodečítají z délky dovolené a také v tom, že během sick days zaměstnanec dostává mzdu či její poměrnou část v závislosti na dohodě se svým zaměstnavatelem. Při čerpání dovolené naopak zaměstnanec dostává náhradu mzdy, která je počítána z průměrného výdělku. Sick days se pak odlišují i od dočasné pracovní neschopnosti, ve které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci redukovanou náhradu mzdy za prvních 14 dní pracovní neschopnosti.²⁸⁵

Význam sick days v tomto ohledu narostl zejména vzhledem ke kontroverznímu a široce diskutovanému institutu karenční doby - doby prvních tří dnů pracovní neschopnosti, za kterou náhrada mzdy zaměstnanci nenáleží. Častým argumentem pro zachování třídenní karenční doby, během níž se náhrada mzdy neposkytuje, bylo to, že funguje jako preventivní opatření proti zneužívání dočasné pracovní neschopnosti, a tím se snižuje tendenční (simulovaná) nemocnost.²⁸⁶ Argumentem pro její odstranění pak bylo, že motivuje některé skutečně nemocné zaměstnance k tomu, aby nemoc přecházeli nebo pokrývali dovolenou, což se jeví jako vysoce nežádoucí.²⁸⁷ Právě v druhém z uvedených případů mohly být sick days pro zaměstnance ideálním řešením. Diskuse nakonec vyústila v to, že byla karenční doba s účinností od 1. 7. 2019 zrušena a zaměstnavatelé budou nově povinni vyplácet svým zaměstnancům v případě pracovní neschopnosti náhradu mzdy již od prvního dne jejího trvání.²⁸⁸

²⁸⁴ Je ti nevolno? Vezmi si volno. Aneb sick days. In epravo.cz [online] 22. února 2018 [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/je-ti-nevolno-vezmi-si-volno-aneb-sick-days-107145.html>.

²⁸⁵ Tamtéž.

²⁸⁶ Mýty a realita zrušení karenční doby od poloviny roku 2019. In podnikatel.cz [online] 15. února 2019 [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/myty-a-realita-zruseni-karencni-doby-od-poloviny-roku-2019/>.

²⁸⁷ Tamtéž.

²⁸⁸ Tamtéž.

Ačkoliv může být absence právní regulace některých trendů přicházejících v důsledku čtvrté průmyslové revoluce problematická, domnívám se, že v případě sick days je třeba více než jinde najít rovnováhu mezi flexibilitou pracovněprávních vztahů a tendencemi tuto flexibilitu tvrdě regulovat. Dle mého názoru je právě neregulovanost sick days ZPr tím, co tomuto institutu přidává na atraktivitě. Právní regulace sick days se tak v porovnání s jinými trendy v pracovním právu výjimečně jeví jako nežádoucí. Jsem přesvědčen, že má-li tento trend i nadále sloužit svému účelu, je třeba jej ponechat zcela mimo rámec pracovního práva a dát prostor zaměstnavatelům, aby jej upravili svými vnitřními předpisy.

3.2.3.3 Sdílené pracovní místo - Job sharing

Často skloňovaným trendem v oblasti pracovního práva je snaha o skloubení profesního a soukromého života. Odborníci na oblast lidských zdrojů a personalistiky pro tento trend zavedli výraz *work-life balance* (WLB).²⁸⁹ K lepšímu dosažení rovnováhy mezi profesním a soukromým životem, ale i k vyřešení aktuálního nedostatku zaměstnanců na trhu práce a v nespolední řadě k vyšší flexibilitě pracovněprávních vztahů, má pomoci vytvoření institutu sdíleného pracovního místa, s jehož zavedením podle dostupných informací počítá chystaná novela ZPr.²⁹⁰

Sdílené pracovní místo nebo-li *job sharing* je specifická forma částečného pracovního úvazku, která funguje na principu sdílení jedné pracovní pozice dvěma zaměstnanci vykonávající stejný druh práce u jednoho zaměstnavatele. Tito dva zaměstnanci s kratší pracovní dobou (§ 80 ZPr) si po předchozí dohodě se zaměstnavatelem mohou sami rozvrhovat svou pracovní dobu do směn.²⁹¹ To ovšem neznamená, že by zaměstnanci měli při rozvrhování pracovní doby naprostou volnost. Podle dostupných informací o chystané novele ZPr budou mít zaměstnanci povinnost předkládat zaměstnavateli společný rozvrh pracovní doby a ve směnách se budou moci zastupovat pouze s jeho výslovným souhlasem. Smluvní volnost při uzavírání dohody o sdíleném pracovním místě má být také omezena obligatorními náležitostmi dohody.

²⁸⁹ MORÁVEK, Jakub: Vybrané aspekty job-sharingu. In *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 137.

²⁹⁰ Stát podpoří sdílená pracovní místa. Zaměstnavatelům, kteří je nabídnou, přidá peníze. In *Právní radce.ihned.cz* [online] 8. listopadu 2018 [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <https://pravnicaradce.ihned.cz/c1-66331440-stat-podpori-sdilena-pracovni-mista>.

²⁹¹ MORÁVEK, Jakub: Vybrané aspekty job-sharingu. In *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 138.

Dohodu bude možné uzavřít pouze písemně a vypovědět ji bude možné i bez udání důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou.²⁹²

Ačkoliv ZPr sdílené pracovní místo prozatím neupravuje, pro pracovní právo přitom nejde o nikterak převratný vynález. Například slovenský zákoník práce tento institut upravuje již necelých osm let s účinností od 1. 9. 2011 pod pojmem „delené pracovné miesto“ ve svém § 49a. Ten stanoví, že jde o pracovní místo, na kterém si zaměstnanci v pracovním poměru na kratší pracovní čas sami mezi sebou rozvrhnou pracovní čas a pracovní náplň připadající na toto pracovní místo.²⁹³ Ve světle slovenského pracovního práva se tak vůle českého zákonodárce zanést sdílené pracovní místo do právního řádu teprve nyní může jevit poněkud opožděně, čemuž odpovídá i faktický stav na českém trhu práce. Navzdory absenci zákonné úpravy sdíleného pracovního místa je tento institut v ČR využíván 7 % zaměstnavatelů a 5 % zaměstnanců. V dalších státech západní Evropy je pak job sharing využíván více než 50 % zaměstnavatelů a zaměstnanců.²⁹⁴ I proto je jeho zákonná úprava v ČR více než žádoucí.

Pokud jde o finální podobu návrhu novely ZPr obsahující úpravu sdíleného pracovního místa, dle posledních informací získaných od pracovníků MPSV dne 1. 4. 2019 je institut sdíleného pracovního místa stále předmětem diskusí mezi odbory, zaměstnavateli a vládou, a tak jeho definitivní právní kontury nejsou dosud známy. Kdy bude ze strany MPSV návrh novely ZPr předložen Vládě ČR k projednání není dosud jasné, stejně jako není jasné, kdy novela ZPr v případě jejího schválení nabude účinnosti. Nezbývá proto než doufat, že bude tato novela připravena a následně přijata co nejdříve, aby stanovila jasné právní mantinely sdílenému pracovnímu místu a podpořila již tak rozšířený trend sdílení, který fakticky ovládá trh práce.

3.3 Rozvoj sdílené ekonomiky a vznik nových pracovních příležitostí

Sdílení prostřednictvím nových informačních technologií je jedním z ústředních trendů, které ovládají digitalizovaný svět, nevyjímaje svět práce. V roce 2016 vlastnili všichni obyvatelé naší planety 5,2 mld. mobilních telefonů, z toho něco přes 2 mld. bylo smartphonů. Celých 73 % obyvatel planety tak vlastní mobilní telefon.²⁹⁵ Tento fakt

²⁹² Novela zákoníku práce 2019. In bulletin-advokacie.cz [online] 24. října 2018 [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/novela-zakoniku-prace-2019?browser=mobi>.

²⁹³ Slovenský zákoník práce (§ 49a).

²⁹⁴ Job Sharing. In fleximetr.cz [online] [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <http://fleximetr.cz/job-sharing>.

²⁹⁵ PILNÝ, Ivan. *Digitální ekonomika*. Praha: BizBooks, 2016, ISBN 9788073801892. s. 9-10.

umožňuje, aby každou minutu vzniklo na světě 48 000 nových mobilních aplikací a každé dvě minuty vzniklo více digitálních fotografií než v celém 19. století.²⁹⁶ Lze předpokládat, že dnes jsou tato čísla ještě vyšší. Veškerá lidská činnost včetně práce se stává vysoce digitalizovanou. Díky moderním technologiím je možné sdílet prakticky cokoliv, kdekoliv a kdykoliv, což je úzce spjato se vznikem nových obchodních trendů a modelů, na které musí pracovní právo reagovat.

Díky digitalizaci jsou na vzestupu rovněž nové formy práce. Jednou z těchto forem práce, resp. modelů, u něž se předpokládá, že bude generovat nová pracovní místa, je sdílená ekonomika. Tento model se v posledních několika letech stal díky novým informačním technologiím v tuzemsku i zahraničí využívaným do té míry, že jeho celkové mezinárodní transakce dosáhly výše 28 mld. eur, čímž v objemu učiněných transakcí překonal i společnosti Facebook a Google.²⁹⁷ Zároveň se předpokládá, že do roku 2025 se na rozvoji sdílené ekonomiky bude podílet až třetina Evropanů, tedy přibližně 250 mil. lidí.²⁹⁸

3.3.1 Obecně ke sdílené ekonomice

Sdílená ekonomika (*Collaborative Economy, Sharing Economy, Gig Economy*²⁹⁹, *On Demand Economy*³⁰⁰aj.) je inovativní obchodně-právní model zahrnující širokou škálu činností z různých hospodářských sektorů a je jednou z příčin nutnosti změn v ZPr.³⁰¹ Sdílet je dnes díky ní možné prakticky cokoliv – služby, zážitky, dopravní prostředky, byty, domy až po pracovní místo či pozici.³⁰² Do budoucna se uvažuje o sdílení i jiných věcí, např. oblečení, domácích spotřebičů, dovedností i know-how. Ke sdílení pak zpravidla dochází prostřednictvím online platformy či mobilní nebo webové aplikace.³⁰³ To může budít dojem, že je vznik sdílené ekonomiky spjat

²⁹⁶ PILNÝ, Ivan. *Digitální ekonomika*. Praha: BizBooks, 2016, ISBN 9788073801892. s. 9-10.

²⁹⁷ BARANCOVÁ, Helena: *Pracovní právo v digitální době a rozvoj kolaborativnej ekonomiky*; Justičná revue, 69, 2017, č. 10, s. 1138.

²⁹⁸ Tamtéž, s. 1138.

²⁹⁹ Toto označení pochází ze světa hudby, kde znamená krátké neformální hudební vystoupení.

³⁰⁰ Jedná se o stav, kdy je služba poskytnutá spotřebiteli tehdy, když o ni požádá - na požádání.

³⁰¹ BARANCOVÁ, Helena: *Kolaborativná ekonomika - digitální doba a ich reflexe pre ďalší rozvoj pracovného práva*. In *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 22-38.

³⁰² Kontroverzní sdílená ekonomika. Čtěte, jak funguje Uber a další služby. In e15.cz [online]. [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/byznys/kontroverzni-sdilena-ekonomika-ctete-jak-funguje-uber-a-dalsi-sluzby-1344230>.

³⁰³ Platformy, prostřednictvím kterých se sdílení realizuje, mohou mít buďto postavení pouhého zprostředkovatele těchto služeb, nebo mohou být v postavení zaměstnavatele, pakliže se jejich činnost neomezuje na pouhé zprostředkování inovativních služeb sdílení, ale i na služby další s těmi inovativními přímo nesouvisejícími.

s počátkem čtvrté průmyslové revoluce a nástupem vlivu moderních informačních technologií. Pravdou však je, že model sdílené ekonomiky znali lidé mnohem dříve – například na Kubě bylo již před několika desítkami let možné sdílet soukromý dopravní prostředek.³⁰⁴ Stejně tak mořeplavci hledali v minulosti investory, kteří mezi sebe rozdělili náklady a riziko spojené se zámořskými plavbami. Sdílená ekonomika tedy není modelem zcela novým, avšak teprve s nástupem moderních informačních technologií a digitalizace mohla nabýt současných rozměrů.³⁰⁵

V rámci sdílené ekonomiky je možné poskytovat služby bezplatně na základě rozdělení nákladů na poskytnutí této služby, a nebo úplatně, kdy jejímu poskytovateli náleží odměna.³⁰⁶

Pokud se jedná o sdílení věci, ustupuje do pozadí potřeba uživatele věci nabýt k ní vlastnické právo. Rezek k tomuto dodává: „*Sdílená ekonomika je důležitá, protože umožňuje lidem, aby používali i produkty, které si nechtějí kupovat, starat se o ně a zbytečně zatěžovat životní prostředí. Na druhou stranu, pokud už něco vlastní, mohou to nabídnout ostatním, když to sami nevyužívají a získat tak další příjem.*“³⁰⁷ Naopak pokud jde o užívání služby, rezignuje uživatel na výlučnost užítka pro svou osobu. Místo toho dochází k rovnoměrnému rozdělení nákladů mezi více uživatelů.

Samotný pojem sdílená ekonomika používají jak dokumenty EU, tak OECD, a rozumějí jím zpravidla určitý druh obchodních transakcí, jenž mají za cíl společně uskutečňovat pracovní činnosti a služby, které pro poskytovatele těchto služeb představují zdroj obživy, avšak jejich realizace jen za účelem zisku není vždy nutná. Obě organizace tak pojmu přisuzují zřetelný pracovněprávní rozměr. Někteří autoři tomuto pojetí přisvědčují.³⁰⁸ Jiní jsou ovšem opačného názoru a tvrdí, že označení sdílená ekonomika nekorresponduje s předmětem zkoumání pracovního práva.³⁰⁹

³⁰⁴ BEYER, Scott. What Cuba Can Teach America About Ride-Sharing. In governing.com [online]. [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: <https://www.governing.com/columns/urban-notebook/gov-cuba-uber-ride-share.html>

³⁰⁵ BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds.): *Pracovní právo v digitální době*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-259-2. s. 277-278.

³⁰⁶ BARANCOVÁ, Helena: *Pracovní právo v digitální době a rozvoj kolaborativní ekonomiky*; Justičná revue, 69, 2017, č. 10, s. 1138.

³⁰⁷ Sdílená ekonomika typu Uber je v ČR právní problém. Jaké změny se chystají? In podnikatel.cz [online]. [cit. 2019-03-22]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/sdilená-ekonomika-typu-uber-je-v-cr-pravni-problem-jake-zmeny-se-chystaji/>.

³⁰⁸ TOMŠEJ, Jakub: Právní statut řidičů Uber: nehas, co tě nepálí? In Sdílená ekonomika-sdílený právní problém? Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 97-106.

³⁰⁹ PICHRT, Jan: Několik tezí k tématu: Sdílená ekonomika - sdílený právní problém? In *Sdílená ekonomika-sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 13-21.

Přikláním se k názoru, že sdílená ekonomika a právní aspekty její regulace, spadají mimo jiných právních odvětví i do práva pracovního, neboť se prostřednictvím ní kromě obchodních transakcí realizují také právní vztahy vznikající při výkonu práce bez ohledu na to, zdali se jedná o práci závislou ve smyslu ZPr, nebo práci, která znaky závislé práce nenaplnuje.

3.3.2 Postoj EU k rozvoji sdílené ekonomiky

Sdílená ekonomika má z právního hlediska nezanedbatelný evropský rozměr. EK dne 18. října 2018 pořádala rozsáhlou konferenci k tématu sdílené ekonomiky, kterou navázala na své Sdělení z června 2016, a na které potvrdila příznivé stanovisko k rozvoji sdílené ekonomiky. Ve stanovisku se daleko více než vize možného směřování sdílené ekonomiky odráží potřeba faktické reakce na existující realitu tohoto nového modelu.³¹⁰ EK si je vědoma, že rozvoj sdílené ekonomiky má celou řadu pozitivních aspektů, které se v budoucnu ve společnosti projeví, a proto její rozvoj obecně podporuje. Zejména zdůrazňuje, že sdílená ekonomika bude vytvářet nové pracovní pozice - mimo jiné i pro ty osoby, které přišly o práci v důsledku zaniknuvších sektorů či konkrétních pracovních pozic. Dále podle ní vytváří nové příležitosti realizace podnikatelských záměrů, a tak svědčí nejen spotřebiteli a zaměstnanci, ale i zaměstnavateli - podnikateli.³¹¹ Sdílená ekonomika umožňuje každému jednotlivci nabízet své služby a podporovat nové příležitosti, čímž vznikají nová pracovní místa, zvyšuje se zaměstnanost i hospodářský růst. Umožňuje a podporuje flexibilní pracovní podmínky, nové druhy práce a nové způsoby získávání příjmů pro vlastní obživu, čímž naplňuje model nového sociálního rozměru EU vyjádřený ve strategii Evropa 2020.³¹² Pozitivním důsledkem rostoucího zájmu o sdílenou ekonomiku pro spotřebitele je rovněž snižování cen jednotlivých služeb. Čím více služeb je spotřebiteli nabízeno, tím větší je na trhu konkurence mezi jejich poskytovateli, a ceny tak přirozeně klesají.

Stejně jako pro jiné nové trendy ve světě práce je i pro sdílenou ekonomiku typické, že její právní regulace výrazně zaostává za rychlostí v její oblíbenosti a rozsahu

³¹⁰ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů ze dne 2. 6. 2016: *Evropská agenda pro sdílenou ekonomiku*. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/CS/COM-2016-356-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>

³¹¹ Tamtéž.

³¹² Strategie Evropa 2020. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>.

využívání.³¹³ I na tento jev EK upozorňuje a apeluje na členské státy, aby v zájmu ochrany všech subjektů pracovněprávních či podnikatelských vztahů stanovily pravidla pro rozvoj sdílené ekonomiky v budoucnosti.³¹⁴ EK tak činí zejména s odkazem na ty členské státy EU, kteréžto pro sdílenou ekonomiku již pevný právní rámec stanovily a prostřednictvím tohoto mohou jednak pracovat na zkvalitnění poskytovaných služeb a jednak chránit jak poskytovatele tak i uživatele těchto služeb.³¹⁵ ČR tímto komplexním právním rámcem zatím nedisponuje.

3.3.3 Právní regulace sdílené ekonomiky a její specifika

Nové formy práce a podnikání v podobě sdílené ekonomiky, jakými jsou zejména poskytování služeb kteroukoliv osobou, která takovouto službu může spotřebiteli nabídnout, tj. nejen podnikatelem ve smyslu § 420 OZ nebo zaměstnavatelem ve smyslu § 7 ZPr, znamenají pro právo jako celek nové výzvy, které je třeba právně legitimizovat.

Právní subjekty figurující v modelech sdílené ekonomiky se podílejí na vzniku nejen nových způsobů obživy (forem práce), ale i na vzniku celých nových trhů, čímž existenci dosavadních trhů rozšiřují o nové poskytovatele služeb. Na druhé straně neustálé rozšiřování poskytovatelů služeb bez právní legitimizace je spojené s celou řadou sociálně-právních rizik.³¹⁶

Negativním důsledkem absence právní regulace sdílené ekonomiky může být zpomalení inovací, což zabrání vzniku nových pracovních míst a může vést až ke zpomalení hospodářského růstu v celé EU. Navíc pokud rozvoj těchto nových trendů nebude podléhat koordinaci, hrozí riziko poškození spotřebitelů jakožto uživatelů poskytovaných služeb a také riziko poškození státu prostřednictvím daňových úniků.³¹⁷

Na problém v právní regulaci sdílená ekonomika naráží tam, kde je z hlediska práva potřeba zařadit právní vztahy vznikající při její realizaci do některého z právních odvětví – půjde zejména o dilema mezi občanským, obchodním a pracovním právem. Tato problematičnost úzce souvisí s otázkami redefinice určitých pojmů v ZPr,

³¹³ BARANCOVÁ, Helena: *Pracovné právo v digitálnej dobe a rozvoj kolaboratívnej ekonomiky*; Justičná revue, 69, 2017, č. 10, s. 1139.

³¹⁴ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů ze dne 2. 6. 2016: *Evropská agenda pro sdílenou ekonomiku*. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/CS/COM-2016-356-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>.

³¹⁵ Belgie a Itálie za tímto účelem přijali speciální zákony, které sdílenou ekonomiku regulují tak, aby byl umožněn její další rozvoj, zejména prostřednictvím odstranění bariér nového vstupu do odvětví, a zároveň byla zajištěna ochrana spotřebitele.

³¹⁶ BARANCOVÁ, Helena: *Pracovné právo v digitálnej dobe a rozvoj kolaboratívnej ekonomiky*; Justičná revue, 69, 2017, č. 10, s. 1140.

³¹⁷ Tamtéž, s. 1141.

o kterých bylo pojednáno výše. Závazkový vztah vznikající v modelu sdílené ekonomiky je totiž na rozdíl od klasických dvoustranných závazkových vztahů specifický v tom, že jsou zde přítomny více než dva subjekty - zpravidla půjde o subjekty tři, jejichž právní postavení je kvalitativně odlišné. Hlavními subjekty tohoto právního vztahu jsou poskytovatel služeb a jejich příjemce. Jako třetí subjekt pak do vztahu vstupuje online platforma, která nejenže vytváří pomyslnou spojnicí mezi nabídkou poskytovatele té které služby a poptávkou příjemce této služby, ale předurčuje i právní charakter onoho specifického vztahu, který se od vztahu vznikajícího při výkonu závislé práce v lecčem odlišuje.³¹⁸

Online platforma může ve vztahu k poskytovateli i uživateli služeb hrát dvojí roli. Buďto se její role redukuje do pozice pouhého zprostředkovatele služby mezi poskytovatelem a příjemcem, což jejich vzájemné transakce výrazně zjednodušuje (fyzická osoba poskytuje příležitostně své služby), nebo - což právní vztah naopak komplikuje - je online platforma nejen zprostředkovatelem služby, ale zároveň jejím poskytovatelem. Právní vztah se ve druhém případě realizuje na dvou frontách – mezi platformou a poskytovatelem, ale i mezi platformou a příjemcem.³¹⁹ Těmito specifiky se právní vztahy v modelu sdílené ekonomiky liší od tradičních závazkových právních vztahů včetně vztahů pracovněprávních.³²⁰

3.3.3.1 Právní postavení sdílené platformy z hlediska pracovního práva

Východiskem pro právní postavení sdílené platformy v pracovním právu jsou základní pracovněprávní vztahy, jejich smluvní strany a jejich charakteristické znaky. Dle § 3 věty druhé ZPr jsou základními pracovněprávními vztahy pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami mimo pracovní poměr. Smluvními stranami těchto základních pracovněprávních vztahů jsou pak zaměstnanec (§ 6 ZPr) a zaměstnavatel (§7 ZPr). Tyto vztahy vznikají při výkonu závislé práce, jejíž charakteristickým znakem je mimo jiné nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance, tzv. princip subordinace (§ 2 ZPr). Z hlediska pracovního práva je tak třeba na sdílenou platformu pohlížet tímto prizmatem a zodpovědět otázku, zdali jsou naplněny charakteristické znaky pracovněprávního vztahu, jakož i jeho smluvních stran.

³¹⁸ C-266/85 (Hassan Shenavai v. Klaus Kreischer), ze dne 15. ledna 1987.

³¹⁹ BARANCOVÁ, Helena: *Pracovní právo v digitální době a rozvoj kolaborativní ekonomiky*; Justičná revue, 69, 2017, č. 10, s. 1140.

³²⁰ C-266/85 (Hassan Shenavai v. Klaus Kreischer), ze dne 15. ledna 1987.

Determinantem právního postavení té které sdílené platformy je zejména skutečnost, zdali tato platforma působí výlučně jako zprostředkovatel služby mezi poskytovatelem služby a poptávajícím či nikoliv.³²¹ Pakliže příslušná platforma službu poskytovatele pouze zprostředkuje uživateli služby, není zde přítomen prvek nadřízenosti platformy vůči poskytovateli a tento poskytovatel tak nemá ve vztahu k příslušné platformě postavení zaměstnance, a tudíž mezi platformou a poskytovatelem služby nevzniká pracovněprávní vztah ve smyslu § 3 ZPr.

Jinak by tomu bylo v případě, kdyby platforma kromě zprostředkování služeb individuálních poskytovatelů některé služby poskytovala sama, a toto poskytování služeb by bylo předmětem její podnikatelské činnosti podle ZŽP. Zde by z hlediska právního vztahu mezi platformou a poskytovatelem bylo určující to, zdali je poskytovatel podnikatelem ve smyslu § 420 (tedy osobou samostatně výdělečně činnou ve smyslu ZoDP), nebo je ve vztahu k platformě v pracovněprávním vztahu.

Právní postavení sdílené platformy však mohou ovlivňovat i další faktory, například rozložení rizika při poskytování služby, které buďto může nést poskytovatel sám, nebo se dělí mezi něj a platformu.³²² Příklad, ve kterém by riziko s poskytováním služby nesla platforma namísto poskytovatele absolutně, praxe zatím nezná. Určující může být i to, do jaké míry platforma nebo poskytovatel služby rozhodují o otázkách, jakými jsou cena příslušné služby, čas nebo místo jejího plnění.³²³

V praxi je proto obtížné určit, zdali sdílená platforma bude vystupovat v pozici pouhého zprostředkovatele služeb, nebo v pozici zaměstnavatele. Druhý případ výstižně ilustruje specifická právní postavení elektronické platformy Uber, která prostřednictvím mobilní aplikace umožňuje vyhledat, rezervovat, objednat a zaplatit službu městské dopravy. Tím sice na jednu stranu připomíná klasickou taxislužbu³²⁴, u níž jsou řidiči taxislužby v základním pracovněprávním vztahu s dopravcem, avšak nahodilost a omezenost výkonu této služby konkrétním řidičem znaky pracovního poměru oslabuje. S ohledem na specifickou působení této platformy na trhu a s ohledem na vzrůstající množství judikatury postupně dovozující její dosud nejasné právní postavení tak někteří autoři hovoří o „uberizaci“ pracovněprávních vztahů jako

³²¹ BARANCOVÁ, Helena: *Pracovní právo v digitální době a rozvoj kolaborativní ekonomiky*; Justičná revue, 69, 2017, č. 10, s. 1143.

³²² Tamtéž, s. 1143.

³²³ Tamtéž, s. 1144.

³²⁴ SDEU ve svém rozhodnutí C-434/15 ze dne 20. prosince 2017 potvrdil, že společnost Uber je taxislužbou.

jednom z aktuálních trendů v pracovním právu.³²⁵ To, že je společnost Uber vůči svým řidičům v postavení zaměstnavatele je dovozováno z faktu, že řidiči jezdící v rámci platformy nevykonávají jinou ekonomickou činnost, která by existovala nezávisle na této platformě.³²⁶ Uber tak ilustruje situaci, kdy je platforma nejen zprostředkovatelem služby, ale i zaměstnavatelem.³²⁷

Výše předestřená fakta dokazují, že z hlediska právního postavení platformy nezáleží jen na jejím faktickém předmětu činnosti, ale zejména na závislosti té které platformy na poskytovateli služby a naopak. Platforma tak může mít právní postavení jak zaměstnavatele (Uber) nebo pouhého zprostředkovatele, kdy díky nepatrnosti své činnosti negarantující ani základní podmínky pro život a genezi příjmů poskytovatelům služeb nenaplní znaky základního pracovněprávního vztahu.

3.3.3.2 Právní postavení poskytovatele služby z hlediska pracovního práva

Řada otázek s nejasnou odpovědí vyvstává i pokud jde o právní postavení poskytovatelů služeb. Z právního hlediska mohou v různých modelech sdílené ekonomiky stejně jako u platformy nastat obecně dva režimy, ve kterých může poskytovatel vůči platformě právně jednat. Buďto bude existovat pracovněprávní vztah mezi sdílenou platformou a poskytovatelem služby, čímž budou právní vztahy mezi poskytovatelem a platformou upraveny ZPr, a tím pádem bude poskytovatel vůči platformě v postavení zaměstnance dle § 6 ZPr. Nebo bude právní vztah mezi platformou a poskytovatelem ryze obchodněprávní povahy, pracovněprávní vztah zde existovat nebude a poskytovatel bude vůči platformě v postavení podnikatele, resp. živnostníka (OSVČ). Určení, o který z výše uvedených režimů půjde, je důležité zejména proto, že předurčuje povahu právního vztahu platforma-poskytovatel a práva a povinnosti z tohoto vztahu plynoucí.³²⁸

Vzhledem k dosud neexistujícímu národnímu právnímu rámci, který by upravoval trend sdílené ekonomiky, je třeba při vymezení právního postavení poskytovatele služby vycházet z obecných dokumentů na úrovni EU, zejména ze SFEU a SES a také již výše

³²⁵ BARANCOVÁ, Helena: *Pracovní právo v digitální době a rozvoj kolaborativní ekonomiky*; Justičná revue, 69, 2017, č. 10, s. 1143.

³²⁶ C-434/15 (Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain, SL.), ze dne 20. prosince 2017.

³²⁷ Podrobněji k této problematice též NOTO LA DIEGA, G.: *Uber law and awariness by design. An empirical study on online platforms and dehumanised negotiations*. In *European Journal of Consumer Law*, č. 2015/2, s. 383-413.

³²⁸ BARANCOVÁ, Helena: *Pracovní právo v digitální době a rozvoj kolaborativní ekonomiky*; Justičná revue, 69, 2017, č. 10, s. 1149.

zmíněného Sdělení EK ze dne 2. 6. 2016.³²⁹ Právě toto Sdělení má pro určení charakteru právního postavení poskytovatele služby zásadní význam, neboť doporučuje, aby v modelech sdílené ekonomiky bylo používáno pojmu „zaměstnanec“ v tom významu, jaký je mu přisuzován ve věcech volného pohybu pracovníků. Zároveň je třeba zopakovat již dříve vyslovené, a sice že pojem zaměstnanec (pracovník) z hlediska evropského práva není totožný s tím, jak je upraven v ZPr.

ZPr v § 6 stanoví, že *„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“* Evropské pojetí tohoto pojmu je ve srovnání s lakonickou definicí ZPr o poznání širší. Čl. 45 SFEU a čl. 39 SES pracují s pojmem pracovník, na jeho definici ovšem rezignují a dovození charakteristických znaků pracovníka ponechávají ustálené judikatuře SDEU, která je v tomto ohledu rozsáhlá.

V případě Lawrie-Blum SDEU vyslovil: *„Pojem „pracovník“ uvedený v čl. 48 Smlouvy (nyní čl. 39 SES) má komunitární obsah. Podstatným znakem pracovněprávního vztahu je skutečnost, že pracovník vykonává práce o určité ekonomické hodnotě podle příkazů druhého subjektu za odměnu. Rozhodující je kritérium výkonu práce o určité ekonomické hodnotě podle pokynů druhého subjektu a za odměnu. Právní povaha vztahu, na základě kterého jsou takové aktivity konány, není významná.“*³³⁰ Na to SDEU navázal v případě Betray v. Staatssecretaris van Justicie, kde vyřkl: *„Dokud se jedná o činnost s určitou ekonomickou hodnotou vykonávanou skutečně a opravdově, není pro posouzení, zda se jedná o zaměstnance či nikoli, rozhodující úroveň výkonnosti, zdroj odměny za práci či povaha vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.“*³³¹ Předchozí výroky SDEU potvrdil i ve věci Merciconvenzionali porto di Genova SpA v. Siderurgica Gabrielli SpA: *„Pojem „pracovník“ ve smyslu čl. 48 Smlouvy předpokládá, že pracovník vykonává pro jinou osobu práci podle jejich příkazů po určitou dobu, přičemž je za výkon práce odměňován.“*³³² Z výše uvedeného tak vyplývá, že poskytovatel může být zaměstnancem sdílené platformy. Pakliže má mít poskytovatel služby právní postavení zaměstnance, musí disponovat organizační a osobní závislostí na sdílené platformě,

³²⁹ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů ze dne 2. 6. 2016: *Evropská agenda pro sdílenou ekonomiku*. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/CS/COM-2016-356-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>.

³³⁰ C-66/85 (Lawrie-Blum), ze dne 3. července 1986.

³³¹ C-344/87 (Betray v. Staatssecretaris van Justicie), ze dne 31. května 1989.

³³² C-179/90 (Merciconvenzionali porto di Genova SpA v. Siderurgica Gabrielli SpA), ze dne 10. prosince 1991.

jakožto na svém zaměstnavateli. Musí se řídit pokyny z této platformy přicházejícími a za plnění úkolů dle těchto pokynů musí být platformou odměňován.

Vyloučit ovšem nelze ani jinou situaci, kdy by výše uvedené charakteristiky zaměstnance resp. pracovníka dle práva EU příslušný poskytovatel služeb nenaplnil. Pro zaměstnance je kromě výše uvedených znaků typické, že se na rozdíl od svého zaměstnavatele nepodílí na podnikatelském riziku, nemůže si dle vlastní vůle rozvrhnout svůj pracovní čas a svobodně si vybrat své spolupracovníky či kolegy. Poskytovatel služby však nezřídka přesně tyto možnosti má, a tak právní vztah mezi sdílenou platformou a poskytovatelem služeb nelze vždy považovat za striktně subordinační ve smyslu § 2 odst. 1 ZPr. Znak osobní závislosti pro pracovněprávní vztahy typický je zde oslaben.³³³ Jaké pak má poskytovatel služeb postavení z hlediska práva, je tedy rovněž otázkou.

Nenaplní-li poskytovatel služeb znaky zaměstnance, jeví se jako vhodné nahlížet na něj jako na OSVČ. S pojmem OSVČ přitom pracuje jak české právo v řadě svých zákonů, tak právo EU, zejména judikatura SDEU.

Například ZoDP v § 9 odst. 2 stanoví, že pro účely důchodového pojištění se za OSVČ považuje osoba, která ukončila povinnou školní docházku, dosáhla věku aspoň patnácti let a zároveň vykonává samostatnou výdělečnou činnost, nebo - alternativně - spolupracuje při výkonu samostatné výdělečné činnosti, pokud podle zákona o daních z příjmů (ZPříj) lze na ni rozdělovat příjmy dosažené výkonem této činnosti a výdaje vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení. Z tohoto hlediska je OSVČ rovněž živnostníkem dle § 2 ZŽP, neboť činnost, kterou vykonává, provozuje samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených ZŽP.

Judikatura SDEU pak OSVČ vymezuje jako protipól pojmu zaměstnanec (pracovník). Za obsahové prvky OSVČ považuje účast té které osoby (poskytovatele služeb) na podnikatelském riziku, rozvržení pracovního času dle vlastní vůle a samostatnou volbu spolupracovníků.³³⁴ SDEU dále dodává, že při posuzování rozdílu mezi OSVČ a zaměstnancem je nutné vzít v potaz, zda je poskytovatelem vykonávána práce skutečnou ekonomickou činností, zdali je tato činnost úplatná a zda její výkon podléhá pokynům zaměstnavatele.³³⁵ Je tak zřejmé, že i tyto charakteristické znaky

³³³ C-337/97 (Meussen), ze dne 8. června 1999.

³³⁴ C-3/87 (Aegate), ze dne 14. prosince 1989.

³³⁵ C-256/01 (Allonby) ze dne 13. ledna 2004.

OSVČ může poskytovatel služby naplnit a jeho právní vztahy se sdílenou platformou mohou být upraveny jinými smlouvami než těmi podle ZPr.

3.3.3.3 Testace povahy právních vztahů vznikajících ve sdílené ekonomice

Výše analyzované rozdíly v právním postavení jak sdílené platformy tak poskytovatele služeb staví na jisto, že oba tyto subjekty mohou mít rozlišné právní postavení. Sdílená platforma může být v pozici zprostředkovatele služby nebo v pozici zaměstnavatele. Poskytovatel služby pak může být buďto zaměstnancem sdílené platformy, resp. konkrétní společnosti platformu vlastníci, nebo OSVČ. Co však na jisto postaveno není je způsob určení, kdy bude ten který subjekt v tom kterém výše uvedeném právním postavení, tj. za jakých podmínek bude sdílená platforma zaměstnavatelem a za jakých podmínek bude poskytovatel služby zaměstnancem, resp. OSVČ. Právní postavení třetího subjektu právního vztahu v modelu sdílené ekonomiky - uživatele služby - z hlediska pracovního práva není rozhodné. Z hlediska soukromého práva obecně lze předpokládat, že bude zpravidla v postavení spotřebitele (§ 419 OZ).

Základním nástrojem pro stanovení druhu a obsahu právního vztahu mezi sdílenou platformou a poskytovatelem služeb by měla být schopnost posoudit tento vztah vždy s ohledem na konkrétní okolnosti toho kterého případu.³³⁶ Závěrem takového posouzení by pak mělo být zjištění, zdali jsou v konkrétním vztahu naplněny esenciální znaky pracovněprávního vztahu a osoba poskytovatele služby bude zaměstnancem, nebo půjde o OSVČ v obchodněprávním vztahu se sdílenou platformou.³³⁷ K závěru ohledně naplnění esenciálních znaků toho kterého právního vztahu lze dospět za použití tří jednoduchých testů - testu subordinace, testu povahy vykonávané práce a testu odměňování, přičemž všechny tyto testy musí být provedeny kumulativně.³³⁸

Test subordinace spočívá ve zjištění, zdali při posuzování všech relevantních okolností daného právního vztahu mezi platformou a poskytovatelem služby je tento vztah ovládán subordinačním principem jakožto charakteristickým znakem pracovního poměru. Při posuzování je třeba zaměřit se na to, je-li platforma ve vztahu k poskytovateli ve vztahu nadřazenosti, je-li poskytovatel povinen plnit úkoly dle pokynů platformy, zdali mu platforma určuje náplň práce a rozvržení pracovní doby, je-

³³⁶ BARANCOVÁ, Helena: *Pracovní právo v digitální době a rozvoj kolaborativní ekonomiky*; Justičná revue, 69, 2017, č. 10, s. 1149.

³³⁷ Tamtéž, s. 1149.

³³⁸ Tamtéž, s. 1149.

li cena služby určená platformou nebo samotným poskytovatelem a zdali poskytovatel dostává od platformy za vykonanou práci odměnu.³³⁹ Bude-li tomu tak, práce vykonávaná poskytovatelem služeb pro platformu je zároveň prací závislou (§ 2 ZPr) a poskytovatel tak bude vůči platformě v zaměstnaneckém poměru. V opačném případě bude platforma pouze zprostředkovatelem služby a poskytovatel OSVČ.

Test povahy vykonávané práce spočívá v určení ekonomické hodnoty poskytované služby, resp. pokud půjde o poskytování služby v pracovním poměru vůči platformě. Kritériem pro určení ekonomické hodnoty by zde měl být rozsah vykonávané práce – neměla by mít malý či nepatrný rozsah, kdy ukazatelem rozsahu výkonu může být například opakování jejího výkonu nebo limit obratu. Je přitom na vnitrostátní úpravě toho kterého státu, aby za účelem efektivního provedení testu povahy vykonané práce tyto ukazatele stanovila.³⁴⁰ Je také třeba říci, že povaha vykonávané práce se nevztahuje na předmět činnosti zaměstnavatele, ale na rozsah a obsah práce, kterou pro něj vykonává jeho zaměstnanec - poskytovatel služby.³⁴¹ Kdyby totiž poskytovatel služby pracoval pro platformu jen v nepatrném rozsahu a šlo by z jeho strany o okrajovou činnost, nenaplnil by právní znaky pojmu zaměstnanec a nevznikl by mezi ním a platformou pracovní poměr. Význam ekonomické hodnoty v určení povahy právního vztahu zdůrazňuje i SDEU. Ten u celé řady právních vztahů na první pohled vykazujících znaky pracovního poměru judikoval, že se vzhledem k nepatrnosti a absence ekonomické hodnoty těchto vztahů o pracovní poměr nejedná, byť by tyto vztahy byly jinak způsobitelné pracovním poměrem být.³⁴²

Test odměňování je pak posledním ze tří nutných verifikátorů pro určení povahy právního vztahu mezi platformou a poskytovatelem. Test přitom nespočívá v ničem jiném, než ve zjištění, zdali konkrétní platforma poskytovatele služeb za výkon jeho práce odměňuje, přičemž není rozhodné, zdali jde o odměňování peněžní či naturální. Stejně tak není rozhodná výše příslušné odměny.³⁴³ SDEU je toho názoru, že úspěšné provedení testu odměňování může proběhnout také tehdy, jedná-li se o práci na částečný úvazek, pracovník vedle odměn za práci pobírá dávky sociální podpory, nebo

³³⁹ BARANCOVÁ, Helena: *Pracovní právo v digitální době a rozvoj kolaborativní ekonomiky*; Justičná revue, 69, 2017, č. 10, s. 1149.

³⁴⁰ Tamtéž, s. 1149.

³⁴¹ C-344/87 (Bettray), ze dne 31. května 1989.

³⁴² C-357/89 (Raulin), ze dne 26. února 1992.

³⁴³ BARANCOVÁ, Helena: *Pracovní právo v digitální době a rozvoj kolaborativní ekonomiky*; Justičná revue, 69, 2017, č. 10, s. 1149.

je výše jeho odměny pouze symbolická.³⁴⁴ Rozhodující tedy není výše odměny, ale samotný fakt, že je práce vykonávána za odměnu. V opačném případě by jednak nemohlo být na poskytovatele služby nahlíženo jako na zaměstnance a jednak by šlo o výkon práce v rozporu s právními předpisy.

Problematiku regulace právních vztahů v modelu sdílené ekonomiky lze uzavřít s tím, že dojde-li v průběhu hodnocení povahy jednotlivých právních vztahů k úspěšnému provedení všech tří výše uvedených testů za kumulativního splnění podmínek, které jsou obsahem těchto testů, je možné tyto vztahy upravit ZPr. Vztah mezi sdílenou platformou a poskytovatelem služby tedy bude ryze vztahem pracovněprávním, sdílená platforma bude v pozici zaměstnavatele a poskytovatel služeb v pozici zaměstnance. Pakliže ale bude byť jen jediný z testů neúspěšný, o pracovněprávní vztah nepůjde a je třeba na poskytovatele služeb nahlížet nikoli jako na zaměstnance, ale jako na OSVČ. Vztahy vznikající mezi platformou a poskytovatelem tak budou spíše obchodněprávní než pracovněprávní povahy.

3.4 Některé další fenomény spojené s automatizací, digitalizací a robotizací

3.4.1 Fenomén práce 24/7

Již bylo nastíněno, že mluví-li se dnes o důsledcích čtvrté průmyslové revoluce, ústředním tématem v těchto rozpravách je riziko zániků pracovních míst či celých profesí, a to v důsledku vyšší úrovně automatizace zejména tam, kde byla dosud využívána fyzická lidská síla. Stranou by však nemělo zůstat ani téma pracovního času, od něž je závislá celková spokojenost zaměstnance na pracovišti, ale i efektivní provedení konkrétních pracovních úkolů.³⁴⁵

Riziko zániku pracovních míst v důsledku automatizace a robotizace na tomto místě není třeba dále diskutovat. Málokdo se však zabývá situací, kdy pracovní pozice zaměstnanců zůstanou zachovány, ale změní se jejich obsahový a formální charakter do té míry, že bude velmi obtížné rozvrhnout práci zaměstnance tak, aby představovala ucelený časový úsek - pracovní dobu. Významu tato diskuse nabývá i proto, že je v mnoha profesích na odpracovaný čas vázána výše odměny zaměstnance. Krácení pracovního času by znamenalo i krácení příjmů zaměstnance. Navíc při nejasném

³⁴⁴ C-53/81 (Levin), ze dne 23. března 1982.

³⁴⁵ ŠVEC, Marek, OLŠOVSKÁ, Andrea: Transformácia pracovného a sociálneho prostredia zamestnancov: Práca 4.0 - 24/7? In *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. Praha: Leges, 2018. s. 75.

vymezení odpracovaného času by se odměna stala nejen menší, ale i obtížně kvantifikovatelnou.³⁴⁶

Vezmu-li v potaz třetí hodnotové východisko této práce, že každá revoluce je člověku užitečná jen do té míry, dokud obmění staré a nefunkční mechanismy a nahradí je novými a lepšími, pak by přirozeně nárůst nových technologií měl mít pozitivní dopad na produktivitu práce - nárůst produktivity musí být přímo úměrný snižování pracovního času zaměstnance.³⁴⁷ Realita je ovšem jiná. Nové technologie paradoxně nezpůsobují nárůst volného času, ale zvyšují potřebu časové autonomie zaměstnance spočívající v tom, že ten je schopen plnit zadaný úkol bez ohledu na místo nebo část dne, ve kterých se právě nachází. Tento stav, kdy je zaměstnanec prakticky neustále připraven plnit zadané úkoly 24 hodin denně 7 dní v týdnu, někteří autoři nazývají „práce 24/7“.³⁴⁸

Jedním z negativních důsledků práce 24/7 je stírání rozdílů mezi soukromým a pracovním životem zaměstnance, ale i stírání rozdílů mezi digitálními, fyzickými a biologickými sférami života, kdy výkon práce se neorientuje na prostor a čas, ale na samotný výkon zadané práce.³⁴⁹ Z výše uvedeného tedy vyplývá, že v období čtvrté průmyslové revoluce ztrácí význam tradiční posuzování a rozvrhování pracovního času, neboť ten se stává neohrazeným a nepočítatelným. Před zákonodárcem tak stojí nelehký úkol přizpůsobení pracovněprávní úpravy těmto novým podmínkám.

3.4.1.1 Právo na odpojení a individuální konto pracovní doby

Otázky pracovní doby a doby odpočinku nyní komplexně řeší Část čtvrtá ZPr (§78-100 ZPr). Podle § 78 odst. 1 písm. a) ZPr se pracovní dobou rozumí doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnavatel na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Podle § 78 odst. 1 písm. b) ZPr je pak dobou odpočinku doba, která není pracovní dobou. Ustanovení § 79 odst. 1 ZPr dále stanoví, že délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně. Pokud jde o rozvržení pracovní doby, ve smyslu § 81 odst. 1 ZPr ji rozvrhuje zaměstnavatel za současného určení začátku a konce směn. Ustanovení § 85, § 86 a § 87 ZPr myslí i na pružnou pracovní dobu a konto pracovní doby. Pravidla

³⁴⁶ ŠVEC, Marek, OLŠOVSKÁ, Andrea: Transformácia pracovného a sociálneho prostredia zamestnancov: Práca 4.0 - 24/7? In *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. Praha: Leges, 2018. s. 75.

³⁴⁷ Tamtéž, s. 77.

³⁴⁸ Tamtéž, s. 77.

³⁴⁹ Tamtéž, s. 79.

pro rozvržení odpočinku jsou pak zakotvena v § 90 ZPr. Všechna výše jmenovaná ustanovení jsou však vzhledem k fenoménu práce 24/7 oslabena, a je třeba přijmout úpravu novou, která bude s to reagovat na faktický stav, a přitom dostát ochranné funkci pracovního práva.

V důsledku neomezené dosažitelnosti zaměstnance ze strany zaměstnavatele, kdy je zaměstnanec nucen i po skončení pracovní doby vykonávat práci například prostřednictvím emailové komunikace či SMS zpráv, se v posledních letech zejména v zahraničních právních úpravách konstituoval nový pojem, resp. právo zaměstnanců, které má pomoci tento nežádoucí jev regulovat - *právo na odpojení*.³⁵⁰ Průkopníky v zakotvení tohoto práva do právního řádu jsou především Francouzi, kteří v článku L2242-8 svého zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2017 zavedli u zaměstnavatelů s více než padesáti zaměstnanci právo zaměstnanců neodpovídat na pracovní emaily po skončení pracovní doby (*le droit à la déconnexion*).³⁵¹ Je však nutné zdůraznit, že se jedná o právo, nikoli povinnost, proto je čistě na vůli zaměstnance, zdali po skončení pracovní doby bude emailovou korespondenci kontrolovat nebo ne. Pokud tak ovšem neučiní, zaměstnanec jej za toto není oprávněn jakkoli sankcionovat.³⁵²

Konstituce práva na odpojení se momentálně jeví jako možné řešení i v českém právním prostředí. Jeho zavedení do právního řádu ovšem naráží na fakt, že při výkonu práce 24/7 je stále obtížnější rozlišit mezi pracovní dobou a dobou odpočinku, což je pro uzákonění práva na odpojení nutný předpoklad. Takové právo totiž zaměstnanci dle francouzského zákoníku práce vzniká teprve po skončení pracovní doby, a jestliže jsme schopni její konec určit jen s obtížemi, bude obtížné určit i to, zdali už zaměstnanci právo na odpojení vzniklo nebo ne.

Jakkoli jsem přesvědčen, že je právo zaměstnance na odpojení inspirativním řešením ochrany zaměstnance před riziky práce 24/7, a mělo by být do českého právního řádu zavedeno minimálně v tom rozsahu, v jakém je přiznáváno francouzským zaměstnancům, nelze do budoucna vyloučit scénář, ve kterém se i toto právo stane přirozeně obsolentním. Přestože jsme dnes schopni alespoň formálně rozlišit mezi pracovní dobou a dobou odpočinku, jakkoli je to fakticky obtížné, z dlouhodobého hlediska se tato schopnost může v důsledku 100% průniku pracovní doby a doby

³⁵⁰ ŠVEC, Marek, OLŠOVSKÁ, Andrea.: Transformácia pracovného a sociálneho prostredia zamestnancov: Práca 4.0 - 24/7? In *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. Praha: Leges, 2018. s. 75.

³⁵¹ Tamtéž, s. 79.

³⁵² Tamtéž, s. 85.

odpočinku stát absolutně nedosažitelnou. Nebude-li v budoucnu možné určit, kdy končí pracovní doba, nebude také možné určit, v jakém momentu právo zaměstnance na odpojení vzniká, čímž se toto právo stane nevyhnutelným. I na toto úskalí konstituce práva na odpojení by proto měl zákonodárce myslet, pakliže dojde k závěru nutnosti jeho uzákonění.

Situaci s prací 24/7 lze vedle uzákonění práva na práci do budoucna řešit i vytvořením jakéhosi modelu individualizovaného konta pracovního času vedle ZPr upraveného konta pracovní doby (§ 86 a § 87 ZPr), jak to navrhuje například Švec.³⁵³ Principem individuálního časového konta by byla možnost (nikoli povinnost) zaměstnance uzavřít dohodu se svým zaměstnavatelem, že za část odpracovaných hodin, které si zaměstnanec bude sám účtovat na pomyslném účtu na základě rozsahu jím vykonané práce, dostane od zaměstnavatele dohodnutou mzdu, a část těchto hodin si bude moci kumulovat na účtu jiném až do okamžiku zániku individuálního konta pracovního času a skončení pracovního poměru. Tyto hodiny, které si zaměstnanec převedl na druhý účet, a za které mu nebyla vyplacena mzda, budou pak moci být na základě žádosti poskytnuty zaměstnanci jako pracovní volno s náhradou mzdy.³⁵⁴

I uzákonění netradičního modelu individuálního konta pracovního času dle mého názoru stojí minimálně za teoretickou úvahou. Jako už poněkud nerealistické však vidím úvahy nad možností zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci odejít dříve do důchodu právě na základě jeho nakumulovaných odpracovaných hodin.³⁵⁵ Tato možnost by dle mého názoru byla rozporu s momentálně nastaveným důchodovým systémem v ČR, a vyžadovala by kromě dílčích zákonných novelizací komplexní důchodovou reformu.

3.4.2 Technostres

S problematikou fenoménu práce 24/7 je úzce spojen jeden z dalších jevů, který s sebou přináší moderní technologická společnost pokud jde o duševní pohodu a zdraví zaměstnanců. V období čtvrté průmyslové revoluce, ve kterém je kladen vysoký akcent na rychlost výkonu práce, jenž je sama o sobě vázána na schopnost využívat technologické prostředky, jsou zaměstnanci často vystavováni tlaku, který je na ně

³⁵³ ŠVEC, Marek, OLŠOVSKÁ, Andrea.: Transformácia pracovného a sociálneho prostredia zamestnancov: Práca 4.0 - 24/7? In *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. Praha: Leges, 2018. s. 75.

³⁵⁴ Tamtéž, s. 85.

³⁵⁵ Weißbuch Arbeiten 4.0. In bmas.de [online]. [cit. 2019-04-01]. Dostupné z: <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html>.

vyvíjen z různých stran. Tak jako se mění společnost, mění se i práce jako taková, která se přesouvá z hmotného do virtuálního prostředí, a kde komunikace mezi účastníky pracovněprávních vztahů bez znalostí nových technologií není prakticky možná. Dokazuje to i fakt, že dnes 24 % zaměstnanců kontroluje pracovní emaily z domova v intervalu každých deseti minut, dalších 11 % zaměstnanců kontroluje své pracovní emaily i při čerpání dovolené a 39 % zaměstnanců přečtené pracovní emaily nikdy nemaže.³⁵⁶

Jakkoli jsou pracovněprávní vztahy ve 21. století ovládnány slovem „flexibilní“, jejich flexibilita tak může být často zdánlivá, neboť se od zaměstnance vyžaduje, aby byl k dispozici neustále. Případné kontroly emailové schránky či mobilního telefonu sice nezaberou zaměstnanci příliš času, ale požadavek zaměstnavatele na schopnost zaměstnance být připraven k jejich kontrole je permanentní. Zaměstnanec sice není vázán povinností odpovídat na emaily a SMS zprávy zaměstnavatele mimo pracovní dobu, avšak jeho strach z reakce zaměstnavatele či dokonce ze ztráty zaměstnání, pakliže by kontrolu emailové schránky či mobilního telefonu neučinil a tím zanedbal možný nový pracovní úkol, mu nedovolí tlaku zaměstnavatele se vzepřít. Pakliže navíc mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem existuje jakýsi přátelský vztah, o kterém bylo pojednáno výše, není hnacím motorem zaměstnance hněv zaměstnavatele, ale spíše oslabení či ztráta dobrého vztahu s ním. Ve své podstatě je tak zaměstnanec neustále vystavován stresu, který je povětšinou způsoben právě rozmachem moderních technologií a akcentem zaměstnavatele na schopnost jejich ovládnání.

V zahraniční literatuře se pro tento typ stresu zaměstnance ujímá pojem *technostres*.³⁵⁷ Nejde přitom o pojem nový, ale spíše o jakési oprášení pojmu starého, kterým se v 80. letech minulého století nazývala moderní choroba, jejíž příčinou byl odpor zaměstnanců k zavádění nových technologií do pracovních procesů v důsledku neznalosti těchto technologií a neschopnosti s nimi pracovat.³⁵⁸ Dnes však obsah pojmu *technostres* doznává určité změny. Zaměstnanec dnes není ve stresu z neznalosti moderních technologií, ale z jejich nadměrného užívání. Po zaměstnanci je vyžadováno, aby byl stále online, a jeden či více pracovních úkolů byl schopen plnit okamžitě bez dalšího. Tento způsob výkonu práce je někdy též nazýván *multitasking*.³⁵⁹ Jeho

³⁵⁶ ŽIDKOVÁ, Zdeňka: *Technostres*. In *Bezpečnost a hygiena práce*, č. 2004, s. 13.

³⁵⁷ DOLOBÁČ, Marcel: *Technostres - ochrana duševního zdraví zaměstnanca*. In *Pracovní právo v digitální době*. Praha: Leges, 2017. s. 55.

³⁵⁸ Tamtéž, s. 58.

³⁵⁹ ŽIDKOVÁ, Zdeňka: *Technostres*. In *Bezpečnost a hygiena práce*, č. 2004, s. 11.

neblahými důsledky jsou zejména zvýšená duševní námaha a stres, které v nejkrajnější podobě mohou vést až k syndromu vyhoření, pro nějž je typický cynismus, snížená míra empatie, citový chlad, odstup, poruchy komunikace, nechut' k práci a vyhýbání se kontaktu s kolegy.³⁶⁰

Je tak nade vše pochybnost, že technostres je jevem nežádoucím, před kterým je potřeba zaměstnance chránit. Tato ochrana je ovšem ztížena jednak faktem, že zaměstnavatel, jemuž § 224 ZPr ukládá povinnost pečovat o zaměstnance a jeho pracovní prostředí, čemuž odpovídá i prevence před technostresem, tento stres svými nároky na zaměstnance ještě přizívuje, a jednak tím, že se technostres může u různých profesí využívajících různé moderní technologie projevovat odlišnými způsoby, a tak plošná ochrana bez ohledu na specifika toho kterého případu technostresu není bez obtíží.

3.4.2.1 Právní nástroje ochrany zaměstnance před technostresem

Navzdory obtížnosti ochrany zaměstnance před technostresem však právní řád nezůstává bez nástrojů, které by tuto ochranu umožňovaly. V případě, že zaměstnavatel nutí zaměstnance proti jeho vůli být neustále online, zneužívá svého práva dávat zaměstnanci pokyny a ukládá mu úlohy šikanózního charakteru, jde o právně neudržitelný stav a zaměstnanec má v tomto případě k ruce několik právních nástrojů, kterými se může soudně domáhat ochrany před šikanózním jednáním zaměstnavatele.

V první řadě má zaměstnanec možnost dovolat se zásady zákazu zneužití práva, která je spolu se zásadou zákazu výkonu práv a povinností v rozporu s dobrými mravy jednou ze dvou složek obecné soukromoprávní zásady equity sloužící ke zmírnění tvrdosti právních norem.³⁶¹ Na rozdíl od Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, který zásadu zákazu zneužití práva upravoval v § 7 odst. 2 až do 1. 1. 2007, ZPr *expressis verbis* tuto zásadu neupravuje. V dikci § 4 ZPr se však pracovněprávní vztahy řídí OZ tehdy, nelze-li použít ZPr, přičemž musí být zachovány základní zásady pracovněprávních vztahů. V souladu s tímto ustanovením se tedy zaměstnanec může dovolat zákazu zneužití práva podle § 8 OZ. Pokud totiž zaměstnavatel jedná se zaměstnancem výše popsaným způsobem, je jeho jednání z formálního hlediska v mezích práva, ale fakticky realizací tohoto práva úmyslně

³⁶⁰ SZARKOVÁ, Miroslava: Psychosomatické poruchy ako zdroj úrazov v pracovnom procese. In *Nové technológie v pracovnom práve a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*. Praha: Leges, 2017. s. 79.

³⁶¹ DOLOBÁČ, Marcel: Technostres - ochrana duševného zdravia zamestnanca. In *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017. s. 60.

sleduje poškození druhého účastníka pracovněprávního vztahu. NS ČR k tomuto judikoval, že „výkon práva, i když je se zákonem formálně v souladu, je ve skutečnosti výkonem práva jen zdánlivým; účelem zde není vykonat právo, ale poškodit jiného.“³⁶²

V řadě druhé má zaměstnanec podle § 17 ZPr možnost dovolat se ochrany tam, kde je jednání zaměstnavatele vůči němu diskriminační, a tedy v rozporu jednak se zásadou zákazu diskriminace podle § 1a ZPr a také s AZ. Ačkoliv se může zdát, že technostres a diskriminace spolu nikterak nesouvisí, není tomu tak.³⁶³ AZ podle § 2 odst. 2 totiž považuje za diskriminaci i obtěžování ve smyslu § 4 odst. 1 písm. a), kterým rozumí nežádoucí chování související s důvody diskriminace (§ 2 odst. 3 AZ), jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí. Aby ale mohlo být obtěžování považováno za příčinu technostresu, je třeba zodpovědět otázku, zdali bude naplněn nutný předpoklad diskriminace, a sice, že je s jednou osobou (zaměstnancem) zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. K tomuto předpokladu Barancová vyslovuje, že na rozdíl od jiných druhů diskriminace se u identifikace obtěžování nevyžaduje porovnání s jednáním zaměstnavatele vůči jiným zaměstnancům, neboť zákon je porušován samotným jednáním, a jednání jiné je zde irelevantní.³⁶⁴ AZ tedy může představovat další účinný nástroj ochrany zaměstnance před obtěžováním a jím způsobeným technostresem.

Konečně za třetí lze uvažovat i o náhradě škody, která vznikla zaměstnanci v důsledku technostresu, a to za předpokladu, že technostres u zaměstnance přeroste až do újmy na zdraví. NS ČR k tomuto judikoval: *Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu podle ustanovení § 265 zák. práce není vyloučena ani v případě, že škoda spočívá v poškození zdraví zaměstnance. Domáhá-li se zaměstnanec vůči zaměstnavateli náhrady škody na zdraví vzniklé tím, že zaměstnavatel porušoval právní předpisy nebo úmyslně jednal proti dobrým mravům, přičemž nejde ani o pracovní úraz ani o nemoc z povolání, je třeba takový nárok posoudit podle ustanovení § 265 zák. práce.*³⁶⁵ Vzhledem tomu, že technostres nenaplní znaky pracovního úrazu ve smyslu § 271k ZPr, a není uveden ani v Nařízení vlády č. 290/1995 Sb. jako nemoc z povolání, bude možné po prokázání příčinné souvislosti mezi jednáním zaměstnavatele a vznikem

³⁶² Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 31 Cdo 992/99, ze dne 28. června 2000.

³⁶³ DOLOBÁČ, Marcel: Technostres - ochrana duševního zdraví zamestnanca. In *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017. s. 61.

³⁶⁴ BARANCOVÁ, Helena: *Mobbing a šikanovanie zamestnanca ako forma zneužitia práva*. In *Societas et Iuresprudentia*, roč. II, č. 2, s. 35-66.

³⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 4394/2014, ze dne 24. března 2016.

škody spočívající v poškození zdraví zaměstnance v důsledku technostresu, požadovat po zaměstnavateli náhradu této škody podle obecného ustanovení § 265 ZPr, pakliže tato škoda vznikla v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů zaměstnance. Břemeno tvrzení i břemeno důkazní zde bude ležet na poškozeném zaměstnanci.³⁶⁶ Dolobáč však upozorňuje na to, že byť je tento postup legitimní, není dostatečnou garancí prevence před technostresem, což z hlediska ochrany zaměstnance neřeší situaci.³⁶⁷ Tomuto názoru lze přisvědčit, neboť vůlí zákonodárce by měla být spíše redukce příčin možného problému, než následné vytváření právních nástrojů k hojení jeho negativních důsledků. Za tímto účelem se tak jako nejlepší právní nástroj preventivní ochrany zaměstnanců před technostresem prozatím jeví AZ. Jiní autoři pak navrhují vyřešit otázku ochrany před technostresem jeho uznáním za samostatnou nemoc z povolání.³⁶⁸

3.4.3 Paradox kanceláře bez papíru

Oba výše analyzované fenomény - jak práce 24/7 tak technostres - jsou ve svém celkovém důsledku důkazem existence čtvrté průmyslové revoluce vlastního jevu, který nazýváme „*paradoxem kanceláře bez papíru*“, „*paradoxem Jevonsovým*“ či „*paradoxem technologickým*“. Všechny tři pojmy jsou v jádru vyjádřením téhož. Definují paradoxní situaci, kdy technologický pokrok místo toho, aby lidem ulehčoval život a zjednodušoval práci, vede naopak k jejich větší (zejména psychické) zátěži, ke vzniku celé řady dosud neexistujících problémů a také k navýšení spotřeby statků, u nichž měl technologický pokrok zajistit úsporu.³⁶⁹

Když James Watt zdokonalil parní stroj, vykazoval pro svou funkci nižší spotřebu uhlí. Tím ale došlo k jeho masovému využívání a spotřeba uhlí naopak vzrostla. Když se s rozmachem informačních technologií ve 20. století začal hojně využívat počítač a stal se součástí téměř každé kanceláře, předpokládalo se, že již nebude třeba tisknout elektronické dokumenty. Jejich tisk se však stal jednodušším a začaly se tisknout v několikanásobně vyšším množství, čímž enormně vzrostla spotřeba papíru, jehož

³⁶⁶ Rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. 3 Cz 22/71, ze dne 20. srpna 1971.

³⁶⁷ DOLOBÁČ, Marcel: Technostres - ochrana duševního zdraví zamestnanca. In *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017. s. 62.

³⁶⁸ ŽIDKOVÁ, Zdeňka: Technostres. In *Bezpečnost a hygiena práce*, č. 2004, s. 11.

³⁶⁹ ALCOTT, Blake. Historical Overview of the Jevons paradox in the Literature, in POLIMENI, John: *The Jevons Paradox and the Myth of Resource Efficiency Improvements*. Londýn: Earthscan, 2008. s. 7–78.

úspora se předpokládala. Kromě toho s příchodem počítačů a internetu vzniklo mnoho právních problémů, zejména s ochranou osobních údajů a virtuální kriminalitou.

Svědky technologického paradoxu jsme ovšem i v pracovním právu. Obliba flexibilních pracovněprávních vztahů roste navzdory nízké právní ochraně jejich účastníků. Digitalizace práci urychluje, ale zároveň působí negativním vlivem na psychiku zaměstnanců. Ve výrobních odvětvích, kde jsou rizika spojená s digitalizací minimální, jsou naopak zaměstnanci vystaveni strachu ze ztráty zaměstnání v důsledku automatizace. Existenci technologického paradoxu v pracovním právu pak korunuje situace, kdy je sice dosahováno vysoké efektivity práce díky spolupráci zaměstnance s robotem, avšak pro tuto spolupráci neexistuje právní rámec, který by akcentoval její specifickou a s ní spojená rizika. Zaměstnanci i zaměstnavatelé jsou tak vzdor práci ulehčujícím technologiím vystavováni stále větší právní nejistotě, kterou je třeba minimalizovat. Tuto právní nejistotu dnes do pracovního práva vnáší i výše zmínění roboti, nad jejichž právním postavením visí celá řada otázek.

4. Právní aspekty robotizace v kontextu pracovního práva

4.1 Obecně k trendu robotizace a jejímu vlivu na trh práce

Elegance výše analyzovaných trendů v pracovním právu jakkoli jsou komplikované, tkví v tom, že jejich právní regulace mnohdy nevyžaduje více než dílčí novelizaci již existujících právních předpisů, popřípadě širší koncepční novelizaci těchto předpisů. Přestože se tyto trendy vymykají dosud zažitému paradigmatu pracovního práva, bude relativně bez obtíží toto paradigma změnit, neboť sdílená ekonomika, home working či job sharing, ale i negativní fenomény jako technostres a práce 24/7 stále počítají s primární rolí člověka v pracovněprávních vztazích. Ačkoliv je v těchto člověku prozatím garantována nízká míra právní ochrany, zachovávají jakousi humanistickou stránku prostředí, v němž dochází k výkonu práce, ať už je toto prostředí hmotné nebo digitální. Dílčí novelizace právních předpisů však přestávají být dostatečné tam, kde nové trendy atakují nejen jednotlivé paragrafy konkrétních pracovněprávních předpisů, ale celou humanistickou stránku pracovněprávních vztahů. Takovýmto trendem se má v příštích deseti letech stát robotizace, tedy koexistence robota a člověka na pracovišti, která v absolutní podobě může vést až k tomu, že robot člověka v pracovním procesu na určitých pozicích zcela nahradí.³⁷⁰

Na robotizaci je dnes nahlíženo několika různými pohledy od bezbřehé nadšenosti z ní³⁷¹, přes zdravou skepsi za současného uvědomění si jejích rizik³⁷², až po její kategorické odmítání.³⁷³ Jde-li o trh práce, obavy z robotizace zde mají především zaměstnanci vykonávající nízko kvalifikované stereotypní práce, neboť právě tyto práce jsou proti vlivu robotizace nejméně odolné. Jsou-li již dnes na mnoha místech nízko kvalifikovaní zaměstnanci nahrazováni automatickými stroji, lze předpokládat, že robotizace tento trend ještě prohloubí.³⁷⁴ Daleko příznivěji však nástup robotizace

³⁷⁰ Koho nahradí robot? Zakaria uvažuje o smyslu vzdělání. In novinky.cz [online]. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kultura/456977-koho-nahradi-robot-zakaria-uvazuje-o-smyslu-vzdelani.html>.

³⁷¹ Risks of Internet of Things Devices. In fbi.gov [online]. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.fbi.gov/audio-repository/news-podcasts-thisweek-risks-of-internet-of-things-devices.mp3/view>.

³⁷² KOLAŘÍKOVÁ, Linda: *Odpovědnost (za) robota aneb právo umělé inteligence*; Bulletin advokacie, 2018, č. 3, s. 12.

³⁷³ S robotizací zanikne až třetina profesí. In novinky.cz [online]. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/ekonomika/462924-s-robotizaci-zanikne-az-tretina-profesi.html>.

³⁷⁴ Roboti už jdou. Které profese nahradí nejdřív? In idnes.cz [online]. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/roboti-umela-inteligence.A181004_430591_podnikani_sov.

vnímají zaměstnanci či obecně ti pracující lidé, k jejichž činnosti je třeba vysoké mentální i sociální inteligence, kreativního přístupu, značné míry empatie a schopnosti reagovat na neočekávané situace.³⁷⁵ Pracují-li tito lidé navíc v oborech, které mají k informačním technologiím a umělé inteligenci blízko, je pro ně robotizace spíše příležitostí hodnou správného uchopení než rizikovým faktorem. Nezanedbatelným aspektem hrajícím do karet rozvoji robotizace je ovšem také to, že celá řada mladých lidí z tzv. generace Z³⁷⁶ přestává chtít pracovat, neboť pro ně úspěšná pracovní kariéra není prioritou, a tak je pro ně robotizace vítaným jevem a zároveň určitou senzací, na jejíž vlně se tato generace veze.³⁷⁷ Relativně samostatnou sortou těchto rozdílných názorových proudů jsou pak zaměstnavatelé a legislativci. Jedni čelí právní nejistotě vzhledem k absenci právního rámce, který by vymezoval obecné zásady i konkrétní pravidla pro využívání robotů na pracovišti, druhí stojí před nelehkým úkolem, jak tento právní rámec vhodně nastavit.

Bez ohledu na rozdílné přístupy k robotizaci je třeba říct, že všeobecně panující obavy z toho, že robotizace citelně zasáhne trh práce a změní skladbu pracovních pozic, nejsou vůbec bezdůvodné. To ostatně dokazují i statistiky. Jeden z průzkumů vypracovaných na základě iniciativy EK zjistil, že v roce 2015 používal robota při práci v domácnosti každý sedmý Evropan³⁷⁸, přičemž je zřejmé, že tento počet bude do budoucna narůstat nejen v domácnostech, ale i u zaměstnavatelů.³⁷⁹ Z průzkumu dále vyplynulo, že v roce 2015 v ČR používalo robotická zařízení k ulehčení práce 21 % občanů, z čehož 10 % využívalo roboty v domácnosti, 9 % s nimi přišlo do kontaktu v zaměstnání a 2 % robota někdy využila, avšak nejsou schopni specifikovat kdy a kde.³⁸⁰ Očekávaný je také výrazný dopad robotizace na světovou ekonomiku, který má v roce 2025 činit 1,7 až 4,5 bilionů dolarů ročně.³⁸¹ Některé odhady pak predikují, že do

³⁷⁵ Roboti už jdou. Které profese nahradí nejdřív? In idnes.cz [online]. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z:https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/roboti-umela-inteligence.A181004_430591_podnikani_sov.

³⁷⁶ Jde především o děti narozené po roce 2000.

³⁷⁷ Mladí už se nechtějí v práci dřít. O peníze nestojí, chtějí větší flexibilitu a příjemnou partu. In i60.cz [online]. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z:<https://www.i60.cz/clanek/detail/20624/mladi-uz-se-nechteji-v-praci-drit-o-penize-nejstoji-chteji-vetsi-flexibilitu-a-prijemnou-partu>

³⁷⁸ Special Eurobarometer 427: Autonomous Systems Report, červen 2015, dostupné z: ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_427_en.pdf.

³⁷⁹ KOLAŘIKOVÁ, Linda: *Odpovědnost (za) robota aneb právo umělé inteligence*; Bulletin advokacie, 2018, č. 3, s. 13.

³⁸⁰ Special Eurobarometer 427: Autonomous Systems Report, červen 2015, dostupné z: ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_427_en.pdf.

³⁸¹ Tamtéž.

roku 2025 by robotizace měla zapříčinit zánik až 30 % současných profesí.³⁸² Zřejmě nejvíce alarmující jsou ovšem výsledky předloňské analýzy společnosti McKinsey, dle které je ČR robotizací nejvíce ohroženou zemí mezi 46 nejrozvinutějšími zeměmi světa. Podlé téže analýzy má v blíže neurčené budoucnosti v důsledku robotizace v ČR přijít o zaměstnání až 52 % zaměstnanců.³⁸³ S podobnými závěry přišel v březnu letošního roku i NKÚ ve své výroční zprávě, z níž vyplývá, že stát na dynamické proměny ve společnosti včetně digitalizace a robotizace, není schopen reagovat.³⁸⁴

Že není robotizace hudbou vzdálené budoucnosti můžeme vidět i v české metropoli, kde v listopadu 2018 otevřela historicky první robotická vinárna na světě, v níž zákazníkovi po objednání prostřednictvím mobilní aplikace robot nalije ze šesti druhů vína, a pakliže si momentálně zákazníci nic nepřejí, robot jim pro radost tančí v rytmu hrající hudby.³⁸⁵ Přestože ve vinárně pracují i lidé a jsou tak živoucím důkazem možné koexistence robota a člověka na pracovišti, konečný záměr vlastníka vinárny je její absolutní robotizace, tedy vytvoření fungujícího podniku, ve kterém nebude pracovat jediný zaměstnanec. V zahraničí jsou podobné vinárny či restaurace zákazníkovi již několik let běžně dostupné.³⁸⁶

Vlajkovou lodí robotizace v ČR je ovšem automobilka Škoda Auto. Jedna z jejích lakoven v roce 2017 nahradila zaměstnance 184 roboty, kteří jsou v provozu 24 hodin denně, 7 dní v týdnu.³⁸⁷ Lakovna je tak za den schopna nastříkat 2200 vozů. I díky robotizaci se největší české automobilce v roce 2017 dařilo nejlépe v celé její historii, kdy její čistý zisk vzrostl meziročně o 34 %.³⁸⁸

Pro české právo pak ze všeho výše uvedeného plyne jediné: jestliže se robot v blízké budoucnosti stane součástí nejen každé domácnosti, ale bude-li jej využívat

³⁸² Robots will destroy our jobs – and we're not ready for it. In theguardian.com [online]. [cit. 2019-04-08]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/technology/2017/jan/11/robots-jobs-employees-artificial-intelligence>.

³⁸³ MANYIKA, James (eds.): Jobs lost, jobs gained: work force transitions in a time of automation. In mckinsey.com. Dostupné z: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Future%20of%20Organizations/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Executive-summary-December-6-2017.ashx>.

³⁸⁴ Věstník NKÚ, částka 2/2019, obsahující výroční zprávu NKÚ za rok 2018. Dostupné z: <https://www.nku.cz/cz/publikace-a-dokumenty/vestnik/vestnik-nku--castka-2-2019-id10360/>

³⁸⁵ Zajděte na víno do robotické vinárny. Jak funguje Cyberdog? In city-dog.cz [online]. [cit. 2019-04-08]. Dostupné z: <https://city-dog.cz/post/cyberdog-roboticka-vinarna/>.

³⁸⁶ Chip labour: Robots replace waiters in China restaurant. In straitstimes.com [online]. [cit. 2019-04-08]. Dostupné z: <https://www.straitstimes.com/asia/east-asia/chip-labour-robots-replace-waiters-in-china-restaurant>.

³⁸⁷ 4 roboti nahradili 42 pracujících. Robotizace v praxi. In engeto.cz [online]. 2018 [cit. 2019-04-08]. Dostupné z: <https://engeto.cz/blog/novinky/robotizace/>.

³⁸⁸ Tamtéž.

i většina zaměstnavatelů, společnost čeká dramatická obměna, kterou bude právo muset akcentovat.

Robotizace je z právního hlediska široké téma dotýkající se různých právních odvětví, které by mělo být kromě práva pracovního diskutováno i v intencích práva ústavního, trestního, občanského, zdravotnického, finančního či pojišťovacího. Důkladná analýza veškerých právních aspektů tohoto trendu není v mé práci pro jeho rozsáhlost možná, proto se na následujících řádcích zaměřím jen na ty aspekty robotizace, které nějakým způsobem souvisejí s právem pracovním.

4.2 Problematické aspekty užívání robotů zaměstnavateli

4.2.1 Nedostatečný právní rámec

Chtějí-li zaměstnavatelé plně využít potenciálu robotizace a chce-li zákonodárce předejít jejímu nekontrolovanému šíření za současné minimalizace jejich sociálně-právních rizik pro zaměstnance, je třeba primárně vyřešit fundamentální problém robotizace v ČR, a sice nedostatečný právní rámec pro její regulaci. Ačkoliv české zákony robotizaci zatím nikterak nereflektují, na úrovni orgánů EU je již více než 5 let robotizace diskutovaným tématem, a tak je třeba při formování právního rámce vycházet především z legislativní činnosti orgánů EU.

V roce 2014 byla v rámci projektu RoboLaw vypracována obecná Pravidla regulace robotiky.³⁸⁹ O rok později pak pracovní skupina ustavená výborem EP pro právní záležitosti vypracovala návrh usnesení EP obsahující řadu doporučení v oblasti robotiky adresovaných EK (dále jen „Návrh“). Tento Návrh byl nakonec dne 16. 2. 2017 EP přijat ve formě usnesení, jehož jádrem jsou doporučení týkající se občanskoprávních pravidel robotiky (dále jen „Usnesení“).³⁹⁰ Usnesení konstatuje, že rozvoj robotických technologií bude vyžadovat, aby Evropané lépe porozuměli potřebnému společnému základu společné aktivity člověka a robotů, přičemž je třeba se opírat o dva základní vzájemně provázané vztahy: předvídatelnost chování robota a jeho ovladatelnost. Usnesení dále poukazuje na to, že tyto dva vzájemně provázané vztahy

³⁸⁹ European Civil Law Rules in Robotics. In euoparl.europa.eu [online]. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: [http://www.euoparl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571379/IPOL_STU\(2016\)571379_EN.pdf](http://www.euoparl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571379/IPOL_STU(2016)571379_EN.pdf).

³⁹⁰ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 16. února 2017 obsahující doporučení Komisi o občanskoprávních pravidlech pro robotiku. In euoparl.europa.eu [online]. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <http://www.euoparl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0051+0+DOC+XML+V0//CS>.

mají zásadní význam pro určení informací, které by měly být mezi člověkem a roboty sdíleny a jak se dobrat společného základu mezi člověkem a roboty, aby bylo možné zajistit hladký průběh jejich společné koexistence.³⁹¹ Bod 51 Usnesení pak vyzývá EK k vypracování právních nástrojů upravujících využití robotů v praxi, a to v časovém horizontu následujících 10 až 15 let.³⁹² Odkazuje přitom na Asimovem stanovené zákony robotiky, podle nichž 1) robot nesmí ublížit člověku nebo svou nečinností dopustit, aby mu bylo ublíženo, 2) robot musí uposlechnout příkazu člověka, kromě případů, kdy by tyto příkazy byly rozporu s prvním zákonem, 3) robot musí chránit sám sebe před poškozením, kromě případů, kdy je tato ochrana v rozporu s prvním nebo druhým zákonem.³⁹³ Zároveň ale Usnesení reflektuje úskalí těchto zákonů - jsou určena robotům samotným, tedy předpokládají jejich vůli a sebeuvědomění, která nejsou převoditelná do strojových kódů. Usnesení proto dodává, že jsou Asimovovy zákony robotiky určeny zejména konstruktérům, výrobcům a provozovatelům robotů.³⁹⁴

Potřeba pravidel pro výrobu a užívání robotů se také projevuje v iniciativě přijetí Charty robotiky, s níž Usnesení rovněž počítá, a která je přílohou tohoto Usnesení (dále jen „Charta“). Charta by měla na úrovni soft law zakotvit určitá pravidla chování pro osoby roboty konstruující i pro osoby roboty užívající, tedy i pro zaměstnavatele, což lze kvitovat s povděkem.³⁹⁵ Jako problematické zde však vidím to, že by Charta neměla mít povahu právně závazného dokumentu.³⁹⁶ V takovém případě by její adresáti nebyli nikterak motivováni dodržovat její obsah a zůstala by tak jen souhrnem bezzubých morálních apelů.

Ve světle právní nezávaznosti Charty se jeví jako účinnější nástroj regulace robotiky založení Evropské agentury pro robotiku a umělou inteligenci, jejímž účelem by měl být dozor na povinnou registraci některých vysoce inteligentních robotů. I s tímto Usnesení počítá. Nadto by podle Usnesení měli být registrovaní roboti vybaveni integrovanou bezpečnostní pojistkou, která uvede robota mimo provoz vždy, když se jeho chování odchýlí od naprogramovaného algoritmu.³⁹⁷ Z hlediska bezpečnosti jde podle mého názoru o vůbec nejdůležitější bod Usnesení, neboť akcentuje možnou nepředvídatelnost chování robota v kontaktu s člověkem.

³⁹¹ Bod 50. Usnesení.

³⁹² Bod 51. Usnesení.

³⁹³ ASIMOV, Isaac. *Robohistorie I.*, Triton, Praha, 2004. s. 8-9.

³⁹⁴ Bod U. Usnesení.

³⁹⁵ Bod 11. Usnesení.

³⁹⁶ KOLAŘÍKOVÁ, Linda: *Odpovědnost (za) robota aneb právo umělé inteligence*; Bulletin advokacie, 2018, č. 3, s. 13.

³⁹⁷ Bod 12. Usnesení.

Ačkoliv je Usnesení obecným dokumentem bez právní závaznosti, které má být do budoucna dosaženo teprve přijetím celoevropské směrnice o regulaci robotiky, jsem přesvědčen, že je třeba snahu EU o vytvoření obecných pravidel konstrukce a užívání robotů přivítat. EU se svým Usnesením sice nemůže konkurovat Japonsku nebo Jižní Koreji, jenž více než 10 let upravují právní aspekty robotiky ve speciálních zákonech³⁹⁸, avšak pro účely evropského prostředí, kde se robotizace teprve rozvíjí, je Usnesení obстоjným předpokladem pro další legislativní činnost v oblasti robotizace.

Pokud jde o využití robotů zaměstnavateli a obecně o koexistenci zaměstnance a robota na pracovišti, domnívám se, že dokud nebude otázka robotizace vyřešena přijetím směrnic na úrovni EU či speciálními zákony na úrovni států, je třeba k její regulaci využít právních předpisů, jimiž právní řády jednotlivých států již disponují, jakkoli tyto předpisy v době jejich přijetí s robotizací nepočítaly. K podobným závěrům zde dochází i Morávek, podle nějž je současná tendence zákonodárce popsat všechny možné aspekty života včetně technologických změn nežádoucí, neboť snižuje intuitivnost hmotněprávních norem, kterážto je navíc u norem technického zaměření posílena.³⁹⁹ Morávek dále tvrdí, že v zájmu prevence hypertrofie práva by moderní technologie (a tedy i robotizace) měly být subsumovány pod již existující obecné skutkové podstaty s tím, že *„jejich obsah bude určován soudy v jednotlivých případech v předvídatelných a argumentačně precizně zpracovaných rozhodnutích.“*⁴⁰⁰ S tímto tvrzením lze rovněž souhlasit. Opačná situace, kdy by se zákonodárce snažil na robotizaci překotně reagovat bez důkladné analýzy všech jejích aspektů, by totiž vedla k nežádoucí kazuistice s často nechtěnými důsledky. Z těchto důvodů se domnívám, že pokud jde o zatím nedostatečnou právní regulaci využívání robotů zaměstnavateli a koexistenci robotů se zaměstnanci na pracovišti, projeví se zde daleko více než jinde poměr pracovního práva k právu občanskému, tj. vztah subsidiarity OZ k ZPr, kdy ve smyslu § 4 ZPr na mnoho ZPr nevyřešených otázek souvisejících s robotizací odpoví konkrétní paragrafy OZ. Klíčovou normou upravující vzájemnou koexistenci robota a zaměstnance na pracovišti tak nebude ZPr, ale OZ.

³⁹⁸ KOLAŘÍKOVÁ, Linda: *Odpovědnost (za) robota aneb právo umělé inteligence*; Bulletin advokacie, 2018, č. 3, s. 16.

³⁹⁹ MORÁVEK, Jakub: Prostředky moderní techniky a právní úprava pracovněprávních vztahů v České republice. In *Pracovní právo v digitální době*. Praha: Leges, 2017. s. 46-47.

⁴⁰⁰ Tamtéž, s. 46-47.

4.2.2 Právní status robota v pracovněprávních vztazích

Má-li být robotů užitečně využito při výkonu práce, je třeba primárně určit, jaký je jejich právní status. Ať už se nad fenoménem robotizace vznáší sebevíc otázek s nejasnou odpovědí, je dle mého názoru právě otázka právního statusu robota zcela zásadní, a odpověď na ni musí být postavena na jisto bez dalšího. Právní status robota totiž předurčuje povahu právních vztahů jednak mezi zaměstnavatelem a robotem a jednak mezi zaměstnancem a robotem, popřípadě mezi dvěma a vícero roboty na pracovišti navzájem. V podstatě nejde o nic jiného, než jestli je robot z právního hlediska osobou nebo věcí, tj. zdali bude subjektem pracovněprávních vztahů, tedy nositelem práv a povinností, nebo jejich sekundárním objektem - předmětem práv a povinností.⁴⁰¹

OZ v § 15 odst. 1 stanoví, že právní osobnost je způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti a tuto právní osobnost má člověk od svého narození do své smrti (§ 23 OZ). K tomu dodává, že práva může mít a vykonávat jen osoba, stejně tak povinnosti lze uložit jen osobě (§ 17 OZ). Dle § 18 OZ rozlišujeme osoby fyzické (dále jen „FO“) a osoby právnické (dále jen „PO“). Za FO se dle OZ považuje každý člověk s vrozenými, již samostatným citem a rozumem poznatelnými přirozenými právy (§ 19 odst. 1 OZ). Podle § 20 odst. 1 OZ je PO organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná. Subjekty práv a povinností tedy dnes jsou ex lege pouze FO a PO.

Jako protipól osoby vymezuje OZ také věc, resp. věc v právním smyslu, kterou je vše, co je rozdílné od osoby a slouží potřebě lidí (§ 489 OZ). K tomu dále OZ věci rozděluje na hmotné a nehmotné, movité a nemovité, zastupitelné a nezastupitelné, zužitelné a nezužitelné, popřípadě věc hromadnou (§ 496-501 OZ). V právních vztazích pak osoby vždy vystupují jako jejich subjekt, zatímco věci jako jejich předmět.

Vyvstává tedy otázka, zdali robota pod některou z těchto zákonných kategorií podřadit, nebo je-li vhodné pro něj vytvořit kategorii novou. Pokud ano, je třeba zabývat se tím, zdali by se měli roboti podobat spíše FO, nebo osobám uměle vytvořeným, tedy PO, nebo by jim měl být vytvořen nový status „osoby elektronické“, jak to navrhuje již výše zmíněné Usnesení.⁴⁰² Vyloučit přitom nelze ani možnost, že bez ohledu na stupeň umělé inteligence toho kterého robota a bez ohledu na stupeň jeho sebeuvědomění, by zůstal robot pouze věcí bez osobního statusu.

⁴⁰¹ KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Praha: C.H.Beck, 1995.s. 202–204.

⁴⁰² Bod 59. písm. f) Usnesení.

Kolaříková si ve svém článku zaměřeném mimo jiné na problematiku právního statusu robota klade otázku, zdali si robot nadán vědomím, který v naprosté většině ohledů kvalitativně předčí člověka, nezaslouží ochranu vlastních základních práv včetně nároku na odměnu za práci, příznivé pracovní prostředí či dokonce sociální kontakty.⁴⁰³ Vzhledem k tomu, že už na světě existují i roboti se státním občanstvím, je tato otázka zcela na místě.⁴⁰⁴ Podobnou otázku si klade i Usnesení, jež nastiňuje možnost zavedení nové kategorie elektronické osoby pro nejvíce sofistikované autonomní roboty.⁴⁰⁵ Na rozdíl od Usnesení však k otázce právní osobnosti robota Kolaříková zaujímá spíše negativní stanovisko, se kterým se plně ztotožňuji. Mezi řadou jiných úskalí právní osobnosti robota Kolaříková zdůrazňuje zejména rizika vytváření neadekvátních emocionálních pout člověka k robotům, kdy by zejména děti a hendikepovaní lidé mohli k robotům přilnout na úkor mezilidských vztahů.⁴⁰⁶ Skepse vůči přiznání právní osobnosti robotům je tak dle mého názoru naprosto opodstatněná a implikuje hned další úvahu, zdali je pro roboty vhodné, aby když nemají právní osobnost, měli vůbec lidskou podobu.⁴⁰⁷

Jaký právní status nakonec v budoucnu roboti získají bude záležet na společenském klimatu a obecné vůli lidí začleňovat je do mezilidských vztahů. Jsem však toho názoru, že má-li být robotů účelně a především bezpečně využito v pracovních procesech, je bez ohledu na stupeň jejich umělé inteligence pro účely pracovního (a obecně soukromého i veřejného) práva vhodné, aby na ně bylo i nadále nahlíženo jako na věci v právním smyslu, a nebyla pro ně vytvářena nová kategorie osoby. Takový postup by právní nejistotou plynoucí z robotizace neminimalizoval, ale spíše prohloubil.

4.2.2.1 Robotizace - moderní forma otroctví?

Při nahlížení na robota jako na věc v právním smyslu si nelze nevšimnout jisté paralely mezi současným stavem a otrokářským systémem starověkého Říma, na což

⁴⁰³ KOLAŘÍKOVÁ, Linda: *Odpovědnost (za) robota aneb právo umělé inteligence*; Bulletin advokacie, 2018, č. 3, s. 14.

⁴⁰⁴ První robot v dějinách lidstva získal občanství. In national-geographic.cz [online]. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.national-geographic.cz/clanky/prvni-robot-v-dejinach-lidstva-ziskal-obcanska-prava-20171030.html>.

⁴⁰⁵ Bod 59, písm. f) Usnesení.

⁴⁰⁶ KOLAŘÍKOVÁ, Linda: *Odpovědnost (za) robota aneb právo umělé inteligence*; Bulletin advokacie, 2018, č. 3, s. 14.

⁴⁰⁷ Tamtéž, s. 14.

upozorňuje například Výzkum potenciálu rozvoje umělé inteligence v ČR.⁴⁰⁸ Ve starověkém Římě byl otrok považován za věc. Nebyl tedy subjektem právních vztahů, ale jejich objektem. Jako každá jiná věc mohl být předmětem vlastnictví, mohl být okupován, prodán, dán do zástavy, půjčen, opuštěn, a dokonce i beztrestně zničen, resp. zabit. Jeho pán jakožto vlastník držel ve svých rukách právo nad jeho životem a smrtí. Otrok měl pouze omezenou způsobilost k právnímu jednání v situacích, kdy mu bylo přikázáno, aby pro svého pána něco nabyl. Sám ovšem nedisponoval právem nabývat majetkových práv pro sebe, neměl ani aktivní ani pasivní žalobní legitimaci a nebyl způsobilý k zakládání rodinných právních poměrů. Pokud jde o jejich právní ochranu, byla rovněž velmi malá. Teoreticky tedy byl otrok zbaven právní subjektivity. V praxi ji ovšem v minimální míře měl, neboť bez ní by bylo možné páchat zločiny prostřednictvím otroka, a jeho pán by byl beztrestný.⁴⁰⁹ Přestože nebyli otroci z hlediska římského práva plnohodnotnými lidmi, z hlediska etického jim dnes zpětně lidskost a biologické vlastnosti jistě nemůžeme odepřít. Podobnou situaci vidíme u robotů. Robot je sice věcí v právním smyslu, ale věcí nadanou vůlí a notnou dávnou vlastního myšlení, přestože jde o myšlení „umělé“. Roboti už zde nejsou jen příjemci zadaného úkolu, který jsou schopni díky souvislému řetězci intelektuálních operací správně vykonat, ale jejich inteligence je natolik vysoká, že jsou problémy schopni samy vyhodnocovat a činit logické závěry. Robot je tedy stejně jako otrok věcí, ale věcí, která nejenže úkoly přijímá, ale přemýšlí o nich, vyhodnocuje a je dokonce schopna je zadávat dál. Kromě toho má dnes značná část robotů lidskou podobu.

Z hlediska právního tak můžeme robotizaci považovat za jakousi moderní formu otroctví.⁴¹⁰ Navzdory čteným schopnostem robota jednat a vyhodnocovat určité situace na základě jeho naprogramování je to stále robotův výrobce nebo vlastník (v tomto případě pravděpodobně zaměstnavatel) kdo za veškerou činnost robota nese 100% odpovědnost. A je to právě otázka právní odpovědnosti, která bude při koexistenci robota a člověka na pracovišti patrně nejvíce rezonovat.

⁴⁰⁸ Výzkum potenciálu rozvoje umělé inteligence v České republice, prosinec 2018. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/evropske.../AI-pravne-eticka-zprava-2018_final.pdf.

⁴⁰⁹ KINCL, Jaromír; Michal SKŘEJPEK a Valentin URFUS. *Římské právo*. Dot. 2. dopl. a přeprac. vyd. (C.H. Beck dot. 1. vyd.). Praha: C.H. Beck, 1997. Beckovy právnické učebnice s. 59-67.

⁴¹⁰ ŠTÍPA, Martin: Umělá inteligence a odpovědnost za škodu aneb redefinování zákonů robotiky, část I., Právní prostor, 2. 6. 2017, dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/umela-inteligence-a-odpovednost-za-skodu-aneb-redefinovani-zakonu-robotiky-cast-i>.

4.2.3 Otázka právní odpovědnosti (za) robota na pracovišti

Dle některých autorů „roboti namnoze disponující značným potenciálem způsobit svým provozem nežádoucí následky, a je tak zřejmé, že v budoucnu bude vznikat celá řada právních problémů z uvedeného plynoucích“.⁴¹¹ Jedním z takových problémů bude i otázka odpovědnosti (za) robota na pracovišti.

Pokud vyjdu z výše uvedeného předpokladu, že je třeba na robota nahlížet jako na věc v právním smyslu, která bude ve většině případů ve vlastnictví zaměstnavatele, nečiní v případě vzniku škodné události žádný problém aplikovat ustanovení ZPr upravující odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli tam, kde zaměstnanec robota svým zaviněným jednáním poškodí (§ 249 a § 250 ZPr). Stejně tak bude možné bez větších problémů aplikovat ta ustanovení ZPr, která řeší otázku nesplnění povinnosti zaměstnance k odvrácení škody, pakliže by hrozilo, že robot takovou škodu zaměstnavateli způsobí (§ 251 ZPr). Obdobně v opačné situaci, kdy zaměstnanci vznikne škoda v důsledku plnění pracovních úkolů, a tuto škodu způsobí robot svým provozem, bude možné aplikovat ustanovení ZPr upravující prevenční povinnost zaměstnavatele a povinnost zaměstnavatele k náhradě škody vzniklé zaměstnanci (§ 248, § 265, § 266, § 273 a § 274 ZPr). Objektivní odpovědnost zaměstnavatele zde zůstane plně zachována a svému zaměstnanci tak bude za škodu odpovídat vždy, i když ji fakticky způsobí robot.

Poněkud komplikovanější situace nastává tam, kde při vzniku škody způsobené robotem nebude možné aplikovat ustanovení ZPr týkající se odpovědnosti za škodu, neboť robot zaměstnavateli škodu způsobí na základě špatného vyhodnocení té které situace, aniž by zaměstnanec zanedbal své pracovní povinnosti při práci s ním. Stejně tak nepůjde ZPr aplikovat tam, kdy robot způsobí škodu osobě rozdílné od některého z účastníků pracovněprávního vztahu. V praxi se totiž na pracovišti nepohybují jen zaměstnanci a zaměstnavatelé, ale i třetí osoby, jejichž vztahy se zaměstnavatelem či zaměstnancem jsou upraveny smlouvami odlišnými od těch podle ZPr. Půjde zpravidla o veškeré dodavatele, techniky, opraváře, externí konzultanty či klienty, pakliže bude robota využíváno například ve zdravotnických zařízeních, bankách či advokátních kancelářích. Může ale jít i o osoby, jejichž vztahy se zaměstnavatelem či zaměstnancem nikterak smluvně upraveny nejsou, a jejichž přítomnost na pracovišti není zapříčiněna

⁴¹¹ SOKOL, Tomáš: Trestněprávní aspekty robotiky - část I. In [pravniprostor.cz](http://www.pravniprostor.cz) [online]. 26. září 2018 [cit. 2019-04-07]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/trestni-pravo/trestnepravni-aspekty-robotiky>.

pohnutkou obchodního charakteru (rodina, přátelé). Se všemi těmito osobami může robot přijít do kontaktu a způsobit jim potenciální újmu na zdraví či majetku. Aby tato újma v případě vzniku nezůstala bez náhrady, nelze se ani v případě odpovědnosti (za) robota na pracovišti vyhnout použití OZ, který disponuje řadou ustanovení dopadajících na situace, kdy újma na pracovišti vzniká zaměstnavateli bez zavinění zaměstnance, či osobám odlišným od zaměstnance a zaměstnavatele.

Pakliže je robot věcí v právním smyslu (§ 489 OZ), lze na výše popsané situace primárně aplikovat ustanovení OZ o škodě způsobené věcí či vadou této věci (§ 2936–2943 OZ). Dle § 2936 OZ je ten, kdo je povinen někomu něco plnit a použije přitom vadnou věc, povinen nahradit škodu způsobenou vadou této věci. Společně a nerozdílně s touto osobou pak bude odpovědný i ten, kdo danou věc vyrobil či distribuoval na trh. V praxi by šlo třeba o situaci, kdy by bylo robota použito k operacím ve zdravotnických zařízeních a prokazatelná vada robota by zapříčinila smrt pacienta. Taková situace je z právního hlediska jasná.

Co když ale nastane situace, kdy robot vadou trpět nebude, a škoda bude způsobena z důvodu povahy robota samotného? Může se totiž stát, že úkon robota směřující ke vzniku škody bude z jeho strany proveden záměrně, neboť situaci špatně vyhodnotí.⁴¹² Je pak otázkou, zdali je možné chybnou dedukci robota považovat za jeho vadu (§ 2941 OZ), či jako důsledek mající původ v jeho věcné povaze (§ 2937 OZ). Vezmu-li v potaz § 2937 OZ, pak by v jeho dikci měl v případě, že robot způsobí škodu sám od sebe, tuto škodu nahradit ten, kdo měl nad robotem dohled a nelze-li takovou osobu určit, pak vlastník robota, ledaže prokáže, že náležitý dohled nezanedbal. Toto ustanovení je však opředeno řadou nejasností zejména pokud jde o určení, zdali jde o odpovědnost objektivní s možností liberace, jak to tvrdí např. Vojtek⁴¹³, nebo o odpovědnost subjektivní, kde zavinění spočívá v zanedbání náležitého dohledu. Druhému z výše popsaných názorů přisvědčuje jak Hulmák⁴¹⁴, tak ustanovení § 2895 OZ, dle kterého je třeba, aby byla objektivní odpovědnost v zákoně výslovně stanovena, což v tomto případě není naplněno. Ve světle nejasné povahy odpovědnosti plynoucí z ustanovení § 2937 OZ se jako vhodnější může jevit dnes již neúčinná zákonná úprava odpovědnosti za škodu způsobenou okolnostmi dle § 421a občanského zákoníku

⁴¹² KOLAŘÍKOVÁ, Linda: *Odpovědnost (za) robota aneb právo umělé inteligence*; Bulletin advokacie, 2018, č. 3, s. 15.

⁴¹³ VOJTEK, Petr: Komentář k § 2937 OZ, In: Švestka J., Dvořák J., Fiala J.: *Občanský zákoník, komentář, svazek VI.*, Wolters Kluwer, Praha 2014, s. 1639-1642.

⁴¹⁴ HULMÁK, Milan a kol., *Občanský zákoník VI., Závazkové právo, Zvláštní část (§ 2055-3014)*, 1. vydání, C. H. Beck, Praha 2014, s. 1639-1642.

č. 40/1964 Sb., které hovořilo o okolnostech, které mají původ v povaze přístroje nebo jiné věci, jichž bylo při plnění závazku použito.⁴¹⁵ Této odpovědnosti se osoba plnící závazek nemohla zprostit - šlo tedy o odpovědnost objektivní a z dnešní perspektivy by tak byla osoba užívající robota k plnění závazků odpovědná za každou škodu, která by měla původ v okolnostech plynoucích z povahy robota.

Určitým vodítkem při řešení otázky odpovědnosti (za) robota může být také ustanovení OZ týkající se škody vzniklé z provozní činnosti (§ 2924 OZ), dle kterého kdo provozuje závod nebo jiné zařízení sloužící k výdělečné činnosti, je povinen nahradit škodu vzniklou z provozu této činnosti, ať již byla škoda způsobena vlastní provozní činností či věcí při ní použitou, ledaže prokáže, že vynaložil veškerou péči, kterou lze rozumně požadovat, aby ke škodě nedošlo. Pakliže by zde provozovatel činnosti využíval k provozu své činnosti robota, byl by rovněž odpovědný za škodu jím způsobenou. To samé by platilo, jednalo-li by se o provoz zvláště nebezpečný (§ 2925 OZ) nebo o situaci, kdy by robot řídil dopravní prostředek (§ 2927 OZ). I v tomto případě by byl za škodu způsobenou robotem odpovědný provozovatel dopravního prostředku.⁴¹⁶

Pokud jde o odpovědnost (za) robota, absolutně vyloučit je zatím možné jenom ta ustanovení OZ, která zakotvují principy náhrady škody způsobené zmocněncem, zaměstnancem nebo jiným pomocníkem (§ 2914 OZ), tj. počítají s robotem jako s osobou. Jelikož robot (zatím) není osobou, ale věcí, nemůže být z logiky věci ani zmocněncem ani zaměstnancem a nakonec ani jiným pomocníkem.

Ačkoliv se pro současný stupeň robotizace jeví výše analyzovaná ustanovení OZ týkající se odpovědnosti za škodu pro robotizaci jako dostatečná, o jejich dlouhodobé použitelnosti mám vážné pochyby. Ztotožňuji se s názorem Januše, že se v důsledku schopnosti robotů zcela autonomně rozhodovat mohou stát ustanovení OZ o odpovědnosti za škodu způsobenou věcí nevhodná, a bude spíše vhodné je nahradit zvláštní odpovědností výrobců robotů i tam, kde nepůjde o vadu robota, ale kde robot způsobí škodu v důsledku svého chybného vyhodnocení té které situace.⁴¹⁷ Dnešní stav, kdy za robota činícího samostatně některá rozhodnutí nese odpovědnost osoba na něj

⁴¹⁵ KOLAŘÍKOVÁ, Linda: *Odpovědnost (za) robota aneb právo umělé inteligence*; Bulletin advokacie, 2018, č. 3, s. 15.

⁴¹⁶ HULMÁK, Milan a kol., *Občanský zákoník VI., Závazkové právo, Zvláštní část (§ 2055-3014)*, 1. vydání, C. H. Beck, Praha 2014, s. 1611-1618.

⁴¹⁷ JANUŠ, Jan: *Kdo ponese odpovědnost za jednání robotů?* In ceskapozice.lidovky.cz [online]. 2016 [cit 08.04.2019]. Dostupné z: http://ceskapozice.lidovky.cz/kdo-ponese-odpovednost-za-jednani-robotu-fpb-/tema.aspx?c=A160825_012009_pozice-tema_lube.

dohlížející či osoba jej vlastní (na pracovišti to budou pravděpodobně zaměstnanec a zaměstnavatel), by v budoucnu mohl být vysoce neatraktivní pro ty zaměstnavatele, kteří by zamýšleli jejich potenciální koupi a následné využití na pracovišti. Tato neatraktivnost plyne zejména z obtížně odhadnutelného rizika škod, jež by roboti mohli způsobit.⁴¹⁸

4.3 Zánik některých profesí v důsledku robotizace

Často diskutovaným aspektem využívání robotů zaměstnavateli je možný negativní dopad tohoto trendu na zaměstnanost, resp. nezaměstnanost v ČR. Ačkoliv byla v lednu 2019 míra nezaměstnanosti v ČR 2,2 % a míra zaměstnanosti 75,4 %⁴¹⁹, vzhledem k technologické vyspělosti umělé inteligence a narůstajícího množství robotů na pracovištích je zřejmé, že celá řada pracovních míst v důsledku robotizace zanikne, a tato čísla se v příštích letech dynamicky promění. Málokdo už se však zabývá tím, které konkrétní profese jsou zánikem ohroženy a jestli tomuto potenciálnímu zániku určitých profesí je vhodné čelit, resp. zda je v moci a zájmu práva vůbec jejich zániku čelit.

Podle dokumentu Národní iniciativa Průmyslu 4.0 vytvořeného MPO (dále jen „Iniciativa“)⁴²⁰ zasáhne robotizace zejména úředníky pro zpracování číselných údajů, všeobecné administrativní pracovníky a řidiče automobilů, tedy obecně profese vyžadující střední až nízkou úroveň kvalifikace. Naopak z hlediska možného zavádění kyberneticko-robotických systémů do pracovních procesů jsou podle této Iniciativy nejméně nahraditelné ty profesní činnosti, které vyžadují vysokou kvalifikaci, tvůrčí invenci a empatii, a které jsou spojeny s bezprostředním kontaktem člověka s člověkem, kde je robot nebo jiné virtuální zařízení vnímáno jako neadekvátní náhrada. Půjde zejména o sociální a zdravotnické služby, zajišťování volnočasových aktivit a činnosti podnikatelského rázu jako management a strategické poradenství. Ztráty zaměstnání se tak nemusejí obávat řídicí pracovníci ve velkoobchodě a maloobchodě, lékaři, zdravotní sestry a další profese, k jejichž výkonu je nepostradatelný lidský faktor. Ke stejnému

⁴¹⁸ KOLAŘÍKOVÁ, Linda: *Odpovědnost (za) robota aneb právo umělé inteligence*; Bulletin advokacie, 2018, č. 3, s. 16.

⁴¹⁹ Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - leden 2019. In *czso.cz* [online]. [cit. 2019-04-08]. Dostupné z: http://www.cnb.cz/cnb/STAT.ARADY_PKG.VYSTUP?p_p.

⁴²⁰ Iniciativa Průmysl 4.0 - Ministerstvo průmyslu a obchodu, září 2016. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/53723/64358/658713/priloha001.pdf>.

závěru dochází kromě Iniciativy u studie Úřadu vlády zabývající se dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU.⁴²¹

Otázkou zániku některých profesí v důsledku robotizace se zabývali i Frey a Osborne na Oxfordské univerzitě již v roce 2013 (dále jen „Studie“).⁴²² Závěry jejich Studie podávají ve srovnání se studiemi tuzemskými překvapivá zjištění. Podle ní totiž nejsou robotizací ohroženy jen nízko kvalifikované profese, ale celá řada profesí, kterou dnes vykonávají vysoce kvalifikovaní lidé včetně absolventů vysokých škol. Pravděpodobnost nahraditelnosti člověka robotem je zde vyjádřena tzv. „indexem nahraditelnosti“. Tak například u burzovních makléřů či pojišťovacích agentů je index nahraditelnosti robotem na celých 98 %, což je index srovnatelný s tím, který podle Studie mají modelky, hostesky, servírky, sekretářky, pokladní, řezníci, kuchaři, šperkaři, či taxikáři.⁴²³ Oproti tomu index nahraditelnosti nedosahující ani 1 % mají dle Studie učitelé, lékaři, psychologové, personalisté, ale i sportovní trenéři, policisté či sociální pracovníci.⁴²⁴ Pokud jde o právnické profese, u nich index nahraditelnosti kolísá na celé procentuální škále s ohledem na tu kterou právní profesi a náplň její práce. Nejvyšším indexem nahraditelnosti disponují právní asistenti (94,5 %), po nich soudní úředníci (50,2 %) a soudci (40,1 %). Naopak nejmenší obavy ze svého nahrazení robotem mohou mít advokáti, u nichž je index nahraditelnosti 3,5 %.⁴²⁵

Jakkoli může být předmětem kritiky, že jde o výsledky získané před více než pěti lety, jde zatím o jednu z mála mezinárodních studií, která, pokud jde o zánik některých profesí, přichází s konkrétními čísly, a tak může pomoci vládám předvídat, které sektory budou v dohledné budoucnosti zasaženy vysokou nezaměstnaností. Kromě toho jsem přesvědčen, že byla-li by stejná studie provedena dnes, index nahraditelnosti u některých profesí by byl mnohem vyšší.

Osobně se domnívám, že vzhledem k výše uvedenému se zánik určitých profesí v ČR stane dříve či později neoddiskutovatelnou realitou. Dokazuje to i již dříve zmíněný příklad robotické vinárny. Stejně jako v historii byli lidé mnohokrát svědky zániku určitých povolání v důsledku technologického pokroku, jsme dnes svědky téhož. Ani dnes, obdobně jako v časech Gutenbergova knihtisku, nepřináší robotizace pouze

⁴²¹ Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU, prosinec 2015. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/...EU/Dopady-digitalizace-na-trh-prace-CR-a-EU.pdf>.

⁴²² FRAY, C. Benedikt; OSBORNE, Michael: *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation*.

Dostupné z: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

⁴²³ Tamtéž.

⁴²⁴ Tamtéž.

⁴²⁵ Tamtéž.

stinnou stránku. Navzdory zániku řady pracovních míst dojde bezesporu k vytvoření pracovních míst nových.⁴²⁶ Zcela pozitivní dopad může mít robotizace také tam, kde poptávka po určitých profesích výrazně převyšuje její nabídku, a přitom lidé nedisponují zájmem tyto profese vykonávat.⁴²⁷ Zároveň je však nadmíru neprozíravé uklidňovat se tvrzením, že nově vznikající pozice poskytnou prostor pro obživu všem, kteří v důsledku robotizace o práci přijdou. Všechny výše citované studie se totiž shodují na tom, že množství pracovních pozic, které zaniknou, bude několikanásobně převyšovat množství těch, které díky robotizaci vzniknou. I když se na to stát bude snažit reagovat vytvořením vhodných rekvalifikačních programů pro nezaměstnané, k čemuž ostatně vyzývají i výše zmíněné dokumenty EU, nic to nezmění na faktu, že strukturální nezaměstnanost bude v důsledku robotizace enormně vysoká.⁴²⁸ Pokud by se navíc stát snažil vytvářet mechanismy, kterými by robotizaci s vidinou zachování stávající míry nezaměstnanosti brzdil, nepřineslo by to kýžený užitek. Takový postup by dle mého názoru způsobil snížení konkurenceschopnosti ČR vůči jiným státům, které naopak roboty při práci efektivně využívají. Proto se domnívám, že bude otázkou zejména politickou, a nikoli právní, jak vysoké nezaměstnanosti v důsledku robotizace čelit a jaké sofistikované mechanismy nastavit pro zmírnění jejích důsledků.

4.4 Návrhy de lege ferenda

Četné nejasnosti a právní problémy s robotizací spojené staví najisto, že se užívání robotů jednotlivými zaměstnavateli, jakož i jejich celkové začleňování do společenských vztahů, neobejde bez důkladnější právní regulace. Obecně lze vyjít z výše citované Morávkovy teze, že dokud si robotizace zachová dosavadní stupeň svého vývoje, je vhodné na ni aplikovat již existující normy. Pokud se však robotizace stane natolik rozšířeným trendem, že již nebude zaměstnavatele, který by alespoň jednoho robota užíval, bude žádoucí stávající právní úpravu novelizovat, nebo přijmout zcela novou.

⁴²⁶ Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU, prosinec 2015. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/...EU/Dopady-digitalizace-na-trh-prace-CR-a-EU.pdf>.

⁴²⁷ Na trhu práce chybí tisíce řemeslníků, odráží se to už ve mzdách. In [idnes.cz](https://www.idnes.cz) [online]. [cit. 2019-04-08]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/prace-zamestnani-remeslo-trh-prace.A180222_165858_podnikani_kho.

⁴²⁸ Takto bude vypadat Česko po nástupu robotizace: Zaniknou stovky tisíc míst, roboti nahradí polovinu zaměstnanců. In [ihned.cz](https://www.ihned.cz) [online]. [cit. 2019-04-09]. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1-66549860-inovace-otresou-pracovnim-trhem>.

Primárně navrhuji, aby měla legislativa regulující koexistenci robota s člověkem evropský rámec. Základem pro tento rámec by mělo být výše zmíněné Usnesení, které předpokládá přijetí směrnice, prostřednictvím které budou občanskoprávní pravidla pro výrobu, užívání a odpovědnost robotů harmonizována.⁴²⁹ Dle Usnesení by měla směrnice mimo jiného určit, zda by odpovědnost za škodu způsobenou robotem byla postavena na principu objektivní odpovědnosti bez možnosti liberace (absolutní odpovědnosti)⁴³⁰, či na principu posouzení rizik⁴³¹. Domnívám se, že ani jedno pojetí není zcela vhodné a navrhuji, aby odpovědnost za robota byla objektivní s možností liberace, a aby tuto odpovědnost měli primárně výrobci robotických zařízení a nikoli jejich vlastníci či uživatelé.

Dále navrhuji, aby za účelem provedení příslušné směrnice v případě jejího přijetí byl na národní úrovni přijat zákon upravující právní status robota a zásady pro výrobu, užívání a odpovědnost v oblasti robotiky. Pokud by k přijetí směrnice a prováděcího zákona nedošlo, mám za to, že by bylo vhodné (s důrazem na zájmy výrobců, prodejců a uživatelů robotů, jakož i zájmy případných poškozených) vytvořit v OZ novou skutkovou podstatu odpovědnosti za škodu způsobenou robotem.

Pokud jde o vliv robotizace na míru nezaměstnanosti, lze do budoucna uvažovat i o zavedení speciální daně z robota, jak to dnes navrhují některé politické strany s odkazem na to, že robotická práce připraví stát o příjmy z daní a sociálního pojištění, které by daň z robota mohla jednak nahradit, a jednak robotizaci částečně zpomalit.⁴³² Základem daně by mohla být pořizovací cena robota a jejím plátcem pak jeho vlastník.

Ztotožňuji se také s návrhem na zavedení systému povinného pojištění, který by včetně fondu pro pokrytí nepojištěných škod mohl vycházet z konceptu povinného ručení u automobilů⁴³³ za současné akcentace rizik spojených s robotizací.⁴³⁴

⁴²⁹ Usnesení, bod 53.

⁴³⁰ Usnesení, bod 54.

⁴³¹ Usnesení, bod 55.

⁴³² Zelení a Piráti: Roboti vezmou lidem práci, zdaňme je! In tyden.cz [online]. [cit. 2019-04-09]. Dostupné z: https://www.tyden.cz/rubriky/domaci/zeleni-a-pirati-roboti-vezmou-lidem-praci-zdanme-je_446835.html.

⁴³³ KOLAŘÍKOVÁ, Linda: *Odpovědnost (za) robota aneb právo umělé inteligence*; Bulletin advokacie, 2018, č. 3, s. 17.

⁴³⁴ NEŠPŮREK, Robert: Evropský parlament otevírá cestu unijní regulaci umělé inteligence. Právní prostor, 29. 11. 2017, Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/evropsky-parlament-otevira-cestu-unijni-regulaci-umele-inteligence>.

Závěr

Výsledkem analýzy vývojových trendů v pracovním právu je závěr, že dynamické tempo čtvrté průmyslové revoluce má významný dopad na pracovní právo. Vývojové trendy, které s sebou automatizace, digitalizace a robotizace přinášejí, mohou zásadně změnit charakter práce i vztah člověka k ní. Důkazem toho je faktická proměna dílčích institutů pracovního práva, jejíž intenzita a rozsah si žádají alespoň částečnou obměnu pracovněprávního paradigmatu.

V první části práce jsou zakotvena hodnotová východiska, prostřednictvím kterých jsou v dalších částech práce analyzovány vývojové trendy mající vliv na svět práce a pracovní právo. Dále jsou v této části práce detailně vymezeny základní pojmy, kterých je následně v práci užíváno. U některých z pojmů technického rázu jsou zároveň vyvráceny nepřesnosti v jejich chápání a užívání.

Druhá část práce se detailně zabývá vývojovými trendy v pracovním právu z hlediska historického se zřetelem na jejich podobnost s trendy současnými. Je zde dokázáno, že práce byla od počátku dějin lidstva nedílnou součástí každodenního života – čím je práce organizovanější, tím více narůstá potřeba její právní regulace. Proto se první pracovněprávní instituty podobné těm současným vyskytují již několik tisíc let před naším letopočtem, ve středověku i novověku. Tato část práce také dokazuje, že automatizace, digitalizace a robotizace nejsou fenomény vlastní pouze současné době, ale že jejich náznaky jsou patrné již ve starověkém Řecku či osvícenské Francii. Tato část práce je pak uzavřena analýzou charakteristických znaků čtyř průmyslových revolucí, kterými lidstvo prošlo. Závěrem analýzy je zjištění, že každý technologický pokrok přicházející s další průmyslovou revolucí vyvolává potřebu změnit dosavadní právní regulaci pracovněprávních vztahů. Obměna paradigmatu pracovního práva tak není vlastní pouze čtvrté průmyslové revoluci, ale také průmyslovým revolucím předchozím.

Na druhou část práce plynule navazuje část třetí. Je v ní postaveno najisto, že společenské klima formující pracovněprávní paradigma je v současnosti odlišné od toho, ve kterém pracovní právo vzniklo a které zde bylo před několika desítkami let. Je zde prokázáno, že i když byl technologický pokrok vlastní všem etapám dějin lidstva, dnes se historicky poprvé realizuje v ucelené podobě na několika souběžných frontách. Dochází tak k formování pracovního prostředí, v němž se spojují atypické formy

zaměstnání vznikající díky digitalizaci s automatickým zpracováním určitých úkolů za současného pronikání umělé inteligence do výrobních procesů.

Třetí část práce také na několika místech dokazuje, že ZPr přestává být v období čtvrté průmyslové revoluce dostačující normou pro úpravu právních vztahů vznikajících při výkonu práce. Toto zjištění je postaveno na faktu, že ZPr kromě základních pracovněprávních vztahů nenabízí flexibilní možnosti smluvní úpravy výkonu práce, po kterých je v současnosti vysoká poptávka. Rovněž je zde poukázáno na negativní důsledek plynoucí z nedostatečnosti ZPr pro úpravu flexibilních pracovněprávních vztahů, kdy se zaměstnavatelé snaží pokrýt výkon závislé práce smluvními vztahy mimo rámec ZPr.

Za důkaz nutnosti obměny pracovněprávního paradigmatu může sloužit i faktická změna v pojetí základních zásad pracovněprávních vztahů, na niž třetí část upozorňuje. Jako problematická se z hlediska dodržování jeví zejména zásada zákazu diskriminace. Problematičnost jejího dodržování je podepřena konstatováním, že tato zásada není všemi zaměstnavateli striktně dodržována a předpokládá se, že nebude dodržována ani v budoucnosti. Tento předpoklad je posilován trendem, kdy zaměstnavatelé z důvodu vyšší produktivity práce a úspory nákladů upřednostňují externí pracovníky, čímž diskriminují své zaměstnance.

Kromě základních zásad pracovněprávních procházejí faktickými proměnami i ústřední pojmy pracovního práva. Pojmy zaměstnanec, zaměstnavatel a závislá práce nenaplní v nových modelech výkonu práce všechny své definiční znaky, což znemožňuje jejich univerzální použití v právních vztazích vznikajících při výkonu práce. Pracovněprávní vztahy v období čtvrté průmyslové revoluce navíc doznávají značného oslabení subordinačního principu. To potvrzuje i kapitola věnována modelu sdílené ekonomiky, ve kterém se pracovat s pojmy zaměstnanec a zaměstnavatel ne vždy jeví jako vhodné. Proto je v této části práce navržena možná redefinice těchto pojmů s odkazem na zahraniční právní úpravu.

Třetí část práce neopomíjí ani možná sociální rizika spojená se zaváděním nových technologií do pracovních procesů. Svou pozornost soustřeďuje na stírání rozdílů mezi pracovní dobou a volným časem, jakož i choroby z maximálního pracovního nasazení. Zaměřuje se zejména na fenomén práce 24/7 a technostres. Současně polemizuje nad možnou prevencí před jejich riziky.

Čtvrtá část práce vyzdvihuje narůstající vliv robotizace na trh práce a pracovněprávní vztahy. Potvrzuje, že roboti se stávají nedílnou součástí nejen

domácností, ale i celé řady zaměstnavatelů, což představuje riziko zániku celé řady profesí. Vážnost tohoto rizika je zde doložena několika tuzemskými i zahraničními studii, které za pomoci indexů nahraditelnosti předkládají pravděpodobnost nahrazení robotem u jednotlivých profesí.

Důrazně je zde také upozorněno na problematické aspekty užívání robotů zaměstnavateli a na rizika spojená s koexistencí robota a člověka na pracovišti. Těmito aspekty jsou zejména nedostatečný právní rámec pro regulaci robotiky, nejasný právní status robota a nejasnosti spojené s odpovědností za škodu robotem způsobenou. Je zde také uvedeno několik příkladů z praxe, kdy někteří zaměstnavatelé v ČR odhalili silný potenciál robotizace a rozhodli se jej využít pro rozvoj svého podnikání navzdory předestřeným rizikům.

Zásadní pro tuto část práce je vyslovení dvou tezí. Podle první je robot věcí v právním smyslu, a tudíž předmětem právních vztahů – je tak nevhodné pro něj vytvářet novou kategorii elektronické osoby, jak to navrhuje některé dokumenty přijaté na půdě EU. Podle druhé je vhodné regulovat robotizaci účinnými právními předpisy, a k přijetí nových se uchýlit teprve tehdy, stanou-li se roboti nedílnou součástí života každého člověka. Za tímto účelem jsou v této části práce předloženy návrhy právní regulace robotizace de lege ferenda.

Diplomová práce ve svém celku podává důkaz o tom, že se automatizace, digitalizace a robotizace dříve či později dotknou každého pracujícího občana ČR a každého člena společnosti vůbec. Z toho plyne, že má-li se společnost na tyto změny řádně připravit, dosavadní paradigma pracovního práva i jeho dílčí instituty nemohou zůstat beze změny. Tato práce na mnoha místech dokazuje, že při reformování paradigmatu pracovního práva a jeho dílčích institutů bude klíčové najít vyváženost mezi těmi fenomény, kterým má na jednu stranu pracovní právo sloužit a na stranu druhou je regulovat. Především bude nutné nastavit paradigma pracovního práva tak, aby moderní technologie ovlivňující charakter pracovněprávních vztahů nepřevzaly nad těmito vztahy kontrolu. Ta musí být i nadále ponechána člověku.

Seznam zkratek

| | |
|-------------------|--|
| AZ | Zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů |
| ČR | Česká republika |
| EK | Evropská komise |
| EP | Evropský parlament |
| EU | Evropská unie |
| FO | fyzická osoba |
| Charta | Charta robotiky, jež je přílohou Usnesení, kterým se přijímá Návrhu usnesení Evropského parlamentu obsahující řadu doporučení v oblasti robotiky adresovaných Evropské komisi ze dne 16. 2. 2017 Evropským parlamentem |
| Iniciativa | Národní iniciativa průmyslu 4.0 vytvořeného Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR |
| LZPS | Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. |
| MPO | Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky |
| Návrh | Návrh usnesení Evropského parlamentu obsahující řadu doporučení v oblasti robotiky adresovaných Evropské komisi |
| NKÚ | Nejvyšší kontrolní úřad |
| n. l. | našeho letopočtu |
| OECD | Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (z anglického Organisation for Economic Co-operation and Development) |
| OSVČ | Osoba samostatně výdělečně činná |
| OZ | Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů |
| Př. n. l. | Před naším letopočtem |
| PLC | Programovatelný logický automat |
| PO | právnícká osoba |
| Rada | Rada EU |
| SDEU | Soudní dvůr Evropské unie |
| SES | Smlouva o založení Evropského společenství |

| | |
|-----------------|---|
| SFEU | Smlouva o fungování Evropské unie |
| Studie | FRAY, C. B.; OSBORNE, M.: The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation |
| Ústava | Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ze dne 16. prosince 1992, ve znění ústavního zákona č. 347/1997 Sb., 300/2000 Sb., 448/2001 Sb., 395/2001 Sb., 515/2002 Sb., 319/2009 Sb., 71/2012 Sb. a 98/2013 Sb. |
| ÚS | Ústavní soud ČR |
| Usnesení | Usnesení, kterým se přijímá Návrhu usnesení Evropského parlamentu obsahující řadu doporučení v oblasti robotiky adresovaných Evropské komisi ze dne 16. 2. 2017 evropským parlamentem |
| WLB | Work-Life-Balance |
| ZPr | Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů |
| ZKV | Zákon č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů |
| ZoDP | Zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů |
| ZPříj | Zákon č. 586/1992 Sb., zákon České národní rady o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů |
| ZPSZ | Zákon č. 589/1992 Sb., zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů |
| ZVZP | Zákon č. 48/1997 Sb., zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů |
| ZZ | Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů |
| ZŽP | Zákon č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů |

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

ADAMOVÁ, Karolina; SOUKUP, Ladislav. *Prameny k dějinám práva v českých zemích*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 362 s. ISBN 978-80-7380-271-4.

ALCOTT, Blake. Historical Overview of the Jevons paradox in the Literature, in POLIMENI, John: *The Jevons Paradox and the Myth of Resource Efficiency Improvements*. Londýn: Earthscan, 2008.

ASIMOV, Isaac. *Robohistorie I.*, Triton, Praha, 2004.

BARANCOVÁ, Helena: Kolaborativná ekonomika - digitálna doba a ich reflexe pre ďalší rozvoj pracovného práva. In *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. *Kontroverzní sdílená ekonomika*.

BARANCOVÁ, Helena: Mobbing a šikanovanie zamestnanca ako forma zneužitia práva. In *Societas et Iuresprudentia*, roč. II, č. 2.

BARANCOVÁ, Helena: Pojem zamestnanec v európskej digitálnej perspektíve. *Právny obzor*, 101, 2018, č. 4.

BARANCOVÁ, Helena, (ed.). *Pracovné právo 21. storočia*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-025-3.

BARANCOVÁ, Helena.: *Pracovné právo v digitálnej dobe a rozvoj kolaboratívnej ekonomiky*; *Justičná revue*, 69, 2017, č. 10.

BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds.): *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-259-2.

BARANCOVÁ, Helena; OLŠOVSKÁ, Andrea. (eds.): *Pracovné podmínky zamestnancov v období štvrtej priemiseľnej revolúcie*. Praha: Leges, 2018, 104 s. ISBN 978-80-7502-284-4.

BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav., DRÁPAL, Ljubomír. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1640 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLOVSKÝ, Petr., STLOUKALOVÁ, Kamila. *Caro amico: 60 kapitol pro Michala Skřejpka aneb římské právo napříč staletími*. Praha: Auditorium, 2017. ISBN 978-80-87284-64-3.

BOEMKE, Burkhard. *Aktuelles zum GmbH – Geschäftsführer aus arbeitsrechtlicher Sicht, Recht der Arbeit*, 2018, Heft 1.

BOSTROM, Nick: *Superintelligence: Až budou stroje chytřejší než lidé*. Praha: Prostor, 2017. ISBN 978-80-7260-389-3

BRUGGER, William. *Democracy and Organisation in the Chinese Industrial Enterprise (1948-1953)*. Cambridge: Cambridge University Press, 1976. ISBN 0 521 20790 8.

CALINGER, S. Ronald. *Leonhard Euler: Mathematical Genius in the Enlightenment*. Princetown: University Press Group Ltd, 2015. ISBN 9780691119274.

- DOLOBÁČ, Marcel: Technostres – ochrana duševného zdravia zamestnanca. In Pracovné právo v digitálnej dobe. Praha: Leges, 2017.
- HLAVAČKA, Milan. *České země v 19. století: proměny společnosti v moderní době*. II. doplněné a rozšířené vydání. Praha: Historický ústav, 2016. ISBN 978-80-7286-281-8
- HULMÁK, Milan a kol., Občanský zákoník VI., Závazkové právo, Zvláštní část (§ 2055-3014), 1. vydání, C. H. Beck, Praha 2014, 2080 s. ISBN 978-80-7400-287-8.
- HŮRKA Petr. a kol: Pracovní právo, Plzeň, Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2.
- KINCL, Jaromír, Michal SKŘEJPEK a Valentin URFUS. Římské právo. Dot. 2. dopl. a přeprac. vyd. (C.H. Beck dot. 1. vyd.). Praha: C.H. Beck, 1997. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-031-1.
- KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Praha: C.H. Beck, 1995. ISBN 80-7179-028-1.
- KOLAŘÍKOVÁ, Linda.: *Odpovědnost (za) robota aneb právo umělé inteligence*; Bulletin advokacie, 2018, č. 3.
- LAVICKÝ, Petr. a kol.: Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014. 2400 s. ISBN 978-80-7400-529-9.
- LISZCZ, Teresa: Prawo pracy, 5. vyd., Warszawa, LexisNexis, 2008 ISBN 9788376202235.
- LÖSCHNIGG, Günther: Arbeitsrecht, 11. vyd. Wien 2011, ÖGB Verlag. ISBN 978-3-99046-274-4.
- MALÝ, Karel a kol., Dějiny českého a česko-slovenského práva do roku 1945. Praha: Linde Praha, a. s., 1999. ISBN 978-80-87212-39-4.
- MARGOLIUS, Ivan. The Robot of Prague. Newsletter The Friends of Czech Heritage. Autumn, roč. 2017, čís. 17.
- MELZER, Filip., TÉGL, Petr. a kolektiv: Občanský zákoník - velký komentář. Svazek III. § 419–654. Praha: Leges, 2014, 1264 s. ISBN 978-80-7502-003-1.
- MÉSZÁROS, Marián.: Vplyv kolaboratívnej ekonomiky na pojem závislej práce. In Pracovné právo v digitálnej dobe. Praha: Leges, 2017.
- MORÁVEK, Jakub: Vybrané aspekty job-sharingu. In Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015.
- MORÁVEK, Jakub.: Prostředky moderní techniky a právní úprava pracovněprávních vztahů v České republice. In Pracovné právo v digitálnej dobe. Praha: Leges, 2017.
- NOTO LA DIEGA, G.: Uber law and awareness by design. An empirical study on online platforms and dehumanised negotiations. In European Journal of Consumer Law, č. 2015/2.
- PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub (eds.) Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, ISBN 978-80-7478-975-5.
- PICHRT, Jan. Několik tezí k tématu: Sdílená ekonomika - sdílený právní problém? In Sdílená ekonomika-sdílený právní problém? Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017.

- PILNÝ, Ivan. Digitální ekonomika. Praha: BizBooks, 2016, ISBN 9788073801892.
- PETRUSEK, Miloslav, MAŘÍKOVÁ Hana, VODÁKOVÁ Alena. Velký sociologický slovník. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-311-3.
- PTÁČEK, Milan. Digitální zpracování a přenos obrazové informace. Praha: Nadas, 1983.
- SCHELLE, Karel. Právní dějiny. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007., 1134 s. ISBN 978-80-7380-043-7.
- SPIRIT, Michal a kol. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení. Praha: Prospektum, 1999, ISBN 9788073801892.
- STANĚK, Peter., IVANOVÁ, Pavlína. Štvrtá priemyselná revolúcia a piaty civilizačný zlom. Bratislava: Vydavateľský dom ELITA, spol. s r.o., 2016. ISBN 978-80-970135-8-5.
- SYCHROVÁ, Hana. Technika, kvalifikace, vzdělání - J. Auerhan. Pedagogika, 1966, roč. XVI., č. 2.
- SZARKOVÁ, Miroslava: Psychosomatické poruchy ako zdroj úrazov v pracovnom procese. In *Nové technológie v pracovnom práve a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*. Praha: Leges, 2017.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.
- ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.
- ŠUSTA, Josef. Dvě knihy českých dějin: kus středověké historie našeho kraje. Kniha první, Poslední Přemyslovci a jejich dědictví. 3. vyd. Praha: Argo, 2001. 538 s. ISBN 80-7203-376-X.
- ŠVEC, Marek, OLŠOVSKÁ, Andrea.: Transformácia pracovného a sociálneho prostredia zamestnancov: Práca 4.0 - 24/7? In *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. Praha: Leges, 2018.
- TAPSCOTT, D. *Digitální ekonomika: naděje a hrozby věku informační společnosti*. Brno: Computer Press, 1999. xviii, 350. ISBN: 80-7226-176-2
- TAPSCOTT, Don; WILLIAMS, Anthony D. Wikinomie: Jak masová spolupráce mění svět a obchod. 1. Vyd. Praha: Fragment, 2010. ISBN 978-80-253-0836-9.
- TOMŠEJ, Jakub: Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 150.
- TOMŠEJ, J. Právní statut řidičů Uber: nehas, co tě nepálí? In *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017.
- TRÖSTER, Petr: Postavení pracovního práva v právním systému České republiky, in *Kodifikace a dekodifikace soukromého práva v dnešním právním vývoji*, Praha, Karolinum, 1998. ISBN 80-7184-680-5.
- VOJTEK, Petr: Komentář k § 2937 OZ, In: Švestka J., Dvořák J., Fiala J.: *Občanský zákoník, komentář, svazek VI.*, Wolters Kluwer, Praha 2014, ISBN 978-80-7478-369-2.

WAGNEROVÁ, Irena. Psychologie práce a organizace: nové poznatky. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3701-0.

ŽIDKOVÁ, Zdeňka.: Technostres. In Bezpečnost a hygiena práce, č. 2004.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

4 roboti nahradili 42 pracujících. Robotizace v praxi. In engeto.cz [online]. [cit. 2019-04-08]. Dostupné z: <https://engeto.cz/blog/novinky/robotizace/>.

ADAM, Radim: Roboty do roboty – diskuse k současnosti a budoucnosti robotizace [online]. 2018 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: http://automa.cz/cz/web-clanky/roboty-do-roboty-diskuse-k-soucasnosti-a-budoucnosti-robotizace-0_11836/.

Artificial Intelligence (AI). In techopedia.com [online]. 2018 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <https://www.techopedia.com/definition/190/artificial-intelligence-ai>.

Automatizace. In encyklopedia.soc.cas.cz [online] 10. listopadu 2018 [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Automatizace>.

BEYER, Scott. What Cuba Can Teach America About Ride-Sharing. In governing.com [online]. [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: <https://www.governing.com/columns/urban-notebook/gov-cuba-uber-ride-share.html>

Čeká nás invaze robotů. Musíme se řídit tím, co říkal Baťa, radí bankéř Kysilka. In lidovky.cz. [online] 24. dubna 2017 [cit. 2019-01-16]. Dostupné z: https://www.lidovky.cz/byznys/statni-pokladna/ceka-nas-invaze-robotu-pise-pavel-kysilka.A170423_161334_statni-pokladna_onv.

Čtete, jak funguje Uber a další služby. In e15.cz [online]. [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/byznys/kontroverzni-sdilena-ekonomika-ctete-jak-funguje-uber-a-dalsi-sluzby-1344230>.

Dětská práce – problém nebo výhoda? In epravo.cz [online]. 29. července 2016 [cit. 2019-03-19]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/detska-prace-problem-nebo-vyhoda-102142.html>

Digitální Česko? Kdeže, podle ekonoma Kysilky jsme po Rumunsku nejpapírovější v EU. In ct24.ceskatelevize.cz. [online] 18. listopadu 2018 [cit. 2019-01-16]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/2655551-ubytok-mist-kvuli-robotum-odpovedi-je-vzdelani-ktere-nikdy-nekonci>.

Domáci mazlíčci na pracovišti? Na co je potřeba myslet. In hrnews.cz [online]. 21. prosince 2018 [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rizeni-id-2698710/domaci-mazlicci-na-pracovisti-na-co-je-potreba-myslet-id-3638211>.

Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU, prosinec 2015. [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/...EU/Dopady-digitalizace-na-trh-prace-CR-a-EU.pdf>.

Elektronická forma pracovněprávních dohod a ujednání o odměňování zaměstnanců. In pravni prostor.cz [online] 18. září 2017 [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: <https://www.pravni-prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/elektronicka-forma-pracovnepravnich-dohod-a-ujednani-o-odmenovani-zamestnancu>.

- Employment Relationship Recommendation no. 198, ze dne 15. června 2006. [cit. 2019-04-02]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535
- European Civil Law Rules in Robotics. In [europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu) [online]. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571379/IPOL_STU\(2016\)571379_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571379/IPOL_STU(2016)571379_EN.pdf).
- FRAY, C. Benedikt; OSBORNE, Michael: The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation. [online]. [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.
- GROOVER, Mikell: Automation. In [britannica.com](http://www.britannica.com) [online] 22. března 2019 [cit. 2019-03-23]. Dostupné z: <https://www.britannica.com/technology/automation>.
- Heron of Alexandria. In [britannica.com](http://www.britannica.com) [online] 2019 [cit. 2019-03-23]. Dostupné z: <https://www.britannica.com/biography/Heron-of-Alexandria>.
- Hérón Alexandrijský (10–70 n. l.) In [technickytydenik.cz](http://www.technickytydenik.cz) [online] 5. března 2017 [cit. 2019-03-23]. Dostupné z: https://www.technickytydenik.cz/rubriky/serialy/inspirujici-inovatori/heron-alexandrijsky-10-70-n-l_39639.html.
- Child Labor and the Division of Labor in the Early English Cotton Mills. In [galbithink.org](http://www.galbithink.org) [online]. [cit. 2019-03-19]. Dostupné z: <http://www.galbithink.org/child.htm>.
- Chip labour: Robots replace waiters in China restaurant. In [straitstimes.com](http://www.straitstimes.com) [online]. 5. srpna 2018 [cit. 2019-04-08]. Dostupné z: <https://www.straitstimes.com/asia/east-asia/chip-labour-robots-replace-waiters-in-china-restaurant>.
- Industrial Revolution and the Standard of Living. In [econlib.org](http://www.econlib.org) [online]. [cit. 2019-03-19]. Dostupné z: <http://www.econlib.org/library/Enc/IndustrialRevolutionandtheStandardofLiving.html>.
- Iniciativa Průmysl 4.0 - Ministerstvo průmyslu a obchodu, září 2016. [online]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/53723/64358/658713/priloha001.pdf>.
- Jacques de Vaucanson. In [history-computer.com](http://www.history-computer.com) [online] 2019 [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: <https://history-computer.com/Dreamers/Vaucanson.html>.
- Jako ze sci-fi filmu: V Číně vznikne továrna, kde budou roboti vyrábět roboty. In eurozpravy.cz [online]. 28. října 2018 [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: <https://eurozpravy.cz/veda-a-technika/technika/238679-jako-ze-scifi-filmu-v-cine-vznikne-tovarna-kde-budou-roboti-vyrabet-roboty/>.
- JANUŠ, Jan: *Kdo ponese odpovědnost za jednání robotů?* In ceskapozice.lidovky.cz. [online]. 2016 [cit. 8. 4. 2019]. Dostupné z: http://ceskapozice.lidovky.cz/kdo-ponese-odpovednost-za-jednani-robotu-fpb-/tema.aspx?c=A160825_012009_pozice-tema_lube.

Je ti nevolno? Vezmi si volno. Aneb sickdays. In epravo.cz [online] 22. února 2018 [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/je-ti-nevolno-vezmi-si-volno-aneb-sick-days-107145.html>.

Job Sharing. In fleximetr.cz [online] [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <http://fleximetr.cz/job-sharing>.

Johannes Gutenberg a zrod západního světa. In tyzden.sk [online] 25. června 2017 [cit. 2019-03-23]. Dostupné z: <https://www.tyzden.sk/spolocnost/40519/johannes-gutenberg-a-zrod-zapadniho-sveta/>.

Knihtisk – začátek informační revoluce. In idnes.cz [online]. 17. února 2007 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/technet/technika/knihtisk-zacatek-informacni-revoluce.A070216_183142_tec_technika_pka.

Koho nahradí robot? Zakaria uvažuje o smyslu vzdělání. In novinky.cz [online]. 6. prosince 2017 [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kultura/456977-koho-nahradi-robot-zakaria-uvazuje-o-smyslu-vzdelani.html>.

Komfort na pracovišti: masérský koutek, fotbálek, spací místnost, ale i fitko. In podnikatel.cz [online]. 27. prosince 2017 [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/komfort-na-pracovisti-masersky-koutek-fotbalek-spaci-mistnost-ale-i-fitko/>.

KORBEL, Petr. Průmyslová revoluce 4.0: Za 10 let se továrny budou řídit samy a produktivita vzroste o třetinu. In byznys.ihned.cz [online]. 17. května 2015 [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-64009970-prumyslova-revoluce-4-0-za-10-let-se-tovarny-budou-ridit-samy-a-produktivita-vzroste-o-tretinu>.

KOŠTURIÁK, Ján: Od produktivity ku šťastiu. [online]. 2018 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <http://www.kosturiak.com/2015/10/17/uvahy-o-buducnosti/>.

Lenost, nebo choroba? Prokrastinace se týká až třetiny populace. In stoplusjednicka.cz. [online] 8. června 2017 [cit. 2019-01-29]. Dostupné z: <https://www.stoplusjednicka.cz/lenost-nebo-choroba-prokrastinace-se-tyka-az-tretiny-populace>.

MANYIKA, James (eds.): Jobs lost, jobs gained: work force transitions in a time of automation. In mckinsey.com. [online]. Dostupné z: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Future%20of%20Organizations/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Executive-summary-December-6-2017.ashx>.

Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - leden 2019. In czso.cz [online]. 1. března 2019 [cit. 2019-04-08]. Dostupné z: http://www.cnb.cz/cnb/STAT.ARADY_PKG.VYSTUP?p_p.

Mladí už se nechtějí v práci dřít. O peníze nestojí, chtějí větší flexibilitu a příjemnou partu. In i60.cz [online]. 31. srpna 2018 [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.i60.cz/clanek/detail/20624/mladi-uz-se-nechteji-v-praci-drit-o-penize-nejsteji-chteji-vetsi-flexibilitu-a-prijemnou-partu>.

MOKYR, Joel. *The Second Industrial Revolution, 1870-1914*. In semanticscholar.org [online]. [cit. 2019-03-19]. Dostupné

z:<https://pdfs.semanticscholar.org/769c/a06c2ea1ab122e0e2a37099be00e3c11dd52.pdf>.

Mýty a realita zrušení karenční doby od poloviny roku 2019. In podnikatel.cz [online] 15. února 2019 [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/myty-a-realita-zruseni-karencni-doby-od-poloviny-roku-2019/>.

Na trhu práce chybí tisíce řemeslníků, odráží se to už ve mzdách. In idnes.cz [online]. 27. února 2018 [cit. 2019-04-08]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/prace-zamestnani-remeslo-trh-prace.A180222_165858_podnikani_kho.

Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské Unii. EUR-Lex.[online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017PC0797>

Neolitická revoluce a vlastnická práva. In scienceworld.cz [online]. 18. června 2013 [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: <https://www.scienceworld.cz/clovek/neoliticka-revoluce-a-vlastnicka-prava/>.

Neolitické revoluci prý předcházela politická. In scienceworld.cz [online]. 15. dubna 2015 [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: <https://www.scienceworld.cz/clovek/neoliticke-revoluci-pry-predchazela-politicka/>.

NERMAN, Jeremy. From Cave Paintings to the Internet. In historyofautomation.com [online] 2012[cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <http://www.historyofinformation.com/index.php?era=1450>.

NEŠPŮREK, Robert: Evropský parlament otevírá cestu unijní regulaci umělé inteligence. Právní prostor, 29. 11. 2017, [online]. [cit. 2019-03-12]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/evropsky-parlament-otevira-cestu-unijni-regulaci-umele-inteligence>.

Norma ISO 8373. In iso.org [online]. [cit. 2019-03-11]. Dostupné z:<https://www.iso.org/standard/55890.html>.

Novela zákoníku práce 2019. In bulletin-advokacie.cz [online] 24. října 2018 [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/novela-zakoniku-prace-2019?browser=mobi>.

Od 1. průmyslové revoluce ke 4. In technickytydenik.cz [online]. 4. června 2015 [cit. 2019-03-21]. Dostupné z:https://www.technickytydenik.cz/rubriky/ekonomika-byznys/od-1-prumyslove-revoluce-ke-4_31001.html.

Odpočinkové zóny na pracovištích udržují firmám zaměstnance. In ihned.cz [online]. 26. června 2013 [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1-60138180-odpocinkove-zony-na-pracovistich-udrzuji-firmam-zamestnance>.

Petr Hůrka: Pracovnímu právu chybí teorie. In ceskapozice.cz [online]. 27. února 2015 [cit. 2019-03-26]. Dostupné z: http://ceskapozice.lidovky.cz/petr-hurka-pracovnimu-pravu-chybi-teorie-f12_tema.aspx?c=A150224_151347_pozice-tema_lube

Práce z domova výrazně zhoršuje stres, varuje zpráva OSN. In ct24.ceskatelevize.cz [online] 16. února 2017 [cit. 2019-03-30]. Dostupné z:

<https://ct24.ceskatelevize.cz/veda/2037735-prace-z-domova-vyrazne-zhorsuje-stres-varuje-zprava-osn>.

První robot v dějinách lidstva získal občanství. In national-geographic.cz [online]. 30. října 2017 [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.national-geographic.cz/clanky/prvni-robot-v-dejinach-lidstva-ziskal-obcanska-prava-20171030.html>.

PSOHLAVEC, Stanislav. Digitalizace – co tím myslíte?. Ikaros [online]. 1999, ročník 3, číslo 11 [2019-03-07]. ISSN 1212-5075. Dostupné z: <http://ikaros.cz/node/10433>.

Risks of Internet of Things Devices. In fbi.gov [online]. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.fbi.gov/audio-repository/news-podcasts-thisweek-risks-of-internet-of-things-devices.mp3/view>

Robot. In slovník-cizich-slov.abz.cz [online]. 2013 [cit. 2019-03-11]. Dostupné z: https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?cizi_slovo=robot&typ_hledani=prefix

Roboti už jdou. Které profese nahradí nejdřív? In idnes.cz [online]. 17. prosince 2018 [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/roboti-umela-inteligence.A181004_430591_podnikani_sov.

Robotizace. In encyklopedia.soc.cas.cz [online] 3. března 2018 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Robotizace>.

Robotizace není třeba se obávat. Ale... In ceskapozice.lidovky.cz. [online] 28. ledna 2016 [cit. 2019-01-16]. Dostupné z: http://ceskapozice.lidovky.cz/robotizace-neni-treba-se-obavat-ale-dt9-/debata-jana-machacka.aspx?c=A160127_171334_machackova-debata_lube.

Robots will destroy our jobs – and we're not ready for it. In theguardian.com [online]. 11. ledna 2017 [cit. 2019-04-08]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/technology/2017/jan/11/robots-jobs-employees-artificial-intelligence>.

S robotizací zanikne až třetina profesí. In novinky.cz [online]. 9. února 2018 [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/ekonomika/462924-s-robotizaci-zanikne-az-tretina-profesi.html>.

Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů ze dne 2. 6. 2016: Evropská agenda pro sdílenou ekonomiku.[online].Dostupné z: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/CS/COM-2016-356-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>

Sdílená ekonomika typu Uber je v ČR právní problém. Jaké změny se chystají? In podnikatel.cz [online]. 9. dubna 2018 [cit. 2019-03-22]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/sdilená-ekonomika-typu-uber-je-v-cr-pravni-problem-jake-zmeny-se-chystaji/>.

Special Eurobarometer 427: Autonomous Systems Report, červen 2015, [online]. Dostupné z: ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_427_en.pdf.

SOKOL, Tomáš: Trestněprávní aspekty robotiky - část I. In pravni prostor.cz [online]. 26. září 2018 [cit. 2019-03-17]. Dostupné z: <https://www.pravni prostor.cz/clanky/trestni-pravo/trestnepravni-aspekty-robotiky>.

Stát podpoří sdílená pracovní místa. Zaměstnavatelům, kteří je nabídnou, přidá peníze. In pravni radce.ihned.cz [online] 8. listopadu 2018 [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <https://pravni radce.ihned.cz/c1-66331440-stat-podpori-sdilena-pracovni-mista>.

Strategie Evropa 2020. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>.

Špidla: Umělá inteligence: Nahradí roboti lidskou práci? In masarykova akademie.cz [online]. 31. října 2018 [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: <http://masarykova akademie.cz/spidla-umela-inteligence-nahradi-roboti-lidskou-praci/>

ŠTÍPA, Martin.: Umělá inteligence a odpovědnost za škodu aneb redefinování zákonů robotiky, část I., Právní prostor. [online]. 2. 6. 2017. [cit. 2019-04-01]. Dostupné z: <https://www.pravni prostor.cz/clanky/ostatni-pravo/umela-inteligence-a-odpovednost-za-skodu-aneb-redefinovani-zakonu-robotiky-cast-i>.

Takto bude vypadat Česko po nástupu robotizace: Zaniknou stovky tisíc míst, roboti nahradí polovinu zaměstnanců. In ihned.cz [online]. 5. dubna 2019 [cit. 2019-04-09]. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1-66549860-inovace-otresou-pracovnim-trhem>.

The Development of Agriculture. In nationalgeographic.cz [online]. 2019 [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: <https://genographic.nationalgeographic.com/development-of-agriculture/>.

Tisková zpráva Evropské komise zde dne 9. 2. 2019. [online]. [cit. 2019-03-29]. Dostupné z: <http://www.socr.cz/clanek/tz-ek-transparentni-a-predvidatelne-pracovni-podminky-komise-vita-dnesni-prozatimni-dohodu/>.

Třetí průmyslová revoluce aneb Konec vlastnické ekonomiky. In ceskapozice.lidovky.cz [online]. 17. června 2015 [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: http://ceskapozice.lidovky.cz/treti-prumyslova-revoluce-aneb-konec-vlastnicke-ekonomiky-p44-/recenze.aspx?c=A150617_010526_pozice-recenze_lube.

Tykání a vykání v pracovním prostředí. In braintools.cz [online]. [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <https://www.braintools.cz/toolbox/etiketa/tykani-a-vykani-vaapracovnim-prostredi.htm>.

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 16. února 2017 obsahující doporučení Komisi o občanskoprávních pravidlech pro robotiku. In europarl.europa.eu [online]. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0051+0+DOC+XML+V0//CS>.

Věstník NKÚ, částka 2/2019, obsahující výroční zprávu NKÚ za rok 2018. [online]. [cit. 2019-03-22] Dostupné z: <https://www.nku.cz/cz/publikace-a-dokumenty/vestnik/vestnik-nku--castka-2-2019-id10360/>.

Výzkum potenciálu rozvoje umělé inteligence v České republice, prosinec 2018. [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/evropske.../AI-pravne-eticka-zprava-2018_final.pdf.

Was bei einem Anstellungsvertrag beachtet werden sollte. In [arbeitsrechte.de](https://www.arbeitsrechte.de) [online]. [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://www.arbeitsrechte.de/arbeitsvertrag/anstellungsvertrag/>.

WeißbuchArbeiten 4.0. In [bmas.de](https://www.bmas.de) [online]. [cit. 2019-04-01]. Dostupné z: <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html>.

WOOD, Gaby: Living Dolls: A Magical History Of The Quest For Mechanical Life. In [theguardian.com](https://www.theguardian.com) [online] 16. února 2002 [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/books/2002/feb/16/extract.gabywood>.

Za čtyřicet let ovládnou pracovní trh roboti. Člověka nahradí v polovině profesí. In [e15.cz](https://www.e15.cz) [online]. 19. září 2018 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/byznys/za-ctyricet-let-ovladnou-pracovni-trh-roboti-cloveka-nahradi-v-polovine-profesi-1351363>.

Zajděte na víno do robotické vinárny. Jak funguje Cyberdog? In city-dog.cz [online]. 5. prosince 2018 [cit. 2019-04-08]. Dostupné z: <https://city-dog.cz/post/cyberdog-roboticka-vinarna/>.

Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání. In [epravo.cz](https://www.epravo.cz) [online] 27. dubna 2018 [cit. 2019-03-30]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>.

Základní pojmy z automatizace: 32 termínů, které musíte znát. In factoryautomation.cz. [online] 25. ledna 2015 [cit. 2019-01-29]. Dostupné z: <https://factoryautomation.cz/zakladni-pojmy-z-automatizace-32-terminu-ktere-musite-znat/>.

Zelení a Piráti: Roboti vezmou lidem práci, zdaňme je! In [tyden.cz](https://www.tyden.cz) [online]. 19. září 2017 [cit. 2019-04-09]. Dostupné z: https://www.tyden.cz/rubriky/domaci/zeleni-pirati-roboti-vezmou-lidem-praci-zdanme-je_446835.html.

3. Seznam použitých právních předpisů

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ze dne 16. prosince 1992, ve znění ústavního zákona č. 347/1997 Sb., 300/2000 Sb., 448/2001 Sb., 395/2001 Sb., 515/2002 Sb., 319/2009 Sb., 71/2012 Sb. a 98/2013 Sb.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Zákon č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb., zákon České národní rady o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 589/1992 Sb., zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 48/1997 Sb., zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákoník práce Slovenské republiky, č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákoník práce Portugalska, č. 7/2009, Código do Trabalho, ve znění pozdějších předpisů

Smlouva o fungování Evropské unie

Smlouva o založení Evropského společenství

Listina základních práv EU

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Všeobecná deklarace lidských práv

4. Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. března 2008, sp. zn. 116/2008.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 8. července 2010, sp. zn. Pl. ÚS 8/08.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. září 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 25. září 2018, sp. zn. Pl. ÚS 18/17.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. listopadu 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 28. června 2000, sp. zn. 31 Cdo 992/99.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 24. března 2016, sp. zn. 21 Cdo 4394/2014.

Rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČSR, ze dne 20. srpna 1971, sp. zn. 3 Cz 22/71.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 23. března 1982, C-53/81 (Levin).

Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. července 1986, C-66/85 (Lawrie-Blum).

Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. ledna 1987, C-266/85 (Hassan Shenavai v. Klaus Kreischer).

Rozsudek Soudního dvora ze dne 31. května 1989, C-344/87 (Betray v. Staatssecretaris van Justicie).

Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. prosince 1989, C-3/87 (Agegate).

Rozsudek Soudního Dvora ze dne 10. prosince 1991, C-179/90 (Merciconvenzionali porto di GenovaSpA v. SiderurgicaGabrielliSpA).

Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. února 1992, C-3/90 (Bernini).

Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. února 1992, C-357/89 (Raulin).

Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. prosince 1995, C-415/93 (Bosman).

Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. června 1999, C-337/97 (Meussen).

Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. ledna 2004, C-256/01 (Allonby).

Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. listopadu 2010, C-C-239/09 (Danosa).

Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. července 2015, C-229/14 (Balkaya).

Rozsudek Soudního dvora ze dne 20. prosince 2017, C-434/15 (AsociaciónProfesionalElite Taxi v Uber Systems Spain, SL.).

Vývojové trendy v pracovním právu ve světle automatizace, digitalizace a robotizace

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá vývojovými trendy v pracovním právu ve světle automatizace, digitalizace a robotizace. Analyzuje jednotlivé vývojové trendy a podává čtenáři důkazy o tom, že dynamické tempo čtvrté průmyslové revoluce má významný dopad na dílčí instituty pracovního práva i na celkové pracovněprávní paradigma.

Práce samotná je rozdělena do čtyř částí. První a druhá část pomocí předem stanovených hodnotových východisek a vymezených pojmů analyzuje vývojové trendy, které od počátku dějin lidstva do současnosti ovlivňovaly svět práce. Je zde kladen důraz na podobnost historických vývojových trendů s trendy současnými.

Třetí část diplomové práce analyzuje aktuální vývojové trendy v pracovním právu prizmatem hodnotových východisek stanovených v první části práce. Zaměřuje se na schopnost českého zákoníku práce regulovat flexibilní formy zaměstnání. Klade přitom důraz na faktické proměny pracovněprávních vztahů a právního postavení jejich účastníků v digitální době. Detailně také analyzuje trend sdílené ekonomiky a její vliv na podobu pracovněprávních vztahů s odkazem na judikaturu Soudního dvora Evropské unie. Dále bere v potaz negativní jevy, které v digitální době působí na zaměstnance a zaměstnavatele. Zároveň přichází s návrhy de lege ferenda tam, kde jednotlivé trendy nejsou českým pracovním právem akcentovány.

Čtvrtá část práce pak cílí na právní analýzu robotizace v kontextu pracovního práva s důrazem na její problematické aspekty, které z robotizace vyplývají pro účastníky pracovněprávních vztahů i další osoby. I tato část obsahuje návrhy možné právní regulace robotizace de lege ferenda.

Ze závěru diplomové práce vyplývá, že vývojové trendy v pracovním právu v období čtvrté průmyslové revoluce změni nejen dílčí instituty pracovního práva, ale rovněž pracovněprávní paradigma. Je zde zdůrazněno, že při formování nového paradigmatu pracovního práva bude stěžejní, aby moderní technologie ovlivňující charakter pracovněprávních vztahů nepřevzaly nad těmito vztahy kontrolu, která musí být nadále ponechána člověku.

Klíčová slova: pracovní právo, digitalizace, robotizace

Developmental trends in labor law in light of automation, digitization and robotization

Abstract

This master thesis deals with developmental trends in labor law in the light of automation, digitization and robotization. It analyzes the individual trends and gives the evidence that the dynamic pace of the Fourth Industrial Revolution has a significant impact on labor law sub-institutes and the overall labor-law paradigm.

The work itself is divided into four parts. The first and second part set out the starting points and basic concepts and analyze the developmental trends that have influenced the world of work since the beginning of human history. There is an emphasis on the similarity of historical development trends with current trends.

The third part of the thesis analyzes the current developmental trends in labor law by prism of the values established in the first part of the thesis. It focuses on the ability of the Czech Labor Code to regulate flexible forms of employment. At the same time, it emphasizes the factual changes in labor relations and the legal status of their participants in the digital era. It also analyzes in detail the trend of shared economy and its influence on the form of labor relations with reference to the case law of the Court of Justice of the European Union. It also takes into account the negative phenomena that affect employees and employers in the digital era. At the same time, it comes with *de lege ferenda* proposals where individual trends are not accentuated by Czech labor law.

The fourth part of the thesis focuses on the legal analysis of robotization in the context of labor law with an emphasis on its problematic aspects, which arise from the robotization for the participants of labor relations and other persons. This part also contains suggestions of possible legal regulation of robotization *de lege ferenda*.

The conclusion of the thesis shows that the developmental trends in labor law during the Fourth Industrial Revolution will change not only the sub-institutes of labor law, but also the labor-law paradigm. It is emphasized that in shaping a new labor law paradigm, it will be crucial that modern technologies affecting the nature of labor relations do not take control of these relationships, which must continue to be left to man.

Keywords: labour law, digitization, robotization