

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Adam Konečný

Digitální platformy a jejich dopad na pracovní právo

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 26. 08. 2019

ČESTNÉ 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 198 228 znaků včetně mezer.

V Praze dne 26. 08. 2019

Adam Konečný

PODĚKOVÁNÍ

Rád bych poděkoval vedoucímu diplomové práce JUDr. Jakobovi Tomšejovi za cenné rady, věcné připomínky a vstřícnost při zpracování této práce.

Obsah

Úvod.....	1
1. Digitální platformy práce	3
1.1 Crowdsourcing	6
1.2 On demand work at clients premises.....	9
1.3 Přepravní platformy.....	10
2. Podoba práce.....	13
2.1 Přístup k platformě	14
2.2 Přidělování práce	15
2.3 Řízení výkonu práce	16
2.4 Kontrola a hodnocení výkonu práce	17
2.5 Odměna za práci.....	19
3. Problémy z pohledu pracovního práva	23
3.1 Aplikovatelný právní řád	23
3.1.1 Právní rámec EU	24
3.1.2 Ostatní mezinárodní právní rámce.....	25
3.1.3 Navrhovaný právní řád	25
3.2 Právní postavení pracovníka platformy a jeho práva	26
3.2.1 Kolektivní vyjednávání.....	31
3.2.2 Zákaz nucených prací, dětské práce a diskriminace	31
4. Pohled na problémy očima judikatury.....	34
4.1 <i>Aslam v. Uber BV</i>	34
4.1.1 Rozhodnutí pracovněprávního tribunálu	36
4.1.2 Rozhodnutí odvolacího pracovněprávního tribunálu.....	40
4.1.3 Rozhodnutí Odvolacího soudu	41
4.1.3.1 Lord Justice Underhill dissent	42
4.2 <i>Razak v. Uber</i>	46
4.3 <i>Otey v. CrowdFlower</i>	52
4.4 <i>Shrnutí judikatury</i>	54
5. Analýza právního rámce.....	58
5.1 Právní rámec EU	59
5.1.1 Šedá zóna ekonomicky závislé činnosti	59
5.1.2 Nestandardní formy zaměstnávání a jejich právní úprava	63
5.1.3 Příležitostná práce a její možné modely v EU jako odpověď?	68
5.2 Právní rámec ČR.....	74
5.3 Německá úprava tzv. <i>domácích pracovníků jako inspirace?</i>	78
5.3.1 Práva domácích pracovníků	80
Závěr	84
Seznam použitých zkratk.....	88
Seznam použitých zdrojů	89
Abstrakt	98
Abstract.....	100

Úvod

Svět se mění a technologie se zdokonalují. Vznikem internetu byl umožněn nebyvale rychlý přenos informací, díky čemuž se proměnila téměř každá lidská činnost včetně práce. Její potřeba stále trvá, ale způsob její poptávky, nabídky a především provedení doznal takových změn, že je mnohdy obtížné určit, jaká právní úprava se na ni použije.¹ Současným původcem změn tradiční podoby práce jsou primárně takzvané digitální platformy, které lidem umožňují pracovat odkudkoliv, kdykoliv a s určitou rezervou též jakkoliv.² Tyto faktory motivují práci nabízející lid, aby výměnou za ně obětoval i mnohými revolucemi vydobyté pracovněprávní jistoty spojené se statutem zaměstnance, který jim v zásadě digitální platformy nenabízejí.

Moderní pracovníci se tak dobrovolně rozhodli obětovat například minimální mzdu, nárok na dovolenou, sociální zabezpečení a jiné jen proto, aby docílili flexibility a relativní svobody plynoucí z vykonávání jednorázových či krátkodobých úkolů. Rozhodli se zříct pokynů nadřízené fyzické osoby jen proto, aby dennodenně poslouchali pokyny algoritmu platformy bez možnosti osobní konfrontace. Nabytou volnost jim nekazí dokonce ani na vše dohlížející systém hodnocení pěti hvězdiček, který neodpustí sebemenší prohřešek, což ve výsledku může vyústit dokonce i v nemožnost dalšího vykonávání práce. Na druhé straně trhu práce stojí pak uživatelé digitálních platforem, kteří danou práci poptávají a jsou s vděkem ochotni za rychlé provedení určitého úkolu obětovat mnohdy profesionalitu a odbornost výkonu. Mimo to jsou to oni, kdo ohodnocují výkon práce a zároveň i oni sami jsou v některých případech ohodnocováni pracovníky, díky čemuž i jim může být možnost využívání platformy zcela omezena. Nic z toho uživatelům moderní ekonomiky platforem či sdílené ekonomiky³, zdá se, není překážkou k dalšímu užívání.

¹ Sporná aplikace práva pramení jak z novosti pojmů, které je obtížné pod právní normy podřadit, tak z výkonu práce ve virtuálním prostředí, které umožňuje vykonávat práci zároveň ve více zemích, čímž vzniká otázka, jaký právní řád se nejprve aplikuje.

² Obdobně BERG, Janine, Marianne FURRER, Ellie HARMON, Uma RANI a M. Six SILLBERMAN. Digital labour platforms and the future of work [online]. Geneva, 2018 [cit. 2019-03-23]. ISBN 978-92-2-031025-0. Dostupné z WWW: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf>.

³ Pojmy jsou zaměňovány a teorie se zatím neshodla, který z nich je nejpřesnější. Z důvodu zavádějícího názvu sdílené ekonomiky, která se mnohdy pouze tváří, že spěívá ve sdílení, odborníci nyní prosazují primárně termín on demand economy či gig economy. Těžištěm této práce jsem zvolil digitální platformy, protože ty spojují všechny tyto termíny, a proto jsem použil termín ekonomika platforem. Obdobně

Fenomén platformem s sebou přináší mimo nadšení z nových pracovních míst i negativa, která v budoucnu mohou pociťovat jak sami jejich uživatelé, tak tradiční společnosti. Ty totiž podléhají běžné pracovněprávní úpravě, vlivem čehož jsou již nyní ve značné nevýhodě oproti digitálním platformám, jež hojně prosperují pomocí nejasného hybridního modelu zaměstnávání, jenž si samy regulují pouze adhezními podmínkami užívání, o nichž pracovníci v zásadě nemohou vyjednávat.

Hlavním cílem diplomové práce bude prozkoumat současné podoby regulace digitálních platformem, protože i přesto, že tento fenomén jistě nabízí nové pracovní příležitosti a zároveň přispívá k hospodářskému růstu, nelze ignorovat jeho nejistý právní režim. Předsevzetím následujících kapitol bude zmapování tohoto neprobádaného fenoménu a nalezení rovnováhy mezi zájmem na technologickém pokroku a sociálních garancích tak, aby platformy přispěly k jejich vzájemné symbióze.

Pro uchopení problému bude čtenář v první kapitole nejprve seznámen s digitálními platformami, které budou v rámci tohoto počínání obecně popsány, jejich trh bude rozdělen a způsob provedení práce popsán a přiblížen. Dále se zaměříme na problémy a možná řešení s nimi související. U problémů a řešení se budeme inspirovat především v zahraničních jurisdikcích, kde ekonomika digitálních platformem a s ní i digitální právo již výrazněji pokročily. Opomenuta však nezůstane ani česká úprava, kterou podrobíme zkoušce, při které budeme zkoumat, zda je k vypořádání se s novými výzvami dostačující pouhý extenzivní výklad, či zda bude opravdu potřeba úpravy nové. Na závěr se pak pokusíme nastínit budoucí podobu práce u nás a vybrat tak řešení pro českou jurisdikci nejvhodnější a nejšetrnější.

1. Digitální platformy práce

Digitální platformou může být aplikace na telefonu či internetová stránka. Užitím takové aplikace či internetové stránky, digitální platformy práce umožňují osobám, které poptávají určitý výkon práce, nalézt osoby daný výkon práce nabízející. V praxi se jedná o okamžité a efektivní spárování dvou stran trhu práce, ke kterému dochází pomocí platformy. Využitím internetu dojde k okamžité výměně dat a informací mezi těmito stranami, díky čemuž zase dojde ke snížení nákladů, vstupních bariér pro pracovníky a také k jednodušší organizaci a kontrole práce ze strany zprostředkovávající platformy.⁴ Tento model se ukazuje jako velmi úspěšná obdoba tradičního podnikání, které díky moderním technologiím a internetu lze dnes zahájit s minimálním peněžním kapitálem či pevným zázemím a přitom s okamžitým celosvětovým dosahem. Globální dosah se zároveň projevuje jednak nabídkou pracovních příležitostí tam, kde je mnohdy těžko řešitelná nezaměstnanost, ale i nepřetržitým výkonem práce, o který se starají online pracovníci ze všech časových pásem.⁵

Novodobým prvkem platform je především jejich hybridní režim. Díky tomuto režimu fungují zároveň jako obchodní korporace, jejichž cílem je generovat zisk a také jako samostatný trh daného výkonu práce, na kterém dochází ke střetu nabídky s poptávkou. Jedná se tedy o zvláštní trojstranný právní vztah, kde se míra role zprostředkovatele ovšem liší u každé platformy. Existují platformy, které vykonávají kontrolu nad svými pracovníky formou neustálého dohledu nad aktivitou i sledováním jejich průběžného hodnocení a následně podle těchto faktorů přidělují množství práce a dokonce i způsob provedení, neboť Uber například řidiči stanovuje trasu. Na druhou stranu ale existují i platformy, kde je míra kontroly nižší a samotné provedení je na uvážení pracovníka, jako je tomu například u rozsáhlejších projektů u UpWork.

⁴ DE STEFANO, V. a A. ALOISI. European Legal framework for digital labour platforms [online]. Luxembourg, 2018 [cit. 2019-03-21]. ISBN 978-92-79-94131-3. Dostupné z WWW: <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112243/jrc112243_legal_framework_digital_labour_platforms_final.pdf>.

⁵ WAAS, Bernd, Wilma B. LIEBMAN, Andrew LYUBARSKY a Katsutoshi KEZUKA. *Crowdwork – A Comparative Law Perspective* [online]. 2017 [cit. 2019-07-13]. ISBN 978-3-7663-6697-9. Dostupné z WWW: <https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/fileadmin/user_data/hsi/Veroeffentlichungen/HSI_Schriftenreihe/Waas_Liebman_Lyubarsky_Kezuka_Crowdwork.pdf>.

Pro rozličnost platform, jejichž výčet stále roste, oficiální definici pojmu digitální platformy zatím proto nenalezneme. Přesto se však nabízí celá řada definic, které se všeobjímajícímě snaží popsat oč jde, ač momentálně ty nejpřesnější bohužel přílišnou obecnost nenabízejí. Jako příklad může posloužit definice, se kterou přišla studie poradenské společnosti Ecorys, jež si nechal zpracovat Evropský parlament.⁶ Podle ní digitální platformy poskytují technologický základ pro dodávání či shromažďování služeb či obsahu od poskytovatelů služeb či obsahu ke koncovým uživatelům platform. Vzhledem k tomu, že se jedná o definici poměrně obecnou, pro naše potřeby se jeví vhodnější použít v následujících kapitolách názorné příklady v podobě jednotlivých platform, což nám pomůže, abychom problematice lépe porozuměli a nastínili tak možná řešení.

Příklady jednotlivých platform a jejich rozdílné modely odrážejí i nové termíny, které se snaží obecně označit danou ekonomiku. Lze se setkat s termíny jako *on demand economy*, *gig economy*,⁷ sdílená ekonomika či jiné. Pojmy jsou zaměňovány a teorie se zatím neshodla, který z nich je nejpřesnější. Z důvodu zavádějícího názvu sdílené ekonomiky, která se mnohdy pouze jeví, že spočívá ve sdílení, ale fakticky jde o běžnou obchodní činnost za účelem zisku, odborníci nyní prosazují primárně termín *on demand economy* či *gig economy*. Dominantními ekonomickými hráči zde jsou právě platformy, které fungují jako prostředníci mezi zájemci o „sdílení“. Právě pro tyto důvody byly těžištěm této práce zvoleny digitální platformy, protože ty spojují všechny tyto termíny. V textu bude také používán především termín ekonomiky platform.⁸

⁶ VAN GORP, Nicolai a Olga BATURA. Challenges for Competition Policy in a Digitalised Economy [online]. 2015 [cit. 2019-03-21]. Dostupné z WWW: <http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542235/IPOL_STU%282015%29542235_EN.pdf>.

⁷ On demand economy volně v překladu označuje ekonomiku snažící se uspokojit poptávku pomocí digitálních platform. Gig economy pak označuje zase ekonomiku gigů, což jsou nenáročné úkoly.

⁸ Obdobně ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Ekonomika online platform a proměna pracovního trhu. In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 50. ISBN 978-80-7552-874-2.

V této práci budeme pracovat se stejným rozdělením ekonomiky platformem, jež užila Evropská komise ve svém reportu⁹, a to na profesionální *crowdsourcing*, *on-demand work* v prostorách objednatele a přepravní platformy.

První kategorie s názvem profesionální *crowdsourcing* je oblastí pravděpodobně nejméně známou, avšak co se působnosti digitálních platform týče zároveň nejrozsáhlejší. Její dosah je totiž již dnes globální. *Crowdsourcing* spočívá v provádění jednoduchých úkolů na internetu, které mnohdy spočívají v jediném kliknutí myši. Mezi typické činnosti těchto pracovníků patří účast na rozličných online výzkumech, vyplňování dotazníků, zpětná vazba v podobě jednoduchých odpovědí na otázky, proofreading či online kreativní činnost.

Druhá kategorie se vyznačuje lokálností a představuje běžné a poměrně lehce představitelné objednávání a vykonávání jednoduchých úkolů v prostorách a dle pokynů uživatele platformy. Mezi představitele těchto platform lze uvést například společnost TaskRabbit, díky které lze jednoduše objednat úklid domácnosti či opravářské práce.

Třetí kategorie dopravních služeb spadá pro svůj lokální charakter víceméně do druhé, nicméně pro její popularitu a momentální zviditelnění i díky některým soudním rozhodnutím ve věci Uberu, je vhodné ji vyčlenit do zvláštní kategorie.

⁹ Op. DE STEFANO V. and Aloisi A., European Legal framework for digital labour platforms, European Commission, Luxembourg, 2018.

1.1 Crowdsourcing

Za autora definice crowdsourcingu je považován J. Howe, který tento jev pojmenoval již v roce 2006.¹⁰ Stěžejním elementem platform řadících se do této kategorie je podle něj slovo *crowd*, což lze přeložit do češtiny jako dav. Stějně jako běžný dav lidí i ten, jenž vstupuje do kontextu této kapitoly, se vyznačuje větším množstvím lidí různých vlastností, jako je pohlaví, národnost, věk či odbornost. Tato různorodost umožňuje platformám, jakožto zprostředkovateli, zapojení velkého množství lidí z celého světa, jež spojuje mnohdy pouze znalost angličtiny a internetová gramotnost k výkonu široké škály úkolů, k jejichž výkonu není potřeba dalších znalostí. Zastoupení více národností a tedy více časových zón dovoluje zase nepřetržitý výkon v průběhu celého dne, což zaručuje spolehlivost splnění úkolů. Využití pracovníků z méně rozvinutých zemí pak objednavatelům zaručuje levnější alternativu splnění úkolu oproti samostatnému splnění v rámci vlastní společnosti. Způsob plnění úkolů pomocí třetích osob se nazývá *outsourcing*, čímž se dostáváme k druhé polovině slova v nadpisu této kapitoly.¹¹ Někteří autoři ale správně zmiňují ještě termín „*offshoring*“, což je výkon určitých aktivit společnosti v zahraničí.¹² Pokud tedy mluvíme o *crowdsourcingu* za užití levnější pracovní síly ze zahraničí, měli bychom tam zakomponovat i *offshoring*. Vzhledem k tomu, že je všeobecně užíván termín *crowdsourcing*, který pod sebe zahrnuje i právě pracovníky z rozvinutých zemí, budeme v textu pracovat s tímto termínem.

Dnes je *crowdsourcing* využíván s pomocí digitálních platform primárně k plnění takzvaných *micro-tasks*, což jsou velmi jednoduché a časově nenáročné úkoly, za jejichž splnění obdrží pracovník odměnu v řádu několika korun. Jednoduchost těchto úkolů spočívá často v pár kliknutích myši. Ve svém názvu to odráží například společnost Clickworker, která umožňuje zprostředkovat práci libovolnému pracovníku

¹⁰ Viz HOWE, Jeff. THE RISE OF CROWDSOURCING [online]. 2006 [cit. 2019-03-23]. Dostupné z WWW: <<https://www.wired.com/2006/06/crowds/>>.

¹¹ Obdobně BERG, Janine, Marianne FURRER, Ellie HARMON, Uma RANI a M. Six SILLBERMAN. Digital labour platforms and the future of work [online]. Geneva, 2018 [cit. 2019-03-23]. ISBN 978-92-2-031025-0. Dostupné z WWW: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf>.

¹² ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Ekonomika online platform a proměna pracovního trhu. In: PICHT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 50. ISBN 978-80-7552-874-2.

z davu, jelikož i libovolný pracovník dokáže například zodpovědět jednoduché otázky v obecných průzkumech. Společnost Clickworker prezentuje podobu své činnosti jako rozčlenění dílčích úkolů z rozsáhlého projektu, které pomocí své platformy následně distribuje mezi “svůj“ dav, který dnes čítá 1,5 milionu pracovníků a ten se již postará o jejich splnění. Clickworker dodává, že úkoly nesmí vyžadovat hlubší znalosti daného tématu úkolu, a že pouhá “intelligence davu“ má být pro řešení dostačující. Tímto tvrzením podtrhuje zároveň hlavní aspekt úkolů, a tedy jednoduchost v kombinaci s určitou formou kritického myšlení, kterého umělá inteligence doposud není schopná.¹³ Ironické na tomto modelu je to, že se mnohdy pracovníci této platformy účastní různých výzkumů a online dotázníků, kde formou odpovědí na jednoduché otázky onu umělou inteligenci fakticky programují a trénují, čímž pod sebou nevědomky podřezávají teprve nově narostenou větev pracovních příležitostí.

Druhým modelem crowdsourcingových platform jsou takzvaná online tržiště nezávislých pracovníků, kde si objednavatel vybírá konkrétní osobu. Hlavním zástupcem těchto platform je americká společnost Upwork. Ta v současnosti nabízí zprostředkování služeb hlavně v oblastech IT, designu či překladatelství, přičemž se nejedná o *micro-tasks*, ale celé projekty. Nároky na odbornost jsou tedy vyšší a míra kontroly ze strany Upworku logicky taktéž. Dalším rozdílem oproti prvnímu modelu je rovněž to, že jakmile dojde ke spojení mezi nezávislým pracovníkem a zadavatelem projektu, nejedná se již o ryzí *crowdsourcing*, neboť aspekt davu odpadl. Vzniká zde tedy běžný vztah objednavatele a zhotovitele díla, kdy pokyny uděluje přímo zhotovitel. V případě vzájemné spokojenosti mohou tyto osoby zůstat ve spojení a v budoucnu realizovat další projekty pomocí rozhraní platformy, čímž se role platformy zprostředkovatele omezuje na pouhou výměnu dat a informací. Upwork si uvědomuje riziko vlastní nepotřebnosti v tomto následném vztahu, a proto se snaží přimět nezávislé pracovníky k využívání jejich platformy i po prvotním zprostředkování alespoň klouzavým snižováním poplatku na základě množství odpracovaných hodin pro daného objednavatele.¹⁴

¹³ Viz internetová stránka Clickworker: <<https://www.clickworker.com/about-crowdsourcing/>> [cit. 2019-03-23].

¹⁴ Viz internetová stránka Upwork: <<https://www.upwork.com/i/how-it-works/client/>> [cit. 2019-03-23].

Rozličné modely podoby práce mezi jednotlivými crowdsourcingovými platformami již vyvolaly mnohé diskuze, jejichž cílem bylo zodpovězení pracovněprávních otázek souvisejících se sociálním zabezpečením těchto pracovníků či diskriminací a oportunistickým jednáním ze strany platformy. Otázky vyvolalo také pracovněprávní postavení pracovníků, čímž se po vznesení nároku pracovníky jedné crowdsourcingové platformy na minimální mzdu už mimojiné částečně zabýval soud v USA, který ale na tuto otázku nedal jednoznačnou odpověď.¹⁵

¹⁵ Viz kapitola 4.3 Otey v. CrowdFlower.

1.2 On demand work at clients premises

Druhou hlavní kategorií digitálních platform poskytujících nové pracovní příležitosti jsou platformy, které nabízejí reálné plnění namísto toho datového. Oproti *crowdsourcingovým* platformám se tyto odlišují také svým místním rázem, kdy k samotnému plnění dochází v zásadě v prostorách objednavatele.¹⁶ Nejedná se tedy o novou formu online práce, jako je tomu u *crowdsourcingu*, ale spíše o nový způsob zprostředkování a vykonání odvěkových služeb. V některých případech tyto platformy dokonce umožňují zpeněžení služeb, které dříve byly považovány za pouhou sousedskou výpomoc.

Typickým příkladem služby této kategorie je rozvoz jídla. V České republice je tato služba již hojně rozšířena díky platformě DámeJídlo, která byla založena v roce 2012, tedy celé 2 roky před vznikem UberEats. Mezi další obory, kde platformy rozšiřují své pole působnosti patří typicky uklízení domácností, domácí práce všeho druhu (TaskRabbit) či hlídání dětí, kde už lze také nalézt českého zástupce v podobě platformy Hlídačky. Ta je zajímavá mimo jiné svým vlastním vymezením, které uvádí na svých stránkách. Tato platforma zde uvádí, že je pouhým místem, kde se mohou spojit hledající a poskytovatelé péče. Nechybí zde ani typické vymezení se vůči agenturám práce či povinností z pohledu práva.¹⁷

V některých případech do této kategorie spadají i některé *crowdsourcingové* platformy, které fungují jako online tržiště nezávislých pracovníků, jelikož i přesto že u nich převážně dochází k virtuálnímu plnění formou dat, lze zde někdy objednat i například zahradníka, který vám přijde posekat trávník.¹⁸

Aby nejednoznačnosti nebylo málo, do určité míry sem kvůli svému lokálnímu charakteru spadají také přepravní služby. Vzhledem k tomu, že zde však nedochází

¹⁶ Obdobně viz DE STEFANO, V. a A. ALOISI. European Legal framework for digital labour platforms [online]. Luxembourg, 2018 [cit. 2019-03-21]. ISBN 978-92-79-94131-3. Dostupné z WWW: <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112243/jrc112243_legal_framework_digital_labour_platforms_final.pdf>.

¹⁷ Dle <https://www.hlidacky.cz/>: „Každý uživatel je výhradně zodpovědný za výběr a ověření vhodného poskytovatele péče nebo hledajícího péče pro sebe, své rodiny nebo domácnosti a za dodržování všech platných zákonů v souvislosti s jakýmkoli pracovníprávním vztahem, který zřídí.“

¹⁸ Příkladem takové platformy je Freelancer viz: <<https://www.freelancer.com/freelancers/>>.

k plnění v prostorech objednavatele a také pro další specifika tohoto momentálně hojně diskutovaného odvětví, bude problematika přepravních služeb, podobně jako EK, vyčleněna do následující kapitoly.

1.3 Přepravní platformy

Málokdo dnes neslyšel o společnosti Uber. Jedná se bezpochyby o nejznámějšího představitele přepravních platform, který zároveň upoutal pozornost na celou, tehdy ještě sdílenou, ekonomiku. V poslední době začal přitahovat pozornost ale také z důvodu údajné prekarizace pracovních podmínek. S ohledem na český pracovní trh je nutné zmínit, že v červnu 2019 dosáhla nezaměstnanost 2,6 %, přičemž Úřad práce eviduje celkem 195 723 uchazečů o zaměstnání a 342 510 volných pracovních míst.¹⁹ Na pracovním trhu tak není příliš mnoho uchazečů, kteří by byli ochotni pracovat v nevýhodných podmínkách, neboť se jim nedaří najít běžné zaměstnání. Jestliže se tedy řidiči Uberu rozhodli pracovat v jeho službách jistě to svědčí o důvodu, proč jej upřednostnili před poměrně jednoduchým nalezením zaměstnání, jak správně upozorňuje JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.²⁰

V současnosti má již tento americký gigant řadu přímých konkurentů jako je například Lyft či Bolt²¹, nicméně podstata jeho obchodního modelu zůstává stejná – zprostředkování přepravy osob ve městech pomocí automobilů, jež sám nevlastní. Co se však změnilo od jeho zrodu je pohled, jenž se na jeho služby upírá.

Dříve Uber sám sebe považoval za tzv. technologickou platformu²², která se stará ryze o zprostředkování přepravy mezi neprofesionálním řidičem, který má zrovna k dispozici automobil a místo v něm, a osobou, jež tuto přepravu poptává. Generální

¹⁹ Viz Tisková zpráva Úřadu práce ČR. Dostupná z WWW: <https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2019/07/2019_07_09_tz_nezamestnanost_cerven_2019.pdf>.

²⁰ TOMŠEJ, Jakub. Právní status řidičů Uber: nehas co tě nepálí?. In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 102. ISBN 978-80-7552-874-2.

²¹ Dříve Taxify. viz: <<https://bolt.eu/cs/>>.

²² Někteří autoři používají termín „technologická společnost“ nebo „technologická platforma“. V této práci dále používám termín „informační společnost“, neboť je používán v překladu stanoviska generálního advokáta. Srovnej PICHRT, Jan. Několik tezí k tématu: Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?. In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 20. ISBN 978-80-7552-874-2.

advokát toto označení však odmítl a následně provedl analýzu, zda není Uber ve skutečnosti tzv. informační společností. Ani takové označení však dle něj není správné, a proto dnes již převládá jím prosazovaný názor, že se jedná o přepravní společnost, která se mimo zprostředkování podílí i na samotném provedení přepravy, neboť své řidiče nepřímou kontroluje a také stanovuje ceny přepravy samotné.²³ Tento názor sdílel i obvodní soud Severní Kalifornie²⁴, když uvedl, že Uber neprodává software a informace, nýbrž jízdy a přepravu jako takovou, čímž se neliší od ostatních taxislužeb, které instruují své řidiče pomocí vysílačky. Vzhledem k tomu, že na takový druh činnosti se váže řada povinností a povolení, kterými Uber nedisponuje, došlo k částečnému omezení jeho služeb v mnohých státech EU či k naprostému omezení služeb v jiných zemích jako například v Japonsku.²⁵

Pozornost, kterou tato omezení přinesla, se následně upřela i na řidiče samotné, jelikož jejich nejasné postavení z pohledu pracovního práva, tedy zda se jedná o zaměstnance společnosti Uber či osoby samostatně výdělečně činné, začalo být jasnější. Jednoznačné rozuzlení této otázky se pokusilo přinést dále v této práci rozebírané rozhodnutí londýnského odvolacího soudu, jenž potvrdil rozhodnutí odvolacího pracovněprávního tribunálu, a tedy že řidiči společnosti Uberu jsou tzv. “*workers*“ a náleží jím tak některá zaměstnanecká práva jako nárok na minimální mzdu a placenou dovolenou. Za zaměstnance je však neoznačil.²⁶ O tomto rozhodnutí bude podrobněji pojednáno v budoucí kapitole, a proto jej zde tedy nebudeme dále rozebírat.

²³ Viz Rozsudek Soudního dvora EU (velkého senátu) ze dne 20. prosince 2017 ve věci Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain sp. zn. C-434/15. Dostupný z WWW: <<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-434/15>>. Soudní Dvůr EU zde v bodě č. 39 říká, že Uber prostřednictvím stejnojmenné aplikace stanovuje přinejmenším maximální cenu přepravy, že tuto cenu od zákazníků inkasuje, aby z ní následně část vyplatil neprofesionálnímu řidiči vozidla, a že vykonává určitou kontrolu kvality vozidel a jejich řidičů, jakož i chování posledně uvedených, která může případně vést k jejich vyloučení.

²⁴ Viz Rozsudek Obvodního soudu Severní Kalifornie ve věci Douglas O'Connor v Uber Technologies Inc Case3:13-cv-03826-EMC p. 10. Dostupný z WWW: <<https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1935&context=historical>>.

²⁵ Obdobně DE STEFANO, V. a A. ALOISI. European Legal framework for digital labour platforms [online]. Luxembourg, 2018 [cit. 2019-03-21]. ISBN 978-92-79-94131-3. Dostupné z WWW: <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112243/jrc112243_legal_framework_digital_labour_platforms_final.pdf>.

²⁶ Viz Rozhodnutí Odvolacího soudu VB ze dne 19. 12. 2018 sp. zn. A2/2017/3467. Dostupné z WWW: <<https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf>>.

Postavení jedné z nejznámějších platforem je tedy dnes již jasnější, díky čemuž je jasnější i vymezení sdílené ekonomiky, jejímž byl ve svých počátcích průkopníkem. O sdílení se v jeho případě nejedná. Tento názor prosazuje i generální advokát Maciej Szpunar, jenž tvrdí, že o sdílení se nejedná, neboť cílová destinace je určena cestujícím a odměna, která je mu za to poskytnuta také neúměrně převyšuje pokrytí nákladů. Doporučuje proto nahlížet na Uber jako na běžnou dopravní společnost, což je i názor obsažený v soudních rozhodnutích, které byly citovány na předchozí straně.²⁷

Situace je ovšem jiná u druhého typu přepravních platforem, které se minimálně jeví jako ryzí zástupci sdílení. Tímto míníme platformy jako je francouzský BlaBlaCar, který pomáhá spojovat řidiče s předem danou trasou cesty a volným místem v autě a zájemce o stejnou trasu cesty. Smyslem takového spojení je sdílení a pokrytí nákladů na společnou přepravu.²⁸ Definicí tohoto modelu již příhodně nalezneme ve francouzském dopravním zákoně pod pojmem „*co-voiturage*“ neboli spolujízda.²⁹ Zákon zde přiznává řidičům nabízejícím spolujízdu, i například přes platformu BlaBlaCar, speciální režim, na který se neuplatní nutná povolení pro taxislužby či platformy typu Uber. Tento názor podpořilo i nedávné rozhodnutí španělského provinčního odvolacího soudu ve věci Španělské autobusové federace proti BlaBlaCar, kde soud stvrdil postavení žalované jakožto informační společnosti namísto dopravní společnosti.³⁰

Z popisu obou výše uvedených typů je patrné, že pro další postup je důležité především rozlišení na přepravní společnost a na informační společnost, neboť na každou se uplatní odlišný právní režim resp. na dopravní společnost se uplatní omezení a nároky, jimiž informační společnost není obtížena. Toto dělení úzce souvisí také s pracovněprávním režimem řidičů obou typů, jelikož v jednom případě se na ně uplatní režim zaměstnance a s ním určité výhody spojené.

²⁷ Stanovisko generálního advokáta Macieje Szpunara přednesené dne 11. května 2017. In: Soudní dvůr Evropské unie, věc C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi proti Uber Systems Spain SL, bod 92. Dostupné z WWW: <<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-05/cp170050en.pdf>>.

²⁸ Viz internetová stránka Blablacar: <<https://www.blablacar.cz/how-does-car-sharing-work>>.

²⁹ Viz článek L3132-1 francouzského dopravního zákona. Dostupný z WWW: <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000023086525&idArticle=L EGIARTI000031051569>>.

³⁰ Viz internetový článek inforumující o postavení Blablacar. Dostupný z WWW: <https://www.garrigues.com/en_GB/garrigues-digital/blablacar-internet-service-provider-not-transport-company>.

2. Podoba práce

Lidské činnosti a s nimi spojená podoba práce se mění. Některé činnosti mohou být jednou klasifikovány jako práce a jindy pouze jako volnočasová aktivita. Profesionální tenisový hráč bezpochyby vykonává práci, ale amatérský sportovec se při hře tenisu věnuje pouze svému koníčku. Mnohdy je jediným rozdílem mezi oběma případy pouze odměna.

Pracovní právo zároveň poskytuje ochranu pouze zaměstnancům, což jsou fyzické osoby, které se zavázaly k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zákoník práce dále dodává, že základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.³¹

Digitální platformy z nejasné definice práce těží a dále přispívají k pracovněprávním nejasnostem ve vztahu mezi nimi a jejich uživateli. Některé platformy například maskují běžnou práci tím, že interaktivní formou pobízejí uživatele k aktivitě, která by jinde byla placená. Příkladem tohoto může být například Wikipedia či stále častější, nahodile se objevující výzkumy či otázky společnosti Google za užití softwaru reCAPTCHA, který Google zčásti využívá jako obranu proti botům a zčásti jako maskovaný přepis knih do digitální podoby.³² Jiné platformy dokázaly zase zmonetizovat činnosti, které dříve byly považovány za pouhou sousedskou výpomoc. V tomto odvětví lze zmínit například hlídání dětí či údržbu domácnosti, o kteréžto se stará TaskRabbit. Další samostatnou kategorií spadající do sdílené ekonomiky jsou platformy, které umožňují vlastníkům věcí tyto věci sdílet za odměnu. Tuto kategorii a celou sdílenou ekonomiku dříve velmi zviditelnil Uber, dnes se sem řadí spíše například BlaBlaCar. Mimo tyto nové formy práce se digitální platformy snaží zamaskovat svoji činnost i samotným označením, neboť své pracovníky mnohdy označují termíny jako například partnerští řidiči (Uber), clickworkers (Clickworker) či taskers (TaskRabbit). Tím se snaží zdůraznit, že se nejedná o jejich zaměstnance, nýbrž o nezávislé

³¹ Viz Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §3 a §6.

³² Viz CRAIN, Marion G., Winifred POSTER a Miriam A. CHERRY. *Invisible Labor: Hidden Work in the Contemporary World* [online]. Oakland, California, 2016 [cit. 2019-06-05]. ISBN 9780520286405. Dostupné z WWW: <<https://bit.ly/30kU9cA>>.

pracovníky, kterým tak nejsou povinni poskytnout pracovněprávní ochranu a zároveň za ně nenesou odpovědnost.³³

Přes tyto snahy je však zřejmé, že se o určitou formu práce jedná. Zda lze však ve všech případech přiznat pracovníkům zaměstnanecké postavení a pracovněprávní ochrany, již natolik zřejmé pro různorodost platformem není. V současnosti nenáleží převážně většině pracovníků platformem zaměstnanecké postavení, a alespoň z daňového hlediska tito pracovníci provádějí výkon jako nezávislé osoby samostatně výdělečně činné. Již z povahy některých platformem je však zřejmé, že o úplnou nezávislost se vždy nejedná. Důležitým hlediskem pro správné podřazení vztahu uživatele a platformy je nezbytné zkoumat míru závislosti neboli podřízenosti, a proto budou v následujících podkapitolách popsány jednotlivé fáze provedení práce, tak abychom vznikajícím vztahům lépe porozuměli.

2.1 Přístup k platformě

K tomu, aby se z běžného člověka stal uživatel platformy potažmo pracovník platformy, je ve většině případů zapotřebí pouze chytrý telefon a internet. Pomocí těchto dvou věcí si uživatel následně vytvoří profil, kde uvede své osobní údaje, jazyk, zkušenosti, dovednosti a bankovní účet, na který mu bude vyplácena odměna. V případě platformem zprostředkovaných odbornější práci jako například Upwork, je třeba vyplnit profil velmi pečlivě, neboť z důvodu nutnosti kvality nabízené práce zde dochází k zevrubné kontrole a schvalování profilů. Například v odvětví online právníků zde zájemce vyplňuje dosažené vzdělání, právní obory, v nichž nabízí své služby, preferenci pracovat na dlouhodobějších (nad 3 měsíce) či krátkodobějších projektech a časovou dostupnost. Ta může spočívat v pod, či nad 30hodinovým výkonu práce týdně nebo ve zcela otevřené dostupnosti dle vlastních potřeb. Vzhledem k tomu, že je zde údajná vysoká rivalita mezi poskytovateli, Upwork doporučuje rovněž zvolit líbivou profilovou

³³ Viz ESCANDE-VARNIOL, Marie-Cécile. *The Legal Framework for Digital Platform Work: The French Experience: Law and the "Sharing Economy": Regulating Online Market Platforms* [online]. University of Ottawa Press, 2018, s. 321-355. [cit. 2019-07-23]. ISBN 978-0-7760-2752-6. Dostupné z WWW: <www.jstor.org/stable/j.ctv5vdczv.14>.

fotku a titul, jež má pracovníka stručně vystihovat.³⁴ Běžné je rovněž doložení i potřebných dokumentů, jako je například řidičské oprávnění v případě řidičů Uberu.

Po potvrzení žádosti dochází ke sjednání pracovních podmínek, kde je proces sjednávání ovšem omezen na pouhé přistoupení k elektronicky předloženým podmínkám, od nichž se potenciální pracovník platformy nemůže odchýlit, ať už se jedná o úpravu pracovního vztahu, řešení sporů či omezení odpovědnosti. Nemožnost vyjednávat o pracovních podmínkách umocňuje slabší postavení pracovníků platform, kterým se v případě jakýchkoliv připomínek dostává v zásadě odpovědi formou automatizovaného bota.³⁵

2.2 Přidělování práce

Po uzavření úvodní fáze, schválení uživatelského profilu a sjednání pracovních podmínek, dochází k přidělování práce. V této fázi lze rozeznat tři hlavní způsoby distribuce práce mezi pracovníky platform. Prvním typem je automatické přidělení pomocí algoritmu platformy, který bere v potaz povahu úkolu a profil uživatele. Druhým typem je veřejná aukce práce, kde jednotliví pracovníci v zásadě reagují na poptávku poskytnutím informací o žádané odměně a předpokládané době, v níž práci vykonají. Třetím typem je zvláštní forma projevení zájmu o danou práci, kde jednotliví pracovníci soutěží pomocí svých návrhů, z nichž si potenciální zákazník vybírá nejvhodnějšího kandidáta potažmo návrh. Tento typ si lze představit především u kreativních činností jako je logo design, kde si zákazník po stanovení určitých parametrů vybere a zaplatí za nejvhodnější logo.³⁶

Přidělování práce má i svá další specifika napříč spektrem platform. Crowdsourcingové platformy často požadují poskytnutí určitého vzorku předešlých projektů, které příslušné osoby ohodnotí a určí, pro které úkoly je daný pracovník kvalifikován. Obdobná zkouška čeká například i clickworkery, kterým jsou jednotlivé

³⁴ Viz internetová stránka Upwork: <<https://www.upwork.com/ab/create-profile/introduce-yourself/>> [cit. 2019-07-23].

³⁵ Obdobně DE STEFANO, V. a A. ALOISI. European Legal framework for digital labour platforms [online]. Luxembourg, 2018.

³⁶ Tamtéž.

úkoly přidělovány na základě bodového výsledku testu dovedností.³⁷ Vůle vybírat si jednotlivé úkoly, v tomto případě jízdy, je omezena i u partnerských řidičů Uberu, kteří až do okamžiku přijetí jízdy neznají trasu a nemohou si tak spočítat předpokládanou odměnu. Na přijetí jízdy mají řidiči po upozornění 15 sekund, po nichž v případě nepřijetí dochází k nabídnutí dané jízdy dalšímu řidiči. V případě přijetí začíná jízda vyzvednutím klienta a ověřením jeho jména.

2.3 Řízení výkonu práce

Míra řízení výkonu práce se odvíjí v souvislosti s typem platformy. Přepravní platformy patří bezpochyby mezi platformy, kde udělování pokynů k výkonu práce platformou hraje zásadní roli a určuje výslednou podobu služby. Například Uber k tomuto účelu vydává Community Guidelines, kde svým partnerským řidičům doporučuje, aby nepouštěli hlasitou hudbu, nabízeli žvýkačky, či aby například nekřičeli.³⁸ Práce vykonávaná v prostorech klientů se vyznačuje zase naopak tím, že pokyny uděluje mimo platformu i samotný klient. Některé úkoly, o jejichž zprostředkování se stará TaskRabbit, vyžadují, aby si tasker obstaral vlastní pracovní pomůcky a dle svého svobodného uvážení splnil úkol. U jiných úkolů se však zase očekává, že pomůcky poskytne klient a zároveň určí svými pokyny podobu práce.

Svědomité dodržování pokynů je v nejvyšším zájmu všech pracovníků, neboť v případě nedodržení pokynů či stanovených standardů práce, vlivem čehož hodnocení pracovníka poklesne pod určitou hodnotu, může platforma pracovníka sankcionovat nařízením výcvikové fáze, která je požadavkem dalšího výkonu. Ta či jiné kroky k nápravě mohou být nařízeny i v případě častého odmítání úkolů či v případě Uberu jízdy.³⁹

³⁷ DE STEFANO, V. a A. ALOISI. European Legal framework for digital labour platforms [online]. Luxembourg, 2018.

³⁸ Viz Pravidla pro komunitu Uber. Dostupné z WWW: <<https://www.uber.com/legal/community-guidelines/us-en/>> [cit. 2019-07-23].

³⁹ Procento zrušených jízd vedoucích k omezení činnosti se liší stejně jako hodnocení dle regionů. V praxi se uvádí míra okolo 5-10% viz Cancellation rate. Dostupné z WWW: <<https://www.uber.com/legal/community-guidelines/us-en/>> [cit. 2019-07-23].

Běžným jevem je rovněž výslovný zákaz subcontracting, neboli povolení pouze osobního výkonu práce. U crowdsourcingových platforem obstarávajících tzv. microtasks je výslovný zákaz splnění úkolu či jeho části pomocí skriptu, bota či jiné umělé inteligence.⁴⁰ Clickworker dále zakazuje plnění pomocí třetí osoby.⁴¹

Dalším a pravděpodobně nejvýznamnějším zásahem do relativní svobody pracovníků platforem při výkonu práce je samotné stanovení doby, kdy k výkonu má dojít. Jedním z důvodů úspěchu digitálních platforem práce je bezpochyby možnost se kdykoliv připojit a pracovat. V současnosti však již tento benefit u některých platforem bezmezně neplatí. Platforma v oblasti rozvozu jídla Deliveroo v minulosti zavedla režim pracovních směn, na které se musí její pracovníci registrovat, tak aby mohli jídlo v daném časovém intervalu rozvážet. Tento systém přispívá k vysoké soutěži o lukrativní časové intervaly a zároveň k frustraci při méně vytížených směnách, ke kterým se pracovník sice zavázal, ale jistě s vidinou vyšší odměny, která je právě na počtu rozvozů závislá. Mnohé crowdsourcingové platformy implementovaly systém upozornění naléhajících na pracovníky, aby se připojili a byli aktivní. Tyto principy nepřetržité dostupnosti popírají zároveň hlavní myšlenku digitálních platforem práce, které měly původně sloužit pouze jako sekundární zdroj příjmu.⁴²

2.4 Kontrola a hodnocení výkonu práce

Po vykonání práce dochází k další formě její kontroly, kterým je hodnocení. V oblasti platforem se hodnotí provedení jednotlivých úkolů. Na rozdíl od tradičního ohodnocení zaměstnance nadřízenou osobou zde tuto kontrolu provádí však samotný klient, který si práci objednal. Ohodnocení jednotlivých úkolů konkrétního pracovníka vytváří následně souhrnné hodnocení všech v minulosti vykonaných úkolů a určuje tak jeho určitou digitální tržní hodnotu. Tato hodnota následně pomáhá novým potenciálním klientům rozhodnout se, zda si daného pracovníka vyberou pro splnění

⁴⁰ Příkladem takové platformy je Figure Eight neboli bývalý CrowdFlower. Viz bod 2 smluvních podmínek. Dostupné z WWW: <<https://www.figure-eight.com/legal/>. Obdobně též AMT <<https://www.mturk.com/participation-agreement>> [cit. 2019-07-24].

⁴¹ Ledaže to je výslovně uvedeno v daném projektu. Viz §3.3 smluvních podmínek. Dostupné z WWW: <<https://workplace.clickworker.com/en/agreements/10123>> [cit. 2019-07-24].

⁴² Obdobně DE STEFANO, V. a A. ALOISI. European Legal framework for digital labour platforms [online]. Luxembourg, 2018. [cit. 2019-03-21].

svého požadavku. V současnosti se však nejedná o obecnou tržní hodnotu, neboť je v zásadě nepřenositelná mezi jednotlivými platformami, což limituje pracovníky ve změně platformy z důvodu těžce vydobytého ohodnocení. Potřebu přenositelnosti hodnocení zdůrazňuje ve svém usnesení i Evropský parlament, který také podněcuje vytvoření takového mechanismu do budoucna.⁴³

Transparentnosti práce napomáhají nástroje jako GPS sledování u řidičů či rozvozců jídel, nebo vnitřní softwary platform, které dohlížejí nad řádným plněním přidělených úkolů. U dovednostně náročnějších úkolů je běžným nástrojem dohledu pořizování screenshotů pracovníkova monitoru tak, aby klient viděl v reálném čase, jak práce na daném projektu pokračuje.⁴⁴ U těchto projektů je také běžná tzv. dvoustupňová kontrola, kdy je před odevzdáním projektu nejprve třeba, aby finální podobu schválil předem určený pracovník platformy, případně aby navrhl změny a vrátil je k dopracování. V případě, že jsou projekty pracovníkovi vráceny k dopracování často, může se stát, že se mu sníží hodnocení a v budoucnu mu tak bude přidělováno nižší množství projektů.⁴⁵

Na základě náročnosti úkolu je závislý také časový interval, jenž se zobrazí na pracovníkově monitoru, ve kterém je třeba úkol či projekt splnit. Jestliže není úkol splněn v daném intervalu, pracovník ztrácí možnost jej nadále splnit a obdržit jakoukoliv odměnu za dosavadní práci. Ztracený úkol je následně přidělen jinému pracovníkovi a primární pracovník musí čekat na přidělení nového úkolu, který by měl být alespoň po dobu následujících několika minut odlišný.⁴⁶

Poslední fází kontroly je závěrečné hodnocení úkolu, projektu, či poskytnuté služby cílovým klientem. Ve většině platform existuje běžně systém hodnocení 5ti

⁴³ Viz Zpráva o evropském programu pro ekonomiku sdílení bod 41. Dostupná z WWW: <http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0195_EN.html>.

⁴⁴ Jednou ze služeb, která toto nabízí je Worksaps, jejíž název vychází od aplikace Snapchat, jejíž funkcí je pořizování snímků, v tomto případě obrazovky, a posílání to předem zvolenému adresátovi. Viz internetová stránka: <<http://www.worksnaps.net/www/>> [cit. 2019-03-21].

⁴⁵ Hodnocení u platformy ClickWorker se odvíjí od posledních 25 odevzdaných projektů, které následně hodnotí ve zmiňovaném dvoustupňovém testu pověřený pracovník. Viz Why is my rating sinking?: <<https://www.clickworker.com/faq/>> [cit. 2019-03-22].

⁴⁶ Tamtéž. Viz How much time have I got to complete a task?: <<https://www.clickworker.com/faq/>> [cit. 2019-03-22].

hvězdiček anebo písemných recenzí. Na spokojenosti klienta je tak ve výsledku přímo závislá budoucí kariéra pracovníka, jemuž jestliže se sníží hodnocení pod určité množství hvězdiček⁴⁷ či dostane příliš mnoho negativních recenzí, platforma mu může dočasně či trvale omezit možnost budoucího výkonu práce skrze danou platformu.

Na závěr, je-li klient s výsledkem nespokojen, mnohé platformy mu bez jeho dalšího protiplnění umožňují si výsledek práce ponechat, aniž by byl povinnen za něj zaplatit. Vzhledem k nemožnosti disputace vlivem hrozícího negativního hodnocení je pak pracovník ponechán bez jakékoliv náhrady a s vědomím, že výsledek jeho práce byl ve skutečnosti v pořádku a nyní je klientem a mnohdy i platformou využíván.⁴⁸ V přijatelnějším případě, kdy je klient nespokojen, ale požaduje úpravy, má pracovník stanovenou lhůtu, do které musí provést úpravy k uspokojivému výsledku. Pokud je neprovedete ve stanoveném čase, je mu opět odepřena jakákoliv odměna.⁴⁹

2.5 Odměna za práci

Posledním krokem celého procesu splnění úkolu je odměnění pracovníka za řádně provedenou práci, kterou klient neodmítl zaplatit. Odměna bývá stanovena v zásadě za provedení jednotlivého úkolu, či v ojedinělých případech formou hodinové sazby. V obou případech je však odměna na minimální hranici⁵⁰, což platformy ospravedlňují přebytkem nabídky práce a faktem, že tato úkolová práce má sloužit pouze jako vedlejší zdroj příjmu. Pro představu se uvádí, že běžnou odměnou za splnění úkolu v crowdsourcingových platformách je částka blížící se zhruba dvěma korunám.⁵¹

⁴⁷ Uber neuvádí konkrétní množství hvězdiček, které znamená omezení, ale uvádí, že toto množství se liší v jednotlivých regionech. Neoficiální uváděnou hodnotou bývá zhruba 4,6 hvězdiček. Viz smluvní podmínky. Dostupné z WWW: <<https://www.uber.com/legal/community-guidelines/us-en/>> [cit. 2019-03-25].

⁴⁸ Amazon Mechanical Turk výslovně stanovuje, že jakékoliv informace uložené na platformu, si může nadále pro vlastní účely ponechat, a to včetně výsledků práce. Viz smluvní podmínky. Dostupné z WWW: <<https://www.mturk.com/participation-agreement>> [cit. 2019-03-25].

⁴⁹ Obdobně DE STEFANO, V. a A. ALOISI. European Legal framework for digital labour platforms [online]. Luxembourg, 2018.

⁵⁰ Freelance tržiště UpWork například stanovilo minimální hodinovou sazbu \$3 viz internetová stránka: <<https://support.upwork.com/hc/en-us/articles/211062988-Minimum-Hourly-Rates>> [cit. 2019-03-25].

⁵¹ “Survey research has, for example, shown that 25% of the tasks offered at Amazon Mechanical Turk are valued at \$0.01 (€0.007), 70% offer \$0.05 (€0.04) or less, and 90% pay less than \$0.10 (€0.07). This is equals an hourly rate of around \$2.” viz EUROFOUND. *New forms of employment* [online]. 2015 [cit. 2019-05-29]. ISBN 978-92-897-1594-2. Dostupné z WWW:

Rysem této úkolové mzdy je navíc splnění co největšího počtu úkolů během časového intervalu, který bývá někdy předem určen, čímž dochází k vysoké soutěživosti mezi pracovníky.⁵² Negativním specifíkem z pohledu pracovníka u hodinové sazby je zase fakt, že zde dochází ke zvýšené míře kontroly například již zmiňovanou formou screenshotů pracovníkova monitoru.⁵³

Ať už je ale odměna stanovena jako hodinová či úkolová, v převážné většině případů je stanovena samotnou platformou bez možnosti vyjednávání. V případě Uberu: *“Uber reserves the right to change the Fare Calculation at any time in Uber’s discretion(...).”*⁵⁴ Platforma tedy stanoví v zásadě fixní částky za konkrétní úkoly, které se následně mohou ještě změnit na základě určených, ač často nejasných, faktorů. Hlavním faktorem je především tržní mechanismus vyrovnávání nabídky a poptávky. Ten se projevuje hlavně v případech krátkodobého mimořádného zvýšení agregátní poptávky po práci, vlivem čehož se částka zvyšuje.⁵⁵

Významným problémem je tedy nestabilita očekávaného příjmu. Vzhledem k tomu, že odměna je jednostranně určena a velmi často také jednostranně měněna, pracovníci jsou vystaveni velké nestabilitě a nejistotě, která je už tak zasažena vlivem možnosti nezaplacení za neuspokojivou práci zákazníkem a častou fluktuací poptávky.⁵⁶ Tyto podmínky vedou ve výsledku k tomu, že mnohdy k výkonu připravený pracovník, který vynaloží čas i usilí k práci, neobdrží žádnou odměnu. Řešením tohoto nerovného postavení se jeví být kolektivní vyjednávání, nicméně vlivem samostatného a anonymního postavení pracovníků platform, kteří mají velmi omezené možnosti mobilizace, je tato situace spíše bezvýchodná. Alternativní způsoby práce s sebou však

<<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>>.

⁵² Například již zmiňovaná platforma na rozvoz jídla Deliveroo, která požaduje registraci tzv. pracovních směn. Viz internetová stránka: <<https://deliveroo.co.uk/>> [cit. 2019-05-29].

⁵³ Viz internetová stránka Crossover: <<https://www.crossover.com/worksmart#worksmart-productivity-tool>> [cit. 2019-05-29].

⁵⁴ Viz Services Agreement společnosti Uber.

⁵⁵ Například poplatek za jízdné u Uberu se zvyšuje s rostoucí poptávkou, což je běžný jev ve vytížených hodinách a v případech nepříznivého počasí. Viz internetová stránka Uber: <<https://help.uber.com/riders/article/jak-se-po%C4%8D%C3%ADt%C3%A1-j%C3%ADzdn%C3%A9?nodeId=d2d43bbc-f4bb-4882-b8bb-4bd8acf03a9d>> [cit. 2019-06-02].

⁵⁶ DE STEFANO, V. a A. ALOISI. European Legal framework for digital labour platforms [online]. Luxembourg, 2018.

přinášejí také alternativní řešení, ke kterému došlo v případě platformy UberEats, kde se přece jen dokázala část pracovníků zmobilizovat pomocí samotné aplikace, díky níž si stávkující pracovníci objednali dovoz na stejné místo, na které dorazili nestávkující pracovníci, kteří byli na místě se stávkou obeznámeni a mohli se k ní tak připojit.⁵⁷

Na závěr této kapitoly lze uvést, že samotné vyplácení odměn se odehrává ve většině případů standardní cestou převedením částky skrze platformu z účtu zákazníka na účet pracovníka, přičemž uvedení účtů je samozřejmě podmínkou k užívání platformy u obou stran. I zde však nalezneme specifická řešení, kdy například Amazon Mechanical Turk pracovníkům mimo USA vyplácí odměnu formou nahrání kreditu na Amazon.com gift card, za což si pracovník může objednat produkty z nabídky tohoto internetového prodejce zboží.⁵⁸ Výplata odměny u Uberu zase probíhá tak, že se nejprve celá částka za provedenou jízdu převede na účet platformy. Následně se odečte určité procento jako provize za zprostředkování. K dalšímu kroku dojde až po jednom týdnu, neboť tehdy dochází k odměnění řidiče formou výplaty za souhrnný počet všech jízd rozhodného období jednoho týdne. Tato částka však může být i mimořádně zvýšena vlivem nově zavedené možnosti dávání spropitného řidiči, či mimořádně snížena v případě, kdy řidič zvolí úmyslně delší trasu, aby navýšil cenu jízdového.⁵⁹

S otázkou odměny rovněž velmi úzce souvisí otázka placení daní. Ta se samozřejmě odvíjí od nejistého pracovněprávního režimu pracovníků, a proto její úpravu v současnosti nalezneme primárně ve smluvních podmínkách platform. Například AMT explicitně stanovuje, že nenese odpovědnost za výpočet ani výběr daní, ba naopak zdůrazňuje, že se jedná o povinnost konkrétního nezávislého pracovníka.⁶⁰ Jestli tito pracovníci skutečně daně odvádí je však otázkou debat, a proto se uvažuje spíše o zavedení tzv. digitální daně, která se má týkat digitálních společností, kam lze řadit i digitální platformy práce. Hlavním důvodem digitální daně je tak boj s rostoucí

⁵⁷ Stávka byla reakcí na jednostranné předem neoznámené snížení odměn za jízdy platformy UberEats. Viz internetový článek. Dostupný z WWW: <<https://www.ft.com/content/88fdc58e-754f-11e6-b60a-de4532d5ea35?siteedition=uk#recommended-h-113541474457228780>>.

⁵⁸ Viz bod 4 a) Participation Agreement. Dostupné z WWW: <<https://www.mturk.com/participation-agreement>> [cit. 2019-06-02].

⁵⁹ Viz Services Agreement společnosti Uber.

⁶⁰ Viz bod 4 g) Participation Agreement AMT: “(...) YOU AGREE THAT WE ARE NOT OBLIGATED TO DETERMINE WHETHER TAXES APPLY AND WE ARE NOT RESPONSIBLE TO COLLECT OR REMIT ANY TAXES ARISING FROM ANY TRANSACTION.”

šedou ekonomikou digitální práce. Potřebu této daně si uvědomuje i EU, která o ní jedná⁶¹, nicméně jednání zatím není ve shodě a tak jednotlivé členské státy přistupují k vnitrostátním úpravám. V současnosti je mimochodem i na půdě Parlamentu ČR připravován zákon o dani z vybraných internetových služeb, který plánuje zavést 7 % daň na tržby vybraných internetových firem.⁶² EP dále zdůrazňuje, že ekonomika sdílení by nikdy neměla být využívána jako způsob, jak se vyhnout daňovým povinnostem a zdůrazňuje naléhavou potřebu spolupráce mezi příslušnými orgány a platformami pro spolupráci v oblasti dodržování daňových předpisů a výběru daní.

Mimo tuto komplexní daň v souladu s usnesením EP tak vyvíjí Ministerstvo financí úsilí i v jednotlivých případech, kdy například se společností Uber v nedávné době uzavřelo daňové memorandum, jehož obsahem je závazek Uberu poskytovat Finanční správě data nezbytná ke správě daní, zejména celkovou částku jízdného, vlivem čehož budou příjmy transparentní a bude zajištěn řádný výběr daně z příjmu FO. Dále se Uber zavázal k postupnému zavedení EET a k informování svých řidičů o povinnostech souvisejících s DPH. Všechna tato opatření mají vést k podpoře a transparentnosti digitální ekonomiky.⁶³ Je však otázkou, zda budou do budoucna vhodným a dostatečným řešením v případě, kdy na českém trhu bude působit více platforem než jen Uber.

Tato otázka však pro svou rozsáhlost a přesah do daňového práva nebude dále předmětem této práce.

⁶¹ Vyhýbání placení daní si všímá i Evropský Parlament ve svém Usnesení ze dne 15. června 2017 o evropském programu pro ekonomiku sdílení (2017/2003(INI)). Dostupné z WWW: <[<https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2017/2003\(INI\)>](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2017/2003(INI))>.

⁶² Viz tisková zpráva Ministerstva financí ČR ze dne 30. 4. 2019. Dostupná z WWW: <<https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2019/ceska-republika-zavede-digitalni-dan-ve-35090>>.

⁶³ Viz tisková zpráva Ministerstva financí ČR ze dne 12. 7. 2018. Dostupná z WWW: <<https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2018/mf-a-uber-uzavrely-danove-memorandum-32403>>.

3. Problémy z pohledu pracovního práva

Po obecném popisu podoby práce na poli digitálních platforem lze spatřit několik zásadních problémů, které přispívají k velmi nerovnému postavení platforem a jejich pracovníků. Tím hlavním a nejzásadnějším je bezpochyby nejasnost aplikovatelnosti právního řádu, vlivem čehož vznikají i další návazné problémy. Z této nejasnosti těží především platformy, které si tak svévolně upravují vztahy vznikající v rámci platformy pomocí adhezních smluvních podmínek, o nichž pracovníci v zásadě nemohou vyjednávat.

Dalším problémem, kterým se v následujících kapitolách budeme zabývat je pak sporné postavení pracovníka platformy. Z důvodu mnohdy znatelné míry podřízenosti totiž vyvstává otázka, zda současní samostatní a nezávislí pracovníci nejsou ve skutečnosti zaměstnanci platforem. S tímto problémem zároveň úzce souvisí poslední významný problém a to sociální zabezpečení pracovníků, které je v případech nepřiznání zaměstnaneckého poměru minimální.

3.1 Aplikovatelný právní řád

Primární příčinou problémů objevujících se s příchodem digitálních platforem je nejasnost použitelnosti právní úpravy. Je běžným jevem, že technologie a pokrok často předběhnou právní úpravu, nicméně pro specifičnost platforem z důvodu jejich globálního charakteru je zde nejasná i otázka, kterého státu právní úprava se použije. Nejasnost zapříčiňuje tzv. mezinárodní prvek, což je prvek, který způsobuje, že pracovní právní vztah má souvislost s cizím právním řádem. Mezinárodní prvek je dán zaprvé tehdy, je-li subjektem cizinec nebo zahraniční právnická osoba, nebo pokud má subjekt v cizině bydliště či sídlo. Zadruhé je prvek dán, pokud obsah pracovní právního vztahu má vztah k cizině a zatřetí, pokud má k cizině vztah předmět tzn. výkon práce.⁶⁴ V situacích s mezinárodním prvkem nastupuje kolizní pracovní právo, které se snaží

⁶⁴ Zvláštním případem, kdy je dán mezinárodní prvek, je situace, kdy ke skutečnosti právně významné pro vznik, změnu či zánik pracovní právního vztahu došlo v cizině. Tento případ je však z pohledu pracovního práva nepodstatný. Viz BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 141 - 153. ISBN 978-80-7400-405-6.

určit rozhodné právo pomocí hraničních ukazatelů. V pracovním právu se jako hraniční ukazatel nejčastěji užívá místo výkonu práce (*lex loci laboris*).

Pracovní právo je totiž převážně upravováno na národní úrovni. Vzhledem ke kulturním a historickým rozdílům mezi jednotlivými státy je pak úprava pracovního práva a především práv a ochran zaměstnanců mnohdy velmi rozdílná. Soukromoprávní charakter pracovního práva dále přispívá k možnosti stran odchýlit se od dispozitivní úpravy. V praxi si lze tedy smluvně zvolit i konkrétní právní úpravu, čehož v případě zvolení méně protekcionistických úprav mohou zaměstnavatelé využívat na úkor zaměstnanců. Tíživost tohoto problému je umocněna vlivem rostoucí popularity digitální práce v rozvojových zemích, odkud již dnes pochází jako zdroj levné pracovní síly většina digitálních pracovníků. Z těchto důvodů vznikla ustanovení mezinárodního práva soukromého, které svobodu volby právní úpravy limitují.

3.1.1 Právní rámec EU

Nejkomplexnějším právním rámcem poskytujícím návod na určení právního řádu disponuje Evropská unie, která k tomuto účelu přijala Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I).⁶⁵ V tomto nařízení nalezneme úpravu individuálních pracovních smluv, což jsou všechny smlouvy a dohody týkající se výkonu závislé práce, přičemž judikaturou SDEU bylo dovozeno, že sem spadají i fiktivní smlouvy o dílo, kdy je zhotovitel závislý na konkrétním objednateli. Řím I sice stanoví, že smlouva se řídí právem, které si strany zvolí (*lex electa*)⁶⁶, nicméně tuto svobodu následně limituje objektivně použitelnou pracovníprávní úpravou, která zaručuje ochranu i v případě zvolení jiné právní úpravy. Objektivně použitelná úprava se odvíjí od místa výkonu práce, od místa provozovny či užšího vztahu dle subsidiarity v uvedeném pořadí.⁶⁷ Tato

⁶⁵ Viz Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I). Dostupné z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32008R0593>>.

⁶⁶ Tamtéž čl. 3 odst. 1: „*Smlouva se řídí právem, které si strany zvolí. Volba musí být vyjádřena výslovně nebo jasně vyplývat z ustanovení smlouvy nebo okolností případu. Strany si mohou zvolit právo rozhodné pro celou smlouvu nebo pouze pro její část.*“

⁶⁷ Viz čl. 8:

1. *Individuální pracovní smlouva se řídí právem zvoleným stranami v souladu s článkem 3. Tato volba však nesmí zaměstnance zbavit ochrany, kterou mu poskytují ustanovení, od nichž se nelze smluvně*

úprava má přednost před zvolenou úpravou v případech tzv. kogentních ustanovení ale už ne co se týče dispozitivních klauzulí.

V praxi je však nařízení Řím I nedostatečné, jelikož zavazuje pouze členské státy, ale jak jsme již zmínili, většina pracovníků pochází z rozvojových zemí jako je Jihovýchodní Asie či Afrika.

3.1.2 Ostatní mezinárodní právní rámce

Oblast pracovněprávních vztahů je z důvodu národního charakteru spíše záměrně opomíjena. Haagská konference mezinárodního práva soukromého od počátku svého vzniku přijala již 40 úmluv, nicméně ani jedna se nedotýkala pracovního práva. Naposledy přijatá úmluva o principech práva rozhodného v mezinárodních obchodních smlouvách tento postoj opět výslovně vyjadřuje v článku 1, kde pojednává o tom, že tyto principy se neuplatní na pracovní smlouvy.⁶⁸ Toto odůvodňuje v komentáři k danému ustanovení zdůrazněním ochranné funkce pracovního práva, které se jednotlivé státy snaží dosáhnout použitím kogentních ustanovení, od nichž se strany nemohou odchýlit.⁶⁹

3.1.3 Navrhovaný právní řád

Pokud nedojde ke zvolení právního řádu, či je zvolený právní řád značně nevýhodný pro pracovníka jakožto slabší stranu, jeví se nejvhodnějším stanovit právní řád dle místa výkonu práce. Místem výkonu práce se rozumí místo hlavního plnění

odchýlit podle práva, které by v případě neexistence volby bylo použito na základě odstavců 2, 3 a 4 tohoto článku.

2. V míře, ve které nebylo právo rozhodné pro individuální pracovní smlouvu zvoleno stranami, se smlouva řídí právem země, v níž, případně z níž, zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svoji práci. Za změnu země obvyklého výkonu práce se nepovažuje, když zaměstnanec dočasně vykonává svou práci v jiné zemi.

3. Nelze-li rozhodné právo na základě odstavce 2 určit, řídí se smlouva právem země, v níž se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnala.

4. Vyplývá-li z celkových okolností, že je smlouva úžeji spojena s jinou zemí, než je země uvedená v odstavcích 2 nebo 3, použije se právo této jiné země.

⁶⁸ Viz art. 1 the Hague Principles on Choice of Law in International Commercial Contracts: “*These Principles apply to choice of law in international contracts where each party is acting in the exercise of its trade or profession. They do not apply to consumer or employment contracts.*“ Dostupné z WWW: <<https://www.hcch.net/en/instruments/conventions/full-text/?cid=135>>.

⁶⁹ Viz bod 1.10 komentáře: “*This exclusion encompasses both individual and collective contracts of employment. This exclusion is justified by the fact that the substantive law of many States subjects consumer and employment contracts to special protective rules from which the parties may not derogate by contract.*“ Dostupné z WWW: <<https://www.hcch.net/en/instruments/conventions/full-text/?cid=135>>.

pracovněprávního vztahu, respektive místo splnění závazku.⁷⁰ V digitálním světě lze určit místo výkonu dle IP adresy⁷¹ pracovníka. Je však ale poměrně jednoduché pomocí tzv. virtuální privátní sítě IP adresu změnit a umístit ji tak i do jiné země. V některých případech tak u technicky schopnějších pracovníků může docházet ke změně IP adresy z důvodu volby příznivějšího právního řádu, který poskytuje vyšší úroveň ochrany. Ve standardních případech se však toto řešení zdá jako vhodné. Především v oblasti crowdsourcingu, kde pracovníci vykonávají jednoduché úkoly pro velké množství objednatelů z odlišných zemí a tyto vztahy nemají trvalejší ráz či užší spojení.

Právě v případech trvalejšího rázu či užšího spojení však může docházet k cílenému vyhledávání pracovníků z rozvojových zemí, které poskytují nižší úroveň ochrany. Je proto žádoucí, aby se v těchto situacích uplatnilo právo země, která je újeji spojena s výkonem práce. Tento stav si lze představit například při dlouhodobé spolupráci objednatele s konkrétním pracovníkem skrze platformu fungující jako tržiště nezávislých pracovníků, jako je UpWork.

V ostatních případech, kdy není zřejmé, na jakém místě došlo k výkonu práce, se za nejpraktičtější řešení zdá být sídlo platformy.⁷²

3.2 Právní postavení pracovníka platformy a jeho práva

Klasifikace právního postavení pracovníků platformou je zřejmě nejproblematictější otázkou tohoto fenoménu. Pracovní právo napříč celým světem běžně rozeznává mezi pracovním poměrem a samostatně výdělečnou činností, přičemž veškeré spektrum ochrany poskytuje pracovní právo pouze zaměstnanci s pracovním poměrem. Definice zaměstnance se však v jednotlivých zemích značně liší. Důvodem je rozdílné užití kritérií k určení zaměstnance. Tohoto si všímá i ILO, která se snaží tento

⁷⁰ Viz BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s., ISBN 978-80-7400-405-6, s. 141 - 153.

⁷¹ IP adresa je unikátní adresa, která identifikuje zařízení připojené k internetu pomocí internetového protokolu. Viz internetová stránka: <https://techterms.com/definition/ip_address> [cit. 2019-06-01].

⁷² Viz BRUURJMIN, Wilhelmus, Maria Adelaida DURAN ORTEGA, Evy CALON a Fotis BREGIANNIS. WORKERS IN THE GIG ECONOMY Identification of Practical Problems and Possible Solutions [online]. Tilburg University, 2017 [cit. 2019-06-01]. Dostupné z WWW: <https://www.researchgate.net/publication/318753756_WORKERS_IN_THE_GIG_ECONOMY_Identification_of_Practical_Problems_and_Possible_Solutions>.

postup sjednotit svým doporučením⁷³ a poukázáním na jednotlivá kritéria, užívaná členskými zeměmi, a rovněž na rozdílné váhy, které jim tyto země přikládají. Mezi ta nejvýznamnější kritéria patří zejména míra řízení, začlenění do podnikání, míra rizika a investic, míra závislosti a vzájemnost povinností.⁷⁴

Zajímavý a flexibilní přístup užití kritérií lze nalézt například v Německu, kde není natolik podstatná definice zaměstnance, neboť podstatný je tzv. zaměstnanecký vztah.⁷⁵ Proto i pokud je osoba formálně nezávislým pracovníkem, může být stále zaměstnancem vlivem povahy zaměstnaneckého vztahu. Německá právní úprava dále připouští, že nemusí být splněny vždy všechna kritéria pro naplnění zaměstnaneckého vztahu. Spolková judikatura navíc dovodila, že neexistuje ani jediné kritérium, které by bylo nezbytným pro naplnění tohoto vztahu. Právě naopak je třeba vždy posoudit rozličná kritéria v rámci všeobecného zhodnocení tak, aby bylo dosaženo *holistického* přístupu.⁷⁶

V rámci EU se snaží o sjednocení definice hlavně SDEU právním názorem, že nezbytným znakem zaměstnaneckého postavení je fakt, že po určitou dobu pracovník slouží dle pokynů určité osoby, za což je následně odměněn.⁷⁷ Vyzdvihuje tedy především tři hlavní kritéria.⁷⁸

Prvním kritériem je osobní výkon pracovníka pro jinou osobu. Užití tohoto kritéria se opět v některých členských zemích zcela liší. Ve zmiňovaném Německu je například delegace práce považována za znak typický pro OSVČ, zatímco ku příkladu

⁷³ Viz Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). Dostupné z WWW: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535>.

⁷⁴ Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198 [online]. Geneva, ILO, 2013 [cit. 2019-07-05]. ISBN 9789221263166. Dostupné z WWW: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf>.

⁷⁵ Viz Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu 5 AZR 426/79 ze dne 23.04.1980,

⁷⁶ ILO. Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198

⁷⁷ Viz Rozsudek SDEU ze dne 3. července 1986. - Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg sp. zn. 66/85: "The essential feature of an employment relationship is that a person performs services of some economic value for and under the direction of another person in return for which he receives remuneration." Dostupný z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61985CJ0066&from=EN>>.

⁷⁸ DE STEFANO, V. a A. ALOISI. European Legal framework for digital labour platforms [online]. Luxembourg, 2018.

v Nizozemsku je možné práci delegovat na jiného zaměstnance za předpokladu, že zaměstnavatel s tímto souhlasí.

Druhým kritériem jsou pak pokyny určité osoby. Udělování pokynů je formou řízení práce, což je zase výrazem podřízenosti zaměstnance. V některých zemích, jako je například Nizozemsko či Portugalsko, ani nezáleží na tom, zda byla pravomoc řídit podobu práce využita. Stačí pouze, aby byla tato pravomoc potenciální.⁷⁹

Třetím kritériem, na které klade SDEU důraz, je odměna za práci. Zde některé země rozlišují mezi odměnou pravidelnou jakožto znakem pracovního poměru a odměnou úkolovou jakožto znakem OSVČ. Italská judikatura výslovně poukazuje na periodickou platbu zaměstnanci jakožto znak pracovního poměru. Co se týče kritéria odměny, je ještě důležité zkoumat, zda daná odměna je jediným zdrojem příjmu pracovníka či jedním z mnoha. V Rakousku je například ekonomická závislost, kterou charakterizuje jediný zdroj příjmu, jedním z argumentů pro použití pracovněprávní ochrany. ILO v této otázce navíc zastává poměrně zajímavý názor, který by dle mého bylo možné použít i na postavení některých nezávislých pracovníků digitálních platforem: *“If an ‘independent contractor’ is legally entitled to sell his or her services to the world at large, but in practice works entirely or substantially for one employer, this suggests that the individual is actually an employee.”*⁸⁰

Český zákoník práce považuje za zaměstnance fyzickou osobu, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Hlavním kritériem je tedy závislost. Ta je dále upřesněna v § 2, který definuje závislou práci. Tou je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislost dle prvního odstavce tohoto paragrafu obsahuje několik samostatně vymezených kritérii, které lze s ohledem na již citovanou příručku ILO podřadit pod podřízenost, řízení práce pomocí udělování pokynů a osobní

⁷⁹ Viz Rosudek Nejvyššího soudu Nizozemska ECLI: NL: HR: 1994: ZC1397 (rozsudek Imam)

⁸⁰ ILO. Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198. Volný překlad: „Jestliže je nezávislý podnikatel oprávněn poskytovat své služby komukoliv, ale ve skutečnosti je poskytuje pouze či převážně pro jednoho zaměstnavatele, naznačuje to, že takový podnikatel je ve skutečnosti zaměstnanec.“

výkon pracovníka. Druhý odstavec dodává, že závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Z toho vyplývá, že česká právní úprava⁸¹ přidává navíc ještě kritérium odměny za práci, absence rizika a výkon práce v určené době a na určeném místě. Ve srovnání s ostatními úpravami tak ta česká užívá poměrně vyčerpávající spektrum kritérií.⁸²

Některé jurisdikce však navíc rozeznávají ještě závislou samostatně výdělečnou činnost, která se projevuje činností nezaloženou na pracovní smlouvě, nýbrž závislostí na malém množství klientů, nezávislostí na klientovi jediném. Postavení pracovníka platformem začíná pro svou specifickou přitahovat pozornost právě na třetí hybridní kategorii.⁸³ Vyzdvihovaným a atraktivním specifickým postavením pracovníka v ekonomice platformem je bezpochyby flexibilita. Projevuje se především možností volby kdy, jak, a jak dlouho bude pracovník pracovat. Z těchto důvodů bývá postavení těchto pracovníků připodobňováno k OSVČ, což je názor, který prosazují zároveň platformy, které se tím snaží vyhnout pracovníprávním zátěžím souvisejícím s postavením zaměstnance. Samostatně výdělečné osoby totiž nejsou chráněny například zákazem diskriminace, kolektivním vyjednáváním, zárukou minimální mzdy či sdružováním v odborových organizacích. V některých případech se však ukazuje, že tito pracovníci OSVČ opravdu nejsou a je třeba jim přiznat postavení zaměstnanců.⁸⁴

Pracovní režim pracovníků platformem a nezávislých OSVČ je značně odlišný, jak jsme popsali v předešlých kapitolách přibližujících podobu práce. Pracovníci platformem vykonávají narozdíl od běžných zaměstnanců široké spektrum úkolů pro široké množství klientů z celého světa. Narozdíl od OSVČ jsou však velmi důsledně kontrolovány nejen ze strany platformy ale i cílového klienta. Tato kontrola může vést i k omezení činnosti, která pro daného pracovníka vytvářela stabilní zdroj příjmu.

⁸¹ Viz zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §2 a §6.

⁸² ILO. Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198: Criteria for identifying an employment relationship.

⁸³ Viz stanovisko ILO. Dostupné z WWW: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534833/lang--en/index.htm>.

⁸⁴ Viz kapitola 4.1 Uber v. Aslam.

Nejasnost postavení souvisí i s výraznými změnami, jichž doznala moderní pracoviště. Pracovněprávní vztah již nadále neoplývá jednoznačným vymezením konkrétního zaměstnavatele a jeho zaměstnance. Jednotlivé části tohoto vztahu, jakými jsou najímání, hodnocení, odměňování, dohled či výcvik pracovníků, jsou nyní často rozděleny mezi samostatné společnosti. V praxi je zcela běžné, že alespoň jednu z těchto částí obstarává platforma, přičemž k samostatnému výkonu práce pak dojde v místě tradičního zaměstnavatele. Osoby, které tak dříve byly zaměstnanci společnosti, kde dochází k výkonu práce, jsou nyní v lepším případě zaměstnanci jiné specializované společnosti či mnohem častěji, za přispění platform, OSVČ. Tento jev si lze představit především u profesí se standardizovanou činností, u kterých není podstatná vazba na konkrétní společnost. Příklady takových profesí mohou být osoby provádějící úklid či poskytující technickou podporu IT. S tímto roztržštěním tradičního pracovněprávního vztahu tak došlo i k roztržštění odpovědnosti za řádně vykonanou práci, kterou tak běžně ve výsledku nese konkrétní pracovník, jakožto jediná osoba, se kterou zákazník přijde do styku.⁸⁵

Výše zmíněné nejasnosti právního postavení pracovníků platform přispívají ve výsledku k nemožnosti domáhat se efektivně jejich základních práv a pracovních standardů, které se v mezinárodním měřítku snaží prosazovat Mezinárodní organizace práce. Tyto standardy jsou předpokladem promítnutí do vnitrostátní úpravy, tak aby byla ochrana efektivně zaručena pracovníkům na nejbližší úrovni. Mezinárodní pracovní standardy jsou obsaženy v úmluvách ILO, z nichž 8 je považováno za fundamentální, přičemž na prvním místě bývá uváděna Úmluva č.87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat.⁸⁶ Dalšími fundamentálními standardy jsou zákaz nucených prací, zákaz dětské práce a zákaz diskriminace.

⁸⁵ Viz WEIL, David. *The Fissured Workplace* [online]. Harvard University Press, 2014 [cit. 2019-07-23]. ISBN 978-0-674-72612-3. Dostupné z WWW: <<https://www.jstor.org/stable/j.ctt6wppdw>>.

⁸⁶ Rules of the game: A brief introduction to international labour standards [online]. Third revised edition. Geneva, ILO: International Labour Office, 2014 [cit. 2019-06-03]. ISBN 978-92-2-129064-3. Dostupné z WWW: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_318141.pdf>.

3.2.1 Kolektivní vyjednávání

Jako efektivní nástroj ochrany práv pracovníků platform by mohlo v budoucnu sloužit kolektivní vyjednávání. Realizace tohoto instrumentu ovšem skýtá svá úskalí, neboť vlivem digitální podoby výkonu práce, tzn. např. u crowdsourcingových platform, se značně liší od tradičního pojetí. Současní pracovníci platform běžně vykonávají větší množství úkolů pro obdobně větší množství společností, přičemž je nejasné, zda lze postavení zaměstnavatele přisoudit platformě či objednateli. Odpadá tedy tradiční protistrana dialogu pracovních podmínek.

Pomineme-li dále fakt, že v některých státech OSVČ nemají právo se odborově sdružovat, je stejně těžké si představit efektivní sdružení celosvětově roztroušených pracovníků podléhajících odlišným právním řádům. Obdobně je těžké si představit důraznější formu vynucení daných požadavků pomocí realizace práva na stávku. Přesto však postupně vznikají různé unie, které se snaží svým členům poskytovat ochranu alespoň formou poskytování informací či nastavování pojišťovacích smluv.⁸⁷ Některé platformy se dokonce samy zavazují k dodržování určitých podmínek formou přistoupení k vlastní silou vytvořenému pracovnímu řádu.⁸⁸ Daný pracovní řád obsahuje spíše obecné principy práce, nicméně lze jej považovat za krok správným směrem do budoucna.⁸⁹

3.2.2 Zákaz nucených prací, dětské práce a diskriminace

Smyslem této dílčí podkapitoly je poukázat na potenciálně velmi závažný problém, jehož rozsah dnes ještě není zcela znám. V nadpisu uvedené fundamentální standardy, které prosazuje ILO mohou být hojně porušovány v ekonomice platform, konkrétně pak v oblasti crowdsourcingu. Tato oblast je v současnosti velmi anonymizována, což vede k tzv. neviditelné práci, přičemž zákazníci těchto platform

⁸⁷ Příkladem takové může být Freelancers Union, která dnes sdružuje i pracovníky platform. Viz internetová stránka: <<https://www.freelancersunion.org/>> [cit. 2019-06-05].

⁸⁸ Pracovní řád vznikl v Německu, kde do dnešního data zavazuje 8 platform, z nichž lze jmenovat například i ClickWorker. Viz internetová stránka: <<http://crowdsourcing-code.com/>> [cit. 2019-06-05].

⁸⁹ Obdobně OECD. New Forms of Work in the Digital Economy [online]. Paris: OECD, 2016 [cit. 2019-06-05]. Dostupné z WWW: <[https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS\(2015\)13/FIN/AL&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS(2015)13/FIN/AL&docLanguage=En)>.

běžně neví, kdo konkrétně plní úkol ani v jakých podmínkách byla práce vykonána. Rysem těchto platforem je dále nízká náročnost na splnění úkolu, což umožňuje, aby danou práci vykonával fakticky kdokoliv, děti či vězněné osoby nevyjímaje. Vzhledem k velmi nízké odměně v tomto odvětví je běžné, že těmito pracovníky jsou osoby z rozvojových zemí, kde mzda nižší než minimální je pořád vyšší než mzda žádná. V praxi tak vznikají tzv. *digital sweatshops*, což jsou pracoviště s velmi nízkou úrovní pracovních podmínek, které nadnárodní společnosti využívají jako zdroj levné pracovní síly.⁹⁰ Obavu o daný jev vyjadřuje mimojiné i OECD⁹¹, která na tento problém upozorňuje. Neviditelná podoba této práce však předznamenává největší výzvy pro regulaci a zlepšení pracovních podmínek.⁹²

Co se týče zákazu diskriminace, i ten je vlivem právního vakua mnohdy porušován. Je sice nepopíratelné, že vlivem absence reálného kontaktu během virtuální práce došlo k omezení některých forem diskriminace, založených na fyzické podobě pracovníků. Dokonce je pravda, že tato virtuální práce umožnila výkon práce osobám, které běžně práci vykonávat nemohly kvůli zdravotním postižením. Přesto však k diskriminaci dochází i ve virtuálním prostředí. Některé platformy například umožňují, aby si klient zvolil konkrétní výběr pracovníků, kterým bude jím zadaný úkol přidělen. Kritériem výběru může být například zeměpisná poloha s explicitním vyloučením určitých zemí, což v praxi bývají rozvojové země, jako je Bangladéš, Indonésie či Pákistán.⁹³ Těmto zemím potažmo jejich občanům bývá často odepírána práce na složitějších úkolech s vyšší odměnou, a to bez jakékoliv záruky, že k omezení došlo na základě objektivních faktorů, jako je znalost jazyka.⁹⁴

⁹⁰ Viz internetový slovník pojmu: <<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/sweatshop>> [cit. 2019-06-05].

⁹¹ Viz OECD. New Forms of Work in the Digital Economy [online]. Paris: OECD, 2016 [cit. 2019-06-05]. Dostupné z WWW: <[https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS\(2015\)13/FIN/AL&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS(2015)13/FIN/AL&docLanguage=En)>

⁹² Obdobně Viz CRAIN, Marion G., Winifred POSTER a Miriam A. CHERRY. Invisible Labor: Hidden Work in the Contemporary World [online]. Oakland, California, 2016 [cit. 2019-06-05]. ISBN 9780520286405. Dostupné z WWW: <<https://bit.ly/30kU9cA>>.

⁹³ Viz BERG, Janine, Marianne FURRER, Ellie HARMON, Uma RANI a M. Six SILLBERMAN. Digital labour platforms and the future of work [online]. Geneva, 2018 [cit. 2019-03-23]. ISBN 978-92-2-031025-0. Dostupné z WWW: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf>.

⁹⁴ Viz DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy" [online]. Geneva, ILO, 2016 [cit. 2019-06-06]. Dostupné z

Jinou formu diskriminace lze teoreticky pozorovat i ve standardním hodnocení pracovníků, které provádějí klienti platform. Tato hodnocení jsou velmi často subjektivní a ovlivněná národností, etnicitou či pohlavím pracovníka. Vzhledem k tomu, že vlivem nízkého hodnocení může být danému pracovníkovi dokonce omezena možnost výkonu práce bez možnosti jakékoliv obrany vůči takto zkresleným hodnocením, závažnost tohoto problému je zcela zásadní. V případě prokázání nízkého hodnocení vlivem, některého z diskriminačních důvodů, jak je zná i český zákoník práce, by se bezpochyby jednalo o porušení rovného zacházení a zákazu diskriminace.⁹⁵ Obdobně upravují otázku diskriminace i ostatní platformy, Uber v rámci své Discrimination policy říká: „Společnost Uber a její pobočky proto zakazují diskriminaci cestujících či řidičů na základě rasy, náboženství, národnostního původu, postižení, sexuální orientace, pohlaví, rodinného stavu, genderové identity, věku nebo jakékoliv jiné charakteristicky chráněné platnými federálními či státními zákony. Taková diskriminace zahrnuje mimo jiné odmítání poskytnout či přijmout služby na základě jakékoliv z těchto charakteristik. Jakýkoliv cestující či řidič, u něhož se zjistí porušení tohoto zákazu, ztratí přístup k platformě Uber.“⁹⁶

WWW: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf.

⁹⁵ Pro srovnání §16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁹⁶ Viz Uber Discrimination Policy. Dostupné z WWW: <https://www.uber.com/legal/policies/non-discrimination-policy/cz/>[cit. 2019-08-16].

4. Pohled na problémy očima judikatury

V případě naší problematiky se postup rozebírání judikatury před nastíněním právního rámce jeví jako logický, ač se může jednat o postup neobvyklý. Činíme tak z důvodu, že soudní praxe značně předběhla platnou právní úpravu. Dříve nastíněné problémy spojené s platformami neunikly ani pozornosti některých soudů. V této kapitole se pokusíme popsat nedávná první, avšak stěžejní, rozhodnutí, která se se zmiňovanými otázkami vypořádávají a umožňují tak zákonodárcům nutnou inspiraci pro jednoznačné vyřešení problémů přijetím budoucí úpravy. Zvýšená pozornost bude v této kapitole věnována rozhodnutím z odvětví přepravních platforem, neboť ta doznala již pokročilého stavu. Opomenuta nezůstanou ani rozhodnutí týkající se i ostatních typů platforem z oblasti crowdsourcingu.

4.1 Aslam v. Uber BV

Spor ve věci Aslam v. Uber BV je ojedinělým případem, kdy byla tato platforma žalována z jiných důvodů, než jsou ty týkající se hospodářské soutěže a konkurence s taxislužbami. V dané věci se totiž řešil pracovněprávní spor, a to primárně pracovněprávní postavení řidiče Uberu a s ním další související otázky. Žalobce zde tvrdil, že mu jakožto pracovníku Uberu náleží minimální mzda a nárok na dovolenou. Žalovaný naopak tvrdil, že řidiči provádějí samostatně výdělečnou činnost a žádný pracovněprávní vztah mezi nimi nevznikl, a tedy tyto nároky vůči němu jsou neoprávněné.⁹⁷ Výsledkem tohoto sporu je návod, jak nazírat na postavení pracovníků platforem a postupovat tak i v případě dalších platforem, a proto jej zde uvádíme jako názorný. Mimo tuto hlavní otázku zde tribunál řešil i vedlejší otázky, které budou pro úplnost rovněž uvedeny.

K porozumění činnosti, kterou vykonávají řidiči, je vhodné stručně popsat její podobu. Celý proces začíná u cestujícího, jímž je osoba starší 18 let, která se zaregistrovala jako uživatel platformy a pomocí aplikace či internetové stránky si objednala přepravní službu. Cestující si zvolí místo vyzvednutí a v zásadě též místo

⁹⁷ Viz rozhodnutí prvoinstančního pracovněprávního tribunálu VB ze dne 28. 10. 2016 se sp. zn. 2202550/2015, které bude předmětem opětovných citací. Dostupné z WWW: <<https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>>.

cílové destinace. Tento požadavek je následně rozeslán pomocí platformy v okolí se vyskytujícími řidičům, kteří mají omezený čas na jeho potvrzení. V případě odmítnutí je požadavek odeslán dalšímu řidiči, a jestliže není žádný řidič, který by požadavek přijal, je požadavek nenaplněn, neboť Uber nemůže žádného řidiče donutit ke přijetí. V případě přijetí dojde ke spojení a výměně informací mezi řidičem a cestujícím tak, aby mohl řidič cestujícího vyzvednout na smluveném místě. Teprve v momentu vyzvednutí a potvrzení identity cestujícího se řidič dozví cílovou destinaci, k níž mu platforma zvolí trasu. Po příjezdu do cílové destinace je na základě délky a doby trasy vypočítána cena jízdy, která může být ještě vynásobena koeficientem zvýšené poptávky. Ta je následně převedena převodem z bankovního účtu cestujícího na účet Uberu. Řidič obdrží odměnu následně v souhrnu za všechny jízdy za rozhodné období jednoho týdne.⁹⁸

Žalobci pan Aslam a pan Farar jsou bývalí řidiči společnosti Uber. Pro společnost prováděli přepravní činnost v letech 2013 až 2015, načež v roce 2015 podali žalobu k pracovněprávnímu tribunálu, neboť se domáhali minimální mzdy dle National Minimum Wage Act z roku 1998 (dále jen „NMWA“)⁹⁹ a nároku na dovolenou dle Working Time Regulations z roku 1998 (dále jen „WTR“).¹⁰⁰ Legitimitu pro tyto nároky spatřovali žalobci v § 230 odst. 3 písm. b) Employment Rights Act z roku 1996 (dále jen „ERA“)¹⁰¹, podle něž měli být pracovníky, jimž tyto výsady náleží. Podle ERA je takovým pracovníkem kdokoliv, kdo uzavřel pracovní smlouvu, anebo kdo uzavřel jakoukoliv jinou smlouvu, v níž se zavázal provádět činnost pro osobu odlišnou od zákazníka.¹⁰² Žalobce tvrdil, že pod tuto definici spadá, i přesto že smluvní podmínky pracovněprávní vztah maskují a nepopisují skutečný stav. Skutečný stav se žalobce snažil popsat také ve vedlejší otázce pracovní doby tak, aby bylo možné

⁹⁸ Viz bod 15-18 rozhodnutí pracovněprávního tribunálu.

⁹⁹ Viz National Minimum Wage Act. Dostupný z WWW: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39>>.

¹⁰⁰ Viz Working Time Regulations. Dostupné z WWW: <<http://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made>>.

¹⁰¹ Viz Employment Rights Act. Dostupný z WWW: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>>.

¹⁰² Tamtéž §230 odst. 3 písm. b): “any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual.”. Tato definice označuje tzv. limb (b) workers.

vyhovět primárním nárokům. Žalobce trvdil, že jeho pracovní doba počíná běžet v momentě, kdy opouští své obydlí, a končí v momentě návratu. V případě neztotožnění se tribunálu s takovým tvrzením, navrhol alternativní výklad pracovní doby, která měla běžet alespoň po dobu, kdy je řidič připojen k platformě. V závěru svého rozhodnutí se tribunál ještě podrobně vypořádává s aplikovatelností právní řádu z důvodu konfliktu s nizozemským právním řádem.

4.1.1 Rozhodnutí pracovněprávního tribunálu

Pracovněprávní tribunál všemi hlasy rozhodl, že žalobci spadají pod definici § 230 odst. 3 písm. b) ERA a náleží jim tak minimální mzda i nárok na dovolenou. Postavení pracovníků však jednoznačně nerozhodl, neboť neupřesnil, zda jsou řidiči zároveň zaměstnanci Uberu. Otázku postavení pracovníků tribunál rozvedl v bodech č. 85 a následujících a současně spojil vyřešení tohoto s otázkou, zda je Uber informační společnost, jak sám tvrdí, či zda je ve skutečnosti společností přepravní, k čemuž se tribunál na závěr přiklonil.

Co se týče postavení pracovníků, tribunál zdůraznil, že je třeba rozlišovat stav, kdy je pracovník připojen k platformě, a kdy je v tzv. režimu offline – tedy nepřipojen. Vzhledem k tomu, že neexistuje žádná povinnost pro potenciální řidiče, aby se připojili a vykonávali tak činnost, ba ani žádná hrozba v případě nepřipojení, nelze podřadit postavení takové osoby pod jakoukoliv formu pracovněprávního vztahu. Tato situace je však naprosto odlišná v případě, kdy je řidič online – tedy připojen. V tomto případě, kdy je zároveň oprávněn na daném území vykonávat přepravní činnost, a kdy přijímá žádosti k přepravě od cestujících pomocí platformy, je pracovníkem dle již citovaného ustanovení ERA.¹⁰³

Bod č. 87 a následující se věnoval detailní analýze vztahu mezi Uberem, řidiči a cestujícím, což bylo klíčové pro vyřešení otázky, zda-li je Uber přepravní či informační společnost. Pokud jde o vztahy mezi osobami, tribunál si povšiml neobyčejné snahy Uberu podřadit se pod definici informační společnosti, která se stará o pouhé zprostředkování. Tuto snahu vyvíjel pomocí maskování reálného stavu a

¹⁰³ Viz bod č. 85-86 rozhodnutí pracovněprávního tribunálu č. 2202550/2015.

užívání zkreslujících či zcela nových výrazů jako například užívání deaktivace účtu pracovníka příkladmo z důvodu zvolení delší trasy namísto institutu u nás známého v § 52 písm. g) ZP. Uber zvláštní terminologií dokonce vytvořil i zcela absurdní právní konstrukce. Příkladem je stav, kdy Uber nazýval řidiče zákazníky, čímž tvrdil, že pokud už vůbec je stranou nějaké smlouvy o poskytnutí přepravní služby mezi ním a řidiči, tak je vlastně zákazníkem zákazníka.¹⁰⁴ Tuto konstrukci Uber prosazoval zároveň za současného zdůraznění, že fakticky jediný smluvní vztah, který zde vzniká, je ten mezi řidičem a cestujícím. K pojmenování tohoto stavu si tribunál dokonce přizval Královnu Getrudu ze Shakespearova díla Hamlet a její slavnou větu: “*The lady doth protest too much, methinks.*“¹⁰⁵ Tím je naznačováno, že skutečná činnost Uberu je značně odlišná od té proklamované. Následně tribunál kriticky vykládá tvrzení Uberu, že pomocí své platformy pouze spojuje 30 000 samostaných podnikatelů jako absurdní a tedy nesprávné. Situace, kdy Uber pomáhá v rozšiřování podnikání řidičů je také zcela mylná, neboť vzhledem k tomu, že Uber obstarává většinu otázek podnikání od marketingu až po úpravu vztahu mezi cestujícím a řidičem, jedinou faktickou možností rozšiřování podnikání z pohledu řidiče je trávení více času ve svém vozidle za současného připojení k platformě.

Absurdita popisu činnosti Uberu vyplývá i ze snahy prosadit teorii, že smlouvu o přepravě uzavírá zásadně řidič s cestujícím, čemuž údajně nepřekáží ani skutečnost, že úplná identita cestujícího je řidiči utajena. Utajena je rovněž cílová destinace, dokud nedojde k uzavření dané smlouvy a určení trasy, od níž se nelze bez postihu odchýlit. Nepřekáží ani fakt, že o ceně nelze s cestujícím vyjednávat či způsob nepřímého placení jízdného, které putuje nejprve na účet Uberu. Tento režim pouze přispívá k podtržení fiktivního smluvního vztahu, neboť vezmeme-li v potaz všechna tvrzení, tak v případě insolvence Uberu by měli řidiči vymahatelný nárok na splacení dluhu vůči cestujícím a

¹⁰⁴ Pro srovnání originální znění poznámky pod čarou č. 37 rozhodnutí: “*Eg calling the driver (“an independent company in the business of providing Transportation Services”) ‘Customer’ (in the New Terms). This choice of terminology has the embarrassing consequence of forcing Uber to argue that, if it is a party to any contract for the provision by the driver of driving services, it is one under which it is a client or customer of ‘Customer’.*”

¹⁰⁵ Viz akt 3 scéna 2 SHAKESPEARE, William. Hamlet. ISBN 978-1420922530.

zároveň cestující by byli odpovědní dle některých ustanovení NMWA jakožto potenciální zaměstnavatelé řidičů.¹⁰⁶

Tribunál zde tedy vysvětlil podstatu vztahu mezi řidiči a Uberem, který dále tvrdil, že fakticky pracuje Uber pro řidiče a ne naopak. S tímto názorem se tribunál očekávaně neztotožnil a označil Uber za přepravní společnost, která poskytuje své přepravní služby pomocí pracujících řidičů, díky čemuž vyváří zisk. Názor, označující Uber za přepravní společnost, podpořil také nedávným rozhodnutím ve věci Douglas O'Connor v Uber Technologies Inc¹⁰⁷, kde obvodní soud Severní Kalifornie obdobně odmítl tvrzení, že Uber je informační společnost. Z tohoto rozhodnutí si tribunál propůjčil následující část odůvodnění: *“Uber does not simply sell software; it sells rides. Uber is no more a “technology company“ than Yellow Cab is a “technology company“ because it uses CB radios to dispatch taxi cabs.”*¹⁰⁸, k čemuž tribunál pouze stručně avšak dostatečně dodal: *“We respectfully agree.”*¹⁰⁹

Výše uvedené a jiné skutečnosti vedly tribunál k přijetí rozhodnutí, jímž bylo vyhověno žalobcům. Tyto skutečnosti shrnul tribunál v bodu č. 92 třinácti důvody, které považoval za nejzásadnější, a které zároveň popsaly podobu činnosti Uberu. Pro výstižnost těchto důvodů následuje stručné seznámení s jejich zněním a obsahem.

1. Rozpor mezi smluvními podmínkami a skutečným stavem, kdy Uber místo role zprostředkovatele si vyhrazuje možnost přijímat či rušit rezervace.
2. Skutečnost, že Uber provádí výběrová řízení s potenciálními řidiči.
3. Skutečnost, že Uber disponuje s hlavními informacemi o jízdě (například příjmení cestujícího, kontaktní informace a cílovou destinaci) a neposkytuje je řidiči.
4. Skutečnost, že Uber vyžaduje od řidičů přijímání jízd a naopak nerušení již přijatých jízd. Plnění tohoto si Uber vynucuje omezením možnosti připojení k platformě.

¹⁰⁶ Viz bod č. 90-91 rozhodnutí pracovního tribunálu č. 2202550/2015.

¹⁰⁷ Viz Douglas O'Connor v Uber Technologies Inc Case3:13-cv-03826-EMC p. 10. Dostupné z WWW: <<https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1935&context=historical>>.

¹⁰⁸ Viz bod č. 89 rozhodnutí pracovního tribunálu č. 2202550/2015.

¹⁰⁹ Tamtéž.

5. Skutečnost, že Uber stanovuje trasu jízdy, od které se může řidič odchýlit pouze na vlastní odpovědnost.
6. Skutečnost, že Uber stanovuje cenu za jízdu, aniž by o ní mohl sám řidič vyjednávat s cestujícím.
7. Skutečnost, že Uber stanovuje řidičům nesčetné podmínky (například omezuje množství přijatelných vozidel), dává řidičům pokyny, jak mají vykonávat činnost či značně řídí jejich výkon.
8. Skutečnost, že Uber podrobuje řidiče systému hodnocení, čímž vykonává hodnocení jejich výkonu.
9. Skutečnost, že Uber sám vyhodnocuje otázky mimořádného snížení ceny jízdného (například z důvodu zvolení delší trasy), aniž by toto předem konzultoval s dotčeným řidičem.
10. Uber stanovuje garantovaný systém odměn (v současnosti již neaktivní).
11. Skutečnost, že Uber nese odpovědnost za škodu, kterou by měli v zásadě nést řidiči za předpokladu, že vykonávají samostatně výdělečnou činnost.
12. Skutečnost, že Uber řeší stížnosti cestujících, včetně těch týkajících se řidiče.
13. Skutečnost, že si Uber vyhrazuje právo jednostranně měnit smluvní podmínky mezi ním a řidiči.

Výsledkem tohoto rozhodnutí je tedy podřazení řidičů pod režim pracovníků dle § 230 odst. 3 písm. b) ERA, což jsou tzv. *“limb (b) workers“*. Pracovníky jsou na základě smluvního vztahu mezi společnostmi Uber a nimi samými. Tribunál tedy odmítl argumentaci, že smluvní vztah je mezi řidiči a cestujícími. Dále tribunál rozhodl, že pracovní doba běží pracovníkům v době, kdy jsou připojeni k platformě. Třetí otázka, která s předešlou úzce souvisela, spočívala ve vyřešení, zda daní pracovníci splňují požadavky NWMA ohledně minimální mzdy. K vyřešení této otázky tribunál použil *The National Minimum Wage Regulations 2015*, které pomáhají určit, zda je možné konkrétní případ podřadit pod NWMA. Tribunál po úvaze podřadil práci řidičů Uberu jako tzv. *“unmeasured work“*, jejíž definici nalezneme v bodě 45 NMWR. Definicí je

zbytková klauzule, která postihuje ostatní způsoby neměřitelné práce.¹¹⁰ Lze dodat, že tím zcela nevyhověl žalobcům, jelikož ti tvrdili, že vykonávají tzv. “time work“.¹¹¹

4.1.2 Rozhodnutí odvolacího pracovněprávního tribunálu

Z důvodu nepříznivého rozhodnutí se společnost Uber očekávaně odvolala. Odvolací pracovněprávní tribunál však zamítl odvolání společnosti Uber a vyslovil ve svém rozhodnutí¹¹² v zásadě totožný názor jako nižší instance. Souhlasný názor lze shrnout citací bodu 116 daného rozhodnutí: “*I am satisfied the ET did not err either in its approach or in its conclusions when rejecting the contention that the contract was between driver and passenger (...) the ET was entitled to conclude there was a contract between (Uber) and the drivers whereby the drivers personally undertook work for (Uber) as part of its business of providing transportation services to passengers in the London area.*“¹¹³, čímž odvolací tribunál odmítl opětovné tvrzení Uberu, že zde žádný smluvní vztah mezi ním a řidiči neexistuje, a zároveň potvrdil, že řidiči vykonávají práci pro Uber namísto proklamované samostatné činnosti, již Uber pouze zprostředkovává.¹¹⁴

Částečně odlišný názor měl odvolací tribunál v otázce pracovní doby. Na rozdíl od první instance zastával odvolací tribunál názor, že pracovní doba sice běží v momentě, kdy je řidič připojen k platformě a splňuje podmínky výkonu, nicméně nemusí tomu tak vždy být v mezičase mezi jednotlivými jízdami. Odvolací tribunál totiž uznává, že v současnosti je již více platforem a řidič tak v mezičase nemusí být k dispozici výhradně pro platformu Uber, nýbrž může být k dispozici i ostatním platformám jako je například Lyft či Bolt. V případě, kdy řidič vykonává výhradně přepravní činnost pro společnost Uber však zastává totožný názor s nižší instancí.¹¹⁵

¹¹⁰ Viz bod 45 NMWR: “*Unmeasured work is any other work that is not time work, salaried hours work or output work.*“ Dostupné z WWW: <<https://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2015/9780111127964>>.

¹¹¹ Viz bod č. 125 rozhodnutí pracovněprávního tribunálu.

¹¹² Viz Rozhodnutí odvolacího pracovněprávního tribunálu sp. zn. UKEAT/0056/17/DA. Dostupné z WWW:

<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf>.

¹¹³ Viz bod 116 rozhodnutí odvolacího pracovněprávního tribunálu.

¹¹⁴ Tamtéž.

¹¹⁵ Viz bod 126 op. cit. rozhodnutí.

4.1.3 Rozhodnutí Odvolacího soudu

Poté, co odvolací pracovněprávní tribunál potvrdil rozhodnutí nižší instance, se Uber pokusil zvrátit nepříznivý názor ještě podáním opravného prostředku k Odvolacímu soudu v Londýně, přičemž zopakoval své argumenty. Odvolací soud následně vydal dne 19. 12. 2018 momentálně poslední rozhodnutí¹¹⁶ ve věci Aslam v. Uber. Tímto rozhodnutím Odvolací soud v zásadě potvrdil předešlá rozhodnutí ve věci a přiznal řidičům Uberu nárok na minimální mzdu i na dovolenou. Vyjádřil souhlasný názor, co se týče podřazení řidičů Uberu pod režim *limb (b) workers* dle § 230 odst. 3 písm. b). Následně vyjádřil převážně totožný názor ve třinácti předestřených skutečnostech, charakterizujících podstatu vztahu mezi řidiči a Uberem, které byly poprvé uvedeny v bodu 92 rozhodnutí pracovněprávního tribunálu. V otázce pracovní doby zopakoval Odvolací soud názor odvolacího pracovněprávního tribunálu, jenž upřesnil, že v mezichase, kdy řidič fakticky nevykonává pracovní činnost, ale je stále k dispozici, se jedná o pracovní dobu pouze tehdy, je-li Uber výhradní přepravní platformou, kterou ke zprostředkování používá.¹¹⁷

Odvolací soud na podporu svých tvrzení ve svém rozhodnutí hojně citoval z *Autoclenz Ltd v. Belcher*, význačného rozhodnutí pracovního práva Velké Británie.¹¹⁸ V tomto rozhodnutí Nejvyšší soud řešil rovněž pracovněprávní postavení, konkrétně zda uklízeči aut provádějící fakticky činnost pro společnost Autoclenz jsou zaměstnanci či OSVČ. V daném sporu shledal NS rozpor mezi smluvními podmínkami a skutečným stavem, kdy uklízeči nemohli fakticky řídit výkon práce. Dle NS je třeba v takových případech typ smluvního vztahu určit výhradně pomocí práv a povinností, které daný vztah určují, a to i v případě, kdy písemné vyjádření je protikladné. Zásadním faktorem určení smluvního vztahu je dále vyjednávací moc obou stran, přičemž neoplývá-li jí jedna ze stran, není postavení stran rovné. Není-li postavení stran rovné, psané

¹¹⁶ Viz Rozhodnutí Odvolacího soudu ze dne 19. 12. 2018 sp. zn. A2/2017/3467. Dostupné z WWW <<https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf>>.

¹¹⁷ Viz bod 99 a následující rozhodnutí Odvolacího soudu.

¹¹⁸ Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu VB ve věci *Autoclenz Limited v Belcher and others* ze dne 27. Července 2011 pod sp. zn. UKSC 41. Dostupné z WWW: <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2009-0198-judgment.pdf>>.

podmínky mnohdy neodrážejí dříve ujednané podmínky a skutečný stav. Tento závěr umožnil NS nezohlednit smluvní podmínky a uznat uklízečům zaměstnanecké postavení.

Obhájce společnosti Uber argumentoval, že rozhodnutí ve věci *Autoclenz* použít nelze, neboť to se týká pouze pracovní smlouvy či jejich obdoby. Vzhledem k tomu, že smluvní podmínky "*Rider Terms*" upravují vztah pouze mezi řidičem a cestujícím, nelze výše uvedené pracovněprávní rozhodnutí použít. Odvolací soud s tímto názorem však nesouhlasil a zdůraznil, že na základě daného rozhodnutí lze nezohlednit ustanovení jakékoliv smlouvy, jsou-li vytvořeny zaměstnavatelem a mají-li za cíl upravit podobu pracovněprávního postavení. Tento názor lze považovat za pravdivý, neboť v opačném případě by bylo možné postavení zaměstnance libovolně upravit pomocí třetí osoby odlišné od zaměstnavatele.¹¹⁹

Po vypořádání se s tímto argumentem a několika dalšími, kde Odvolací soud v podstatě zopakoval názory nižších instancí, soud zamítl odvolání. Jelikož však bylo současně společnosti Uber umožněno se odvolat ještě k Nejvyššímu soudu, lze očekávat další a finální rozuzlení pracovněprávního postavení řidičů Uber. V budoucnu proto bude vhodné toto rozhodnutí sledovat, neboť i přes skutečnost, že tento spor se týká řidičů ve Velké Británii, která disponuje částečně odlišnou úpravou pracovního práva narozdíl od ostatních zemích, kde institut *limb (b) workers* není, lze názory v tomto rozhodnutí považovat za vodítko, jak postupovat v této otázce i v jiných zemích včetně ČR. Řidiči Uberu tedy ve Velké Británii zůstávají pracovníky s nárokem na minimální mzdu, nárokem na pracovní neschopnost a placenou dovolenou, ač nejsou pravými zaměstnanci, takže jim nenáleží celý rozsah ochrany včetně obrany před nespravedlivou výpovědí.

4.1.3.1 Lord Justice Underhill dissent

Vodítkem pro ostatní země a pro obhajobu především však může sloužit i dissent Lorda Underhilla. Ten poeticky popsal svůj postoj: „*Sledujíc zpovzdálí, abych*

¹¹⁹ Viz bod 54 op. cit. rozhodnutí.

*viděl jak stromy, tak i celý les, se mi nejeví vztah proklamovaný Uberem jako nereálný ba ani nepřirozený. Právě naopak se mi zdá být zcela v souladu s obecně známým modelem v odvětví soukromých přepravních služeb.*¹²⁰ Posléze vyjádřil v zásadě opačný názor v téměř všech bodech rozhodnutí vyjma úvodu.

Underhill nejprve zdůraznil, že sjednané podmínky sice byly nevýhodné pro řidiče, nicméně odrážely skutečný stav a řidiči k nim přistoupili dobrovolně. Skutečnost, že takto upravený vztah není upraven platnou právní úpravou a neposkytuje tak pracovněprávní ochranu, nestačí k tomu, aby tribunál ignoroval tyto smluvní podmínky, neboť pokud by jich nebylo, nemusel by takový vztah vůbec vzniknout.¹²¹ Následně podrobně popisuje analogii Uberu s obchodním modelem taxislužeb založených na dispečinku. Touto analýzou podporuje své nesouhlasné stanovisko na argument, že řidiči nevstupují do smluvního vztahu s cestujícím. Jako názorný příklad uvádí Underhill popis smluvního vztahu u společnosti Checkers Cars, kterým se rovněž zabýval pracovněprávní odvolací tribunál ve svém rozhodnutí Khan v Checkers Cars Ltd [2005] pod sp. zn. UKEAT 0208/05/1612.¹²² Checkers byla společnost s výhradní licenci poskytovat taxislužby na letišti Gatwick. Jeden z řidičů taxislužby se soudní cestou domáhal určení, že spadá pod režim § 230 odst. 3 ERA, aby se mohl následně domáhat náhrady za nezákonnou výpověď. Tento nárok se snažil prosadit na základě několika skutečností. Mezi ně patřilo poskytování provize Checkers, nesčetné pokyny k samotné činnosti jako například nošení uniformy, fixní jízdné či mimojiné i dodržování stanovených tras. Při dodržení těchto podmínek mohli řidiči vykonávat přepravní činnost libovolně dle jejich uvážení. Nesměli však poskytovat přepravní činnost pro žádnou jinou společnost. Tribunál rozhodl, že pod režim § 230 odst. 3 ERA nespádali, neboť zde nebyla vzájemnost závazku, a že smluvní vztah spočíval pouze

¹²⁰ Viz bod 146 op. cit. rozhodnutí: “*But, standing back so as to be able to see the wood as well as the trees, it still seems to me that the relationship argued for by Uber is neither unrealistic nor artificial*”. *On the contrary, it is in accordance with a well-recognised model for relationships in the private hire car business.*”

¹²¹ Viz bod 120 op. cit. rozhodnutí.

¹²² Viz Rozhodnutí Odvolacího pracovněprávního tribunálu VB ve věci Khan v Checkers Cars Ltd [2005] UKEAT 0208/05/1612. Dostupné z WWW: <<https://www.casemine.com/judgement/uk/5a8ff79a60d03e7f57eaff4d>>.

v umožnění řidičům nabízet své služby jako OSVČ pod záštitou Checkers z důvodu administrativní výhodnosti.¹²³

Následně Underhil nabízí ještě bližší analogii s *minicabs* neboli taxi na objednávku. Pro názornost uvádí rozhodnutí ve věci *Mingeley v Pennock* (Amber Cars).¹²⁴ Pan Pennock vlastnil společnost Amber Cars, která vykonávala funkci zprostředkovatele pro řidiče, mezi nimiž byl i pan Mingeley. Tento model spočíval v tom, že řidiči pomocí vlastních vozidel vykonávali přepravní činnost. Tuto činnost zprostředkoval Amber Cars pomocí vysílačky a následně pomocí softwaru, který obstarával spojení mezi řidičem a cestujícím, za což řidiči platili týdenní poplatek. Řidič během této činnosti musel nosit uniformu, účtovat fixní jízdné a zároveň podléhal kontrole ze strany Amber Cars, co se cestujícím namítaného nezpůsobilého chování týče. Při splnění těchto podmínek mohl však vykonávat přepravní činnost libovolně dle svého uvážení. Všechny tyto skutečnosti vzal soud v otázce namítané rasové diskriminace v potaz a rozhodl, že řidiči nejsou zaměstnanci dle definice v *Race Relation Act 1976*¹²⁵, která byla následně interpretována obdobně jako režim dle § 230 odst. 3 ERA. Soud popsals zde objevující se vztah jako smluvní vztah mezi řidičem a cestujícím, jehož obsahem je přepravní činnost, ke které dochází bez jakékoliv povinnosti ke zprostředkovateli Amber Cars.¹²⁶

Výše zmiňovanými analogiemi se Lord J. Underhill snaží poukázat na fakt, že základní prvky zprostředkování přepravní činnosti zůstaly stejné, na čemž dle něj nic nemění ani mnohem sofistikovanější technologický prvek aplikace Uber. Dále dodává, že proto by mělo zůstat obdobné i právní posouzení. Snaže se najít důvod pro odlišné posouzení této otázky, napadá jej jen rozsáhlost flotily řidičů Uberu, na které se tato

¹²³ Viz bod 125 op. cit. rozhodnutí.

¹²⁴ Viz Rozhodnutí Odvolacího soudu VB ve věci *Mingeley v Pennock* [2004] EWCA Civ 328. Dostupné z WWW: <<https://www.casemine.com/judgement/uk/5a8ff7a460d03e7f57eb0a5e>>.

¹²⁵ Viz § 78 odst. 1 *Race Relations Act* z roku 1976: "employment" means employment under a contract of service or of apprenticeship or a contract personally to execute any work or labour, and related expressions shall be construed accordingly". Dostupné z WWW: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1976/74/enacted>>.

¹²⁶ Viz bod 126-129 rozhodnutí op. cit. rozhodnutí.

otázka vztahuje, přičemž tento názor podkládá i vyjádřením předsedy Odvolacího soudu pana Galbraith-Martena.¹²⁷

Na závěr Lord J. Underhill dodává, že si uvědomuje aktuálnost otázky, kterou s sebou digitální platformy, jako je i Uber, přináší. Tato otázka spočívá v tom, zda by měli pracovníci platformy požívat ochrany a práv jako běžní zaměstnanci. Underhill uznává, že široká veřejnost se na tuto otázku vyslovuje převážně kladně, a že on není rozhodně proti. V případě Uberu však přesto nemůže podřadit řidiče pod tento režim čistě proto, že mu to platná legislativa neumožňuje. Jádrem sporu dle něj tedy nespočívá v zaváděcích smluvních podmínkách, které maskují skutečný vztah, nýbrž v tom, že tyto smluvní podmínky charakterizují vztah, který současná legislativa nezná a neumožňuje jej tak ochraňovat. Neumožňuje mu to však ani rozhodnutí *Autoclenz*, které nemá sloužit jako univerzální nástroj změn smluvních podmínek v případech nerovného postavení stran. Svůj dissent uzavírá apelem na zákonodárce, které žádá o legislativní zásah a úpravu současného vztahu, neboť nerovné postavení stran je sice jev běžný, ale zároveň běžně upravovaný platným právem, a to nejen v oblasti pracovního práva.¹²⁸

Ještě než přistoupíme k dalšímu případu, seznámme se zde pro zajímavost také s částečným disentem JUDr. Jakuba Tomšeje, Ph.D. Ten v zásadě zmiňuje důvody pro i proti tomu, že činnost, kterou vykonávají řidiči Uberu, je závislou prací. Důvody pro jsou stanovení některých závazných pokynů ke spolupráci jako omezování řidiče v odmítání zákazníků, stanovení ceny, o které nelze vyjednávat a anonymita mezi řidičem a zákazníkem. Naproti tomu mezi důvody proti uvádí koncept smluv, které zdůrazňují pouze zprostředkování, svobodu řidiče kdy a jak často bude skrze aplikaci vykonávat činnost, nevysílání řidičů na konkrétní místo, neposkytování žádných pracovních prostředků a na závěr absence požadavku osobního výkonu práce řidičů. Tyto argumenty autor shrnuje tím, že dle něj bude důležitým ukazatelem závislé práce především znak podřízenosti, který do určité míry v modelu Uberu nalézt lze, nicméně druhý důležitý znak, a sice míra, do které je práce vykonávaná na základě pokynů

¹²⁷ Viz bod 132 rozhodnutí: “ *He was asked to identify any differences in Uber’s arrangements which he said required a fundamentally different approach from that taken in such cases. The only difference to which he referred was that of scale, which he said was “not decisive but relevant”.*”

¹²⁸ Viz bod 165 op. cit. rozhodnutí.

Uberu, dle autora chybí. Chybí proto, že základním pokynem má být pokyn zaměstnavatele, aby zaměstnanec vykonal určitou práci, což však Uber nedělá, ba naopak řidič se může kdykoliv rozhodnout, zda práci bude vykonávat. Toto však neznamena, že se autor ztotožňuje s názorem, že řidiči nevykonávají závislou práci, a tedy jim nenáleží žádné pracovněprávní ochrany. Autor totiž prosazuje tzv. účelový přístup, který má sloužit k odhlédnutí od formalistického přístupu k definicím zaměstnance a spíše ke zjištění, proč má daná osoba požívat konkrétních pracovněprávních ochran. S ohledem na hledání smyslu minimální mzdy, autor konstatuje, že „pokud bychom řidiči přiznali flexibilitu ohledně plánování jízd a současně mu nabídli minimální mzdu za dobu, po kterou žádná zakázka nepřichází, může být pro mnoho řidičů nejrationálnějším jednáním takové, které pravděpodobnost přijetí zakázky zcela minimalizuje.“¹²⁹ Smysl pravidel pracovní doby a dovolené autor také nenachází, neboť jim práci nerozvrhuje a nemůže je tak přetežovat. Nepotřebnost ochrany při skončení pracovního poměru dále odůvodňuje vyšší mírou flexibility a konceptem, kdy řidič nevykonává činnost jako hlavní zdroj příjmu. Pozitivně se Tomšej staví pouze ke koaličnímu právu, neboť by pomohlo řidičům jako slabší smluvní straně vůči silnějšímu subjektu – Uberu. Uzavírá však, že vzhledem k tomu, že v ČR nejsou přílišné iniciativy ke sdružování a koaliční právo by tak i v případě zakotvení nebylo nejspíš využito.¹³⁰

4.2 Razak v. Uber

V současnosti lze již nalézt i rozhodnutí s odlišným názorem na pracovněprávní postavení řidičů Uberu a sice rozhodnutí ve věci Razak v. Uber¹³¹. Jedná se o převratné a první rozhodnutí v této otázce, kterým se zabývaly soudy ve Spojených státech amerických, konkrétně pak Obvodní soud pro východní obvod Pennsylvanie. Žalobci pan Razak, pan Sabani a pan Cherdoud (společně dále jen „žalobci“) byli řidiči UberBlack, kteří vznesli žalobou nárok k tomuto soudu na přiznání minimální mzdy a

¹²⁹ TOMŠEJ, Jakub. Právní status řidičů Uber: nehas co tě nepálí?. In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK. Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 102. ISBN 978-80-7552-874-2.

¹³⁰ Tamtéž.

¹³¹ Viz Rozhodnutí ve věci ALI RAZAK, KENAN SABANI and KHALDOUN CHERDOUD v. UBER TECHNOLOGIES, INC., and GEGAN LLC. Case NO. 16-573 ze dne 11. dubna 2018.

náhrady za přesčasy, jelikož se považovali za zaměstnance společnosti Uber. Tyto nároky opírali žalobci především o § 201 a následující FLSA¹³² a o PMWA¹³³ a WPCL¹³⁴.

Na úvod je důležité zmínit, že toto rozhodnutí se týká postavení řidičů UberBlack, což je odnož služby společnosti Uber, která zajišťuje přepravu pomocí černých, předem schválených luxusních aut, řízených certifikovanými řidiči. Mimo tento požadavek na řidiče je podoba celého procesu však v zásadě stejná jako u ostatních služeb. Výjimkou je systém řady, který se uplatňuje na vlakových nádražích a letištích, kde je řidičům požadavek na přepravní činnost doručen až poté, co se na ně dostane řada. Odlišné je i informování o zvýšené poptávce, kdy Uber zasílá řidičům UberuBlack upozornění o zvýšené poptávce potažmo odměně v určitých lokalitách například z důvodu mimořádné společenské události. Běžným jevem u této odnože rovněž je, že řidiči během režimu online aktivně vykonávají oddělenou samostatně výdělečnou činnost formou přepravy vlastních klientů či organizování aktivit svých vlastních přepravních společností. Mimoto během doby, kdy jsou online, mohou být souběžně online i u jiných přepravních platform. V případě pana Razaka bylo shledáno, že byl denně online v průměru 7 hodin a 17 minut, přičemž běžně vykonal zhruba 6 jízd. Z tohoto příkladu vyplývá, že po značnou dobu, kdy byl v režimu online, věnoval se i zmiňované oddělené samostatné výdělečné činnosti, či přinejmenším že nevykonával přepravní činnost pomocí platformy.

Co se týče podoby vztahů zde se objevujících, jsou upravovány především smluvními podmínkami. Soud zde zmiňuje *Software License and Online Services Agreement*, kde se opět zdůrazňuje postavení společnosti (Customer), jakožto nezávislé obchodní korporace provozující přepravní činnost nezávisle na společnosti Uber, která je informační společností poskytující pouze technologii. Úprava tohoto vztahu je dále rozvinuta podmínkami v Drivers Addendum, kde se stanovuje, že řidič (Driver)

¹³² Viz § 201 a násl. Fair Labor Standards Act. Dostupný z WWW: <<https://www.dol.gov/whd/regs/statutes/fairlaborstandact.pdf>>.

¹³³ Viz Pennsylvania Minimum Wage Act z roku 1968. Dostupný zde <<https://www.legis.state.pa.us/CFDOCS/LEGIS/LI/uconsCheck.cfm?txtType=HTM&yr=1968&sessInd=0&smthLwInd=0&act=0005.&CFID=341787833&CFTOKEN=29282704>>.

¹³⁴ Viz Pennsylvania Wage Payment and Collection Law z roku 1961. Dostupný z WWW <<https://www.legis.state.pa.us/WU01/LI/LI/US/PDF/1961/0/0329..PDF>>.

vstupuje do pracovněprávního vztahu výhradně se společností (Customer). Mimo toto ustanovení jsou v rozhodnutí citovány věty smluvních podmínek, které kladou důraz na nezávislost a flexibilitu řidičů, tak jak jsme je již popsali v předešlém britském rozhodnutí.

Mimo smluvní podmínky Uber podepírá své samostatné postavení přirovnáváním se k moderním žlutým stránkám. Tento názor však žalobci odmítají tvrzením, že jsou zaměstnanci společnosti Uber, neboť se musejí podřídit nesčetným podmínkám a omezením, jako je černá barva aut a jiné, což ve výsledku vede k tomu, že nemají sami možnost řídit výkon a podobu přepravní činnosti. Žalobci zdůrazňují své postavení jakožto zaměstnanci však hlavně z důvodu, že pouze zaměstnancům náleží minimální mzda a náhrada za přesčasy dle výše zmiňovaných úprav, které zaměstnance definují jednoduše jako: *“any individual employed by an employer”*, přičemž zaměstnavatele zase jako: *“any person acting directly or indirectly in the interest of an employer in relation to an employee”*.¹³⁵

Před samotnou analýzou vztahu mezi řidiči a Uberem z pohledu pracovního práva soud považuje za vhodné zmínit důležitou roli digitálních platforem, které dle něj s velkou pravděpodobností vytvořily nový pracovněprávní vztah. Dle soudu je toto patrné právě u momentálně hojně diskutovaných *Transportation network companies*, kam mimo Uber řadí ještě například Lyft. Soud nabízí zajímavou úvahu *pro futuro*, když tento model přirovnává k *joint venture* neboli společnému podniku. Rysy této entity popsal pomocí památného rozhodnutí z roku 1958 ve věci *McRoberts v. Phelps*:

- Každá ze stran podniku musí do podniku vložit vklad, jenž může být peněžní i nepeněžní.
- Zisk musí být rozdělen mezi strany.
- Společný podnik vzniká za účelem společného zájmu a rovněž zde musí být forma společné kontroly nad dosažením tohoto zájmu.

¹³⁵ Viz § 203 písm. d) e) FLSA. Ve volném překladu „jakákoliv fyzická osoba zaměstnaná zaměstnavatelem“ a „jakákoliv osoba jednající přímo či nepřímo v zájmu zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnanci“.

- Společný podnik vzniká běžně k určitému projektu a ne k dlouhodobé činnosti.

Tuto úvahu soud aplikuje na případ Uberu, v rámci jehož modelu on vložil technologii v podobě platformy, díky níž zase cestující mohou poptávat přepravu a řidiči mohou nabízet své služby a získávat odměnu.

Před přistoupením k samotné analýze vztahu je ještě třeba poznamenat, že soud používá faktory ustavené ve věci *Donovan v. DialAmerica Marketing, Inc.*, které slouží k určení, zda pracovník spadá pod režim zaměstnance. Tyto faktory jsou:

- Míra, do které může údajný zaměstnavatel ovlivnit podobu výkonu práce.
- Riziko zisku či ztráty odvíjející se schopností pracovníka,
- Míra investic pracovníka do pracovních pomůcek nutných pro výkon práce.
- Skutečnost, zda výkon práce vyžaduje zvláštní dovednost.
- Doba trvání pracovního vztahu.
- Skutečnost, zda výkon práce daného pracovníka je klíčovým pro podnikání údajného zaměstnavatele.

Soud nejprve zkoumal míru, do které může údajný zaměstnavatel ovlivnit podobu výkonu práce. Žalobci zde víceméně zopakovali argumenty použité i před britským soudem. Zdůraznili však, že zásadní je hlavně možnost Uberu ovlivňovat podobu práce namísto faktického ovlivňování. Soud naopak shledává několik ukazatelů, které jsou v neprospěch tvrzení žalobců, a které jednotlivě podepírá významnými judikáty z historie. Primárně zdůrazňuje možnost nezávislých přepravních společností (Customer) najímat další řidiče, tak aby zvýšily zisk. Následně uvádí jako obecně zavedený ukazatel postavení OSVČ a sice možnost provozování činnosti pro vzájemně soupeřící společnosti.¹³⁶ Ve prospěch postavení OSVČ dle názoru soudu přispívá i možnost připojení se k platformě kdykoliv a kdekoliv, přičemž některá omezení

¹³⁶ Viz *Saleem v. Corp. Transportation Grp., Ltd.*, 854 F.3d 131 (2d Cir. 2017): “*The fact that Plaintiffs could (and did) work for [] business rivals and transport personal clients while simultaneously maintaining their franchises without consequence suggests . . . that [Defendant] exercised minimal control over Plaintiffs.*”

připojení se jako například z důvodu připojení delšího než 12 hodin, si kladou za cíl pouze zajištění bezpečnosti a kvality služby. Obdobně judikatura nahlíží i na detailní pokyny k výkonu práce a mechanismy kontroly kvality jako například systém hodnocení, které nelze zaměňovat s kontrolou zaměstnavatele nad zaměstnancem. Soud tedy uzávírá, že míra ovlivnění rozhodujícím způsobem naznačuje na postavení OSVČ.

Druhým zkoumaným faktorem bylo riziko zisku či ztráty odvíjející se od schopností pracovníka. Zde soud vzal v potaz především flexibilitu, která umožňuje pracovat řidičům kdykoliv a víceméně jakkoliv dlouho, a tak zvyšovat zisk. Hlavní protiargument žalobců, že i v těchto případech Uber kontroluje výši ceny jízdného bez možnosti vyjednávání řidiče s cestujícím, soud odmítl poukázáním na judikát Herman, který se vypořádal s obdobnou situací následovně: „*i přesto, že žalovaný ovlivňuje objem zákazníků a cenu, kterou zákazníci zaplatí, řidiči mají možnost se rozhodnout, kolik času věnují výkonu práce.*“¹³⁷ Soud dále zdůraznil možnost oddělené samostatně výdělečné činnosti, kterou všichni žalobci využili pomocí svých vlastních společností. Toto jednání shrnuje konstatováním, že v případech, kdy zde byla příležitost vyššího zisku na úkor nepřijímání požadavků o přepravní činnost, žalobci mohli vydělávat peníze jinými způsoby a taky tyto způsoby aktivně využívali. Dle soudu tak i analýza tohoto faktoru nasvědčuje, že žalobci nebyli zaměstnanci společnosti Uber.

Třetím zkoumaným faktorem byla míra investic pracovníka. Pro výkon činnosti řidiče UberuBLACK je třeba značné investice do vozidla, na které jsou kladeny vysoké kvalitativní nároky. Výše takové investice běžně poukazuje na postavení OSVČ¹³⁸, což připouští dokonce i žalobci, nicméně obratem podotýkají, že taková investice je zapříčiněna podmínkami Uberu, což úzce souvisí s prvním faktorem tedy s mírou, do které Uber ovlivňuje podobu výkonu práce. Soud se s tímto názorem však neztotožnil, neboť dle něj je to žalobce, kdo provedl značnou investici do věci, která je jeho vlastnictvím a může ji využívat i nezávisle v rámci vlastního podnikání odděleného od

¹³⁷ Viz Herman v. Express Sixty-Minutes Delivery Servs., Inc., 161 F.3d 299 (5th Cir. 1998 affirming independent contractor status for courier drivers because, “*although [plaintiff] maintains that [defendant] controls customer volume and the amount charged to customers, the drivers had the ability to choose how much they wanted to work.*”

¹³⁸ Viz Herman, 161 F.3d at 308 (“*If the workers have sizeable capital investments at stake, they are more akin to independent entrepreneurs seeking a return on their risky capital investments, than to employees.*”)

aktivit Uberu. K podepření tohoto názoru zmiňuje soud opětovně další judikáty¹³⁹ a uzavírá, že i tento faktor silně naznačuje postavení OSVČ.

Čtvrtý faktor zkoumající nutnost zvláštních dovedností, přispívá dle názoru soudu k tvrzení, že žalobci jsou zaměstnanci. Je běžně přijímáno, že výkon práce formou řízení sice nevyžaduje žádné zvláštní dovednosti, nicméně vysoké standardy, které jsou kladeny na řidiče UberuBLACK z povahy věci služby a z důvodu náročnější klientely, ve výsledku způsobují, že samotný výkon obnáší do jisté míry mimo řízení i ostatní dovednosti, jako je vystupování a pravidla etikety. Případné neprokázání těchto dovedností vede k nízkému hodnocení řidičů, čímž může být pak omezena možnost dalšího výkonu práce. Tento faktor tedy sice naznačuje postavení zaměstnanců, avšak jeho síla nejspíš, dle tvrzení soudu, nestačí na unesení důkazního břemene.

Faktor číslo pět označuje dobu trvání pracovního vztahu. Flexibilita výkonu práce, která způsobuje, že vztah je trvalý pouze pokud řidiči sami chtějí, zase naznačuje, že jejich režim je bližší nezávislým OSVČ. Uber nenutí řidiče připojit se k platformě a výkonu činnosti a rozvrh pracovní doby je tak vždy zcela na řidiči. Stejně tak tomu bylo i v případě pana Razaka, který si během období, za jehož trvání se nyní domáhá výše uvedených nároků, vzal dovolenou na dobu dvou měsíců, během nichž se ani jednou nepřipojil k platformě, ani k tomu nebyl nucen.

Posledním faktorem, kterým se soud zabýval k určení pracovněprávního postavení řidičů Uberu, byla klíčovost řidičů pro podnikání Uberu. Zde soud bezvýhradně uznává, že řidiči jsou nedílnou složkou modelu podnikání této americké společnosti. Pokud by nebylo řidičů, nemohla by platforma zprostředkovávat přepravní činnost, jelikož by zde chyběla strana nabídky a platforma by tak nemohla plnit svůj účel. K podepření svého souhlasného názoru se odkazuje i na další soudní rozhodnutí, která se v minulosti otázkou Uberu zabývala.¹⁴⁰ Tímto vyjádřením tak uzavírá analýzu

¹³⁹ Viz například *Browning v. CEVA Freight, LLC*, 885 F. Supp. 2d 590, 608 (E.D.N.Y. 2012) (“*Plaintiffs made substantial investments in their businesses. They utilized their own vehicles and . . . were responsible for the costs and expenses associated with the vehicle, [which] weighs in favor of independent contractor status.*”)

¹⁴⁰ Viz například *O'Connor*, 82 F. Supp. 3d at 1141 (“*Uber simply would not be a viable business entity without its drivers.*”)

posledního faktoru, který sice přispívá k tvrzení, že žalobci jsou zaměstnanci, nicméně k tomuto závěru přispívá pouze s jedním dalším faktorem (faktorem č. 4).

Soud, beroucí vše výše uvedené v potaz, tedy shrnuje, že i přesto, že měli žalobci možnost uvést veskeré důkazy na podporu svých tvrzení, neunesli důkazní břemeno a dostatečně neprokázali, že jsou zaměstnanci společnosti Uber.

4.3 Otey v. CrowdFlower

Pracovněprávní problémy se týkají i specifické oblasti crowdsourcingu. Tímto anonymním odvětvím digitálních platforem se zabýval soud ve věci Otey v. CrowdFlower.¹⁴¹ Jádrem tohoto sporu byl stav, kdy CrowdFlower označoval své pracovníky jako *independent contractors* neboli nezávislé podnikatele, vlivem čehož nebyl údajně povinen platit pracovníkům minimální mzdu. Toto se žalobci pan Otey a pan Greth snažili zvrátit kolektivní žalobou, kterou se domáhali uznání nároku na minimální mzdu pro velkou část digitálních pracovníků této platformy včetně sebe samých. Svůj nárok opírali primárně o již zmiňované FLSA¹⁴² a o speciální úpravu minimální mzdy státu Oregon.

CrowdFlower byla digitální platforma, která zprostředkovávala splnění rozsáhlých projektů, které následně rozdělila na dílčí úkoly a distribuovala mezi své pracovníky. Tyto úkoly spočívaly především v jednoduchém shromažďování, kontrole a spojování informací, k čemuž nebylo třeba zvláštních dovedností kromě následování pokynů.

Předtím než dojde k samotnému výkonu práce v rámci této platformy, uzavírá digitální pracovník s platformou smlouvu, jejíž dikce odmítá jakoukoliv formu smluvního vztahu mezi stranami. Výslovně vylučuje například pracovní poměr či tzv.

¹⁴¹ Viz Rozhodnutí o návrhu na podmíněné potvrzení kolektivní žaloby ve věci Otey v. CrowdFlower, Inc. Case No. 12-cv-05524-JST. Dostupné z WWW: <<https://casetext.com/case/otey-v-crowdfLOWER-3>>.

¹⁴² Viz § 201 a následující Fair Labor Standards Act. Dostupné z WWW: <<https://www.dol.gov/whd/regs/statutes/fairlaborstandact.pdf>>.

společný podnik.¹⁴³ Samotný výkon práce však již následně podléhá zevrubné kontrole. Zvýšená pozornost je věnována především kontrole kvality plnění úkolů, čehož CrowdFlower dosahuje následným porovnáváním výkonů odlišných pracovníků u téhož úkolu. Rovněž informuje pracovníky o pochybeních v reálném čase. Výsledkem této kontroly je vyhodnocení výkonnosti, od které se v budoucnu odvíjí přidělování dalších úkolů, co se náročnosti i výše odměny týče. Peněžítá odměna se však týká pouze zhruba poloviny všech pracovníků a pohybuje se okolo 1 až 2 dolarů za hodinu. Zbytek pracovníků obdrží za svou práci odměnu formou kreditů do her, virtuálních měn či jiných nepeněžitých forem.¹⁴⁴

Zběžnou analýzou provedení práce však relevance soudu v otázce pracovního práva končí. Ve zbytku rozhodnutí se totiž soud pouze zabýval splněním podmínek pro kolektivní žalobu, kde soud shledal, že podmínky byly splněny, jelikož digitální pracovníci této platformy měli obdobné podmínky i podobu provedení práce. Závěrem tohoto dílčího rozhodnutí, na které měla navazovat ještě rozhodnutí ve věci postavení pracovníků a jejich nároku, je pak schválení výzvy určené digitálním pracovníkům k tomu, aby se přihlásili a uplatnili tak svůj nárok v rámci kolektivní žaloby.

Relevanci však lze spatřit v návazném schválení návrhu na vyrovnání nároku, vyplývajících z kolektivní žaloby.¹⁴⁵ Obsahem tohoto návrhu bylo totiž vyrovnání částky odpovídající souhrnu částek dorovnávaných minimální mzdu všech pracovníků, na které se vztahovala kolektivní žaloba. CrowdFlower tedy uznal nárok žalobců na minimální mzdu dle FLSA, který však přiznává minimální mzdu pouze zaměstnancům, čímž CrowdFlower uznal i toto postavení.¹⁴⁶

¹⁴³ Viz citovaná Smlouva v rozhodnutí Otey v. CrowdFlower: “*We [CrowdFlower] aren't legal partners with you [Workers], and nothing in this Agreement will be deemed to establish a joint venture, partnership, agency or employment relationship between us and you.*”

¹⁴⁴ Viz rozhodnutí o návrhu na podmíněně potvrzení kolektivní žaloby ve věci Otey v. CrowdFlower, bod 3 – Wages.

¹⁴⁵ Viz Rozhodnutí o návrhu na vyrovnání nároku ve věci Otey v. CrowdFlower. Dostupné z WWW: <<https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/california/candce/3:2012cv05524/260287/226/>>.

¹⁴⁶ Viz § 206 Fair Labor Standards Act: “*Every employer shall pay to each of his employees who in any workweek is engaged in commerce or in the production of goods for commerce, or is employed in an enterprise engaged in commerce or in the production of goods for commerce (...)*”. Dostupné z WWW: <<https://www.dol.gov/whd/regs/statutes/fairlaborstandact.pdf>>.

4.4 Shrnutí judikatury

Ze zmíněných prvotních rozhodnutí vyplývá, že nejzásadnějším praktickým problémem, od něž se odvíjejí další otázky, je postavení pracovníka z pohledu pracovního práva. Mimo tuto potíž s klasifikací pracovníka způsobují potíže také vymezení konkrétního trhu a rovněž podoba práce a úloha platformy. Z toho jasně vyplývá, že současná legislativa je nedostatečná k tomu, aby se vypořádala s novými způsoby práce, které platformy umožňují. Soudy proto volají po revizi právní úpravy, ať už pomocí přijetí úpravy nové či nového, mnohdy extenzivnějšího, výkladu úpravy současné.¹⁴⁷

Je však pravda, že ne všechny soudy volají po revizi, neboť Evropa, a potažmo speciálně Česká republika, neoplývají v současnosti mnohými pracovněprávními spory v oblasti digitálních platforem. To však neznamená, že výše zmíněné problémy se zde nevyskytují. Příčiny nedostatku judikatury v této oblasti lze nalézt především ve stále ne tak hojném počtu platforem působících na zdejším trhu. Další příčinou je malé povědomí o možnosti napadení pracovních podmínek z důvodu nesouladu s pracovním právem, jehož ustanovení by mohly vyznít po uplatnění soudního výkladu ve prospěch těchto pracovníků. Osamocené postavení vyvolané konkurenčním prostředím v rámci platformy rovněž přispívá k nemožnosti kolektivního vyjednávání a postupu.¹⁴⁸

Zajímavá rozhodnutí lze tak dnes najít například ve Spojených státech amerických. V minulých kapitolách jsme rozebrali dva spory, a to konkrétně spor mezi řidiči UberuBLACK a přepravní platformou Uber, kde řidiči dostatečně neprokázali, že jsou zaměstnanci, a soud jim tedy nepřiznal nárok na minimální mzdu a na placené přesčasy. Mimo to se v USA odehrál i důležitý spor mezi crowdsourcingovou platformou CrowdFlower a jejími pracovníky, kteří opět tvrdili, že jsou fakticky zaměstnanci, jimž náleží minimální mzda. Tento spor však nedospěl k meritornímu

¹⁴⁷ DE STEFANO, V. a A. ALOISI. European Legal framework for digital labour platforms [online]. Luxembourg, 2018.

¹⁴⁸ Tamtéž.

rozhodnutí, neboť se platforma nakonec dohodla na zaplacení částky žalobcům; ta ale právě odpovídala ušlé minimální mzdě, čímž částečně uznal argumenty žalobců.¹⁴⁹

O významný příspěvek k porozumění fenoménu platform se zasadil ale i SDEU, který v řízení o předběžné otázce ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain*¹⁵⁰ víceméně vyslovil názor, že pokud platforma vykonává rozhodující vliv na podmínky poskytování služby, je třeba na ni nahlížet jako na poskytovatele dané služby namísto pouhého zprostředkovatele.¹⁵¹ SDEU však nedávno přispěl i k řešení problémů spojených s postavením pracovníka, tedy problému platformám blízkému. V úvodu sporu byla otázka britského soudu, zda OSVČ v závislém postavení na zaměstnavateli mají nárok na placenou dovolenou stejně jako jeho zaměstnanci. Evropský soudní dvůr rozhodl ve prospěch závislé OSVČ a přiznal jí daný nárok i přesto, že protistrana argumentovala formálním nezávislým postavením OSVČ, která z povahy svého režimu neoplývá zaměstnaneckými právy.¹⁵² Rozhodnutí je zajímavé především proto, že ve VB se toto téma stále řeší i ve spojitosti s Uberem, kde došlo k obdobnému rozhodnutí.

Britská judikatura ale také značně postoupila, přičemž významnou roli sehrála především Unie nezávislých pracovníků Velké Británie neboli IGWB. Tato organizace zaznamenala úctyhodné úspěchy, když například dosáhla smíru s platformou, která nesprávně označovala své pracovníky – kurýry jako OSVČ tak, aby jim odepřela nárok na dovolenou, načež po podání žaloby uznala, že pracovníci jsou ve skutečnosti zaměstnanci.¹⁵³ Podobné vyústění mělo i výše podrobně rozebírané rozhodnutí pracovněprávního tribunálu ve věci *Aslam v. Uber BV*, kde tribunál shledal řidiče

¹⁴⁹ Viz kapitola 4.2 *Razak v. Uber* a kapitola 4.3 *Otey v. CrowdFlower*.

¹⁵⁰ Viz Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 20. prosince 2017 ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain sp. zn. C-434/15*. Dostupný z WWW: <<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-434/15>>.

¹⁵¹ Viz bod 35 stanoviska AG v témž Rozsudku.

¹⁵² Viz Rozsudek Soudního dvora Evropské Unie ve věci *Conley King v. The Sash Window Workshop Ltd sp. zn. C-214/16* ze dne 29. listopadu 2017. Dostupný z WWW: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=197263&pageIndex=0&doclang=CS>>.

¹⁵³ Viz report IGWB. Dostupný z WWW: <<https://iwgb.org.uk/en/post/5aa705f66998a/first-gigeconomy-company-to-ad>>.

pracovníky namísto samostatně výdělečně činnými osobami, jimž náleží minimální mzda a nárok na dovolenou. Výslovně však řidiče za zaměstnance neoznačil.¹⁵⁴

Ve Francii doznala judikatura platforem také značného pokroku. V nedávné době byl kvalifikován vztah mezi platformou LeCab zprostředkovávající taxislužbu a údajně nezávislémi řidiči, kteří tyto služby fakticky nabízeli, jako pracovní poměr. K tomuto závěru došel soud vlivem zjištění prokazujících nízkou míru svobody, která se projevovala například nemožností souběžného užívání jiných platforem. Soud rovněž dodal, že LeCab označoval své řidiče jako OSVČ zcela účelově tak, aby se vyhnul omezením ve francouzském zákoníku práce, přičemž ukládal řidičům nepřiměřené povinnosti, které lze běžně nalézt v pracovní smlouvě.¹⁵⁵

Podíváme-li se však na problémy důkladně, zjistíme, že se jedná o víceméně prostou a soudy velmi často probíranou otázku, zda smluvní vztah vznikl na základě pracovní smlouvy či pomocí jiné smlouvy a živnostenského oprávnění. Tato otázka však v součinnosti s platformami nabrala na důležitosti zcela nových rozměrů a je třeba se jí zabývat už jen proto, že nejasného právního postavení si jsou vědomy i platformy samotné, což vede k nežádoucímu zneužívání pracovníků. Této nejasnosti jsme si mohli povšimnout například při rozboru sporu před britským pracovněprávním tribunálem, kde tribunál poukazoval na maskující ustanovení smluvních podmínek.¹⁵⁶ Závaznost těchto rozhodnutí je však sporná, neboť k velké rozdílnosti mezi platformami a k faktu, že každý spor má tak svá specifika, se jeví obecná závaznost těchto rozhodnutí na oblast platforem jako problematická.¹⁵⁷ Bude tedy vhodné se jimi inspirovat při přijetí nové úpravy či interpretaci té stávající, avšak nepovažovat je za jediný směrodatný nástroj k navrácení pracovněprávní ochrany oprávněným pracovníkům. Tato rozhodnutí mohou posloužit spíše jako nástroj pomáhající rozkrývat pracovní podmínky v rámci platforem, který zároveň přitahuje pozornost společnosti a hlavně zákonodárců. Je proto velmi

¹⁵⁴ Viz kapitola 4.1 Aslam v. Uber BV.

¹⁵⁵ Viz článek Un ex-chauffeur VTC LeCab requalifié en salarié [online]. 2017. Dostupný z WWW: <<http://www.leparisien.fr/economie/un-ex-chauffeur-vtc-lecab-requalifie-en-salarie-15-12-2017-7454505.php>>.

¹⁵⁶ Viz kapitola 4.1 Aslam v. Uber.

¹⁵⁷ DE STEFANO, V. a A. ALOISI. European Legal framework for digital labour platforms [online]. Luxembourg, 2018.

žádoucí a také pravděpodobné, že obdobných případů napříč členskými státy EU ještě přibude.¹⁵⁸

¹⁵⁸ DE STEFANO, V. a A. ALOISI. European Legal framework for digital labour platforms [online]. Luxembourg, 2018.

5. Analýza právního rámce

V předešlých kapitolách, ve kterých jsme se zabývali deskripcí problémů spojených s digitálními platformami, jsme zjistili, že většina z nich pramení z nejasné právní úpravy, která je mnohdy zastoupena pouze smluvními podmínkami jednotlivých platforem. Rozličná pojmosloví smluvních podmínek pak způsobují potíže ve výkladu a podřazení vznikajících smluvních vztahů dokonce i mnohým soudům, které v některých případech explicitně volají po nové právní úpravě.¹⁵⁹ Po té volají také některé členské státy EU, které prostřednictvím Evropského parlamentu žádají Komisi o návod, jak v této otázce uceleně postupovat. Jednotlivé přístupy členských států se totiž značně liší. Některé členské státy přistupují samostatně k definici digitálních platforem a postavení jejich pracovníků, a některé tento pojem znají pouze zcela okrajově maximálně z pohledu daňového či soutěžního práva. Co se týče pracovních podmínek, na ty se ve většině případů uplatňuje současná právní úprava, což se ale jeví také jako značně problematické, především z pohledu sociální ochrany pracovníků a placení daní.¹⁶⁰ Zdrženlivost mnohých států lze s velkou mírou pochopení chápat jako snahu nejprve plně porozumět tomuto fenoménu namísto předčasné regulace, která by mohla zabrzdit jeho rozvoj a potenciální benefity s ním spojené. Na druhou stranu s rostoucí ekonomikou platforem je jisté, že bude potřeba přeci jen uskutečnit nějaké kroky tak, aby byla zajištěna ochrana všech zúčastněných osob.

Úkolem této kapitoly proto bude prozkoumat, zda současná právní úprava dostačuje, či zda je třeba přijmout úpravu zcela novou. V případě přijetí nové legislativy rovněž pojednáme o způsobu, jak ji pojmout, aby dokázala obecně obsáhnout všechny modely práce v odvětví digitálních platforem.

¹⁵⁹ Viz kapitola 4.1.3.1 Lord J. Underhill dissent.

¹⁶⁰ Obdobně LENAERTS, Karolien, Miroslav BEBLAVÝ a Zachary KILHOFFER. *Government Responses to the Platform Economy: Where do we stand?* [online]. 2017 [cit. 2019-06-24]. ISBN 978-94-6138-629-8. Dostupné z WWW: <https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2017/07/PI2017-30_Government%20Responses%20to%20the%20Platform%20Economy.pdf>.

5.1 Právní rámec EU

Jak již bylo zmíněno v úvodu, právní rámce jednotlivých členských států se mnohdy značně liší. Tohoto stavu si všímá i Evropský parlament, který: „uznává, že zatímco některé části ekonomiky sdílení podléhají regulaci, včetně regulace na místní a vnitrostátní úrovni, jiné části této ekonomiky se mohou ocitát v regulačních šedých zónách, neboť není vždy jasné, které právní předpisy EU se na ně vztahují, což vede ke značným rozdílům mezi jednotlivými členskými státy kvůli vnitrostátním, regionálním a místním předpisům i judikatuře a vyúsťuje v roztržitost jednotného trhu.“¹⁶¹ V následujícím bodu téhož usnesení však zdůrazňuje, aby členské státy posílily prosazování stávajících právních předpisů a zároveň vyzývá Komisi, aby vytvořila rámec pro toto prosazování tak, aby členské státy v jejich snaze podpořila.¹⁶²

5.1.1 Šedá zóna ekonomicky závislé činnosti

Pod zmiňovanou šedou zónou je dle EU třeba si představit ekonomicky závislou samostatně výdělečnou činnost. Dle ILO se jedná o jednu z forem nestandardního zaměstnávání.¹⁶³ Tento režim se vyznačuje jakousi kvazi podřízeností pramenící ze smlouvy jiné než té pracovní, na základě čehož pracovníci poskytují služby v zásadě pro jednu osobu. Dochází pak k tomu, že tato osoba je jediným zdrojem příjmu a díky své dominantní roli táž osoba mnohdy i uděluje pokyny k podobě výkonu práce. Tento zvláštní pracovněprávní vztah spadajícího někam mezi tradiční duální pojetí definuje generální advokát N. Wahl ve svém stanovisku jako jednu z podob tzv. režimu „*false self-employed*“ neboli nepravě samostatně výdělečných osob¹⁶⁴. V tomto stanovisku tvrdí, že tento režim se týká: „*zaměstnanců, kteří se vydávají za osoby samostatně*

¹⁶¹ Viz bod 14 Usnesení Evropského parlamentu ze dne 15. června 2017 o evropském programu pro ekonomiku sdílení (2017/2003(INI)). Dostupné z WWW: <[<https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2017/2003\(INI\)>](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2017/2003(INI))>.

¹⁶² Tamtéž, bod 15.

¹⁶³ *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* [online]. International Labour Office, Geneva, 2016 [cit. 2019-07-21]. ISBN 978-92-2-130386-2. Dostupné z WWW: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf>.

¹⁶⁴ Viz Stanovisko generálního advokáta Nilse Wahla ze dne 11. září 2014 ve věci FNV Kunsten Informatie en Media proti Staat der Nederlanden. Dostupné z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A62013CC0413>>.

výdělečně činné, aby se vyhnuli uplatnění některých zvláštních právních předpisů (například pracovněprávních nebo daňových předpisů), které jsou ze strany zaměstnavatele považovány za nepříznivé. Dalším příkladem je případ osob samostatně výdělečně činných, které jsou ekonomicky závislé na jediném (nebo hlavním) zákazníkovi.”¹⁶⁵ Tento režim zohledňuje i SDEU, který v rámci řízení o předběžné otázce v téže věci definuje nepravě samostatně výdělečné osoby, obdobně jako generální advokát jako „samostatně výdělečně činné poskytovatele služeb, kteří jsou členy jedné z organizací smluvních zaměstnanců a kteří na základě dohody o provedení práce vykonávají pro zaměstnávající subjekt tutéž činnost jako jeho zaměstnanci (...) tehdy, pokud tito poskytovatelé služeb představují ‘nepravě samostatně výdělečně činné osoby’, tedy poskytovatele nacházející se v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců.”¹⁶⁶ Institut osob nepravě samostatně výdělečně činných dle práva EU v zásadě představuje režim zneužívání formální stránky OSVČ na úkor materiálně podřízeného režimu, pod který v zásadě spadají zaměstnanci, a proto by za ně měly být nepravě samostatně výdělečně činné osoby považovány.¹⁶⁷ V ČR je tento způsob zaměstnávání označován jako tzv. švarcystém, což je forma nelegální práce, kdy je závislá práce vykonávána fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah.¹⁶⁸ V praxi těmto pracovníkům, jejichž poměr ale nebyl založen pracovní smlouvou, hrozí stejně jako jejím skutečným zaměstnavatelům sankce od inspektorátu práce resp. od finančního úřadu.

Některé členské státy si tohoto stavu všimají a místo sankcionování jej upravují tak, aby poskytly alespoň některé ale ne veškeré nástroje ochrany, neboť ty běžně náleží jen zaměstnancům. Pracovníkům v této šedé zóně přiznávají tzv. hybridní prostřední poměr, který poskytuje těmto osobám například právo kolektivně vyjednávat, na

¹⁶⁵ Viz Stanovisko generálního advokáta Nilse Wahla ze dne 11. září 2014 ve věci FNV Kunsten Informatie en Media proti Staat der Nederlanden. Dostupné z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A62013CC0413>>.

¹⁶⁶ Viz bod 42 Rozsudku SDEU ve věci C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media proti Staat der Nederlanden ze dne 4. prosince 2014. Dostupné z WWW: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=160305&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=12663755>>.

¹⁶⁷ Viz VERHULP, Evert. The Notion of ‘Employee’ in EU-Law and National Laws: The Personal Scope of Labour Law in Times of Atypical Employment and Digitalisation [online]. University of Amsterdam, 2017 [cit. 2019-07-01]. Dostupné z WWW: <<https://bit.ly/2Yv7rlh>>.

¹⁶⁸ Viz Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti § 5 písm. e) bod 1.

příznivé pracovní podmínky či určité výhody v oblasti sociálního zabezpečení či v oblasti daňové. Příklady těchto režimů nalezneme například ve VB, kde existuje pro tyto pracovníky prosté označení “*worker*“, které přiznává jeho držitelům dokonce i nárok na minimální mzdu. Minimální mzda byla mimochodem právě z tohoto titulu přiznána řidičům Uberu¹⁶⁹, nicméně je nutno podotknout, že daný termín v podstatě zahrnuje takové pracovníky, kteří jsou v jiných zemích považováni za zaměstnance, takže nelze bez dalšího mluvit o hybridním režimu.¹⁷⁰ Dále tento režim nalezneme v Itálii u tzv. “*collaboratori*“ či v Německu u tzv. “*Arbeitnehmerähnliche Personen*“ pracovníků.

Německá právní úprava definuje tyto pracovníky jako ekonomicky závislé, ale zároveň potřebující stejné sociální ochrany jako zaměstnanci, jako pracovníky vykonávající práci na základě smluvního vztahu jiného než toho založeného pracovní smlouvou, jako pracovníky pracující samostatně bez spolupráce se zaměstnanci a práci vykonávající převážně pro jednu osobu, přičemž více než polovina jejich odměny pochází od oné jedné osoby.¹⁷¹ Postavení *Arbeitnehmerähnliche Personen* pak přiznává pracovníkům nárok na placenou dovolenou, ochranu před diskriminací a nárok na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Neuplatní se zde však ustanovení pro ukončení pracovního poměru a otázka omezení odpovědnosti, jako je tomu u zaměstnanců, je stále předmětem diskuzí.¹⁷²

Takový režim se pro pracovníky platform vskutku jeví jako ucházející, neboť dle Spolkového pracovního soudu podřazení pod režim *Arbeitnehmerähnliche Personen* nebrání ani běžný jev v ekonomice platform a tedy, že si pracovní dobu rozvrhují sami a smluvní vztah je pouze krátkodobý.¹⁷³ Dle Bernda Waase však aplikace této úpravy na

¹⁶⁹ Viz kapitola Aslam v. Uber.

¹⁷⁰ DAVIDOV, Guy, Mark FREEDLAND a Nicola KOUNTOURIS. *The Subjects of Labor law: “Employees” and Other Workers* [online]. 2015 [cit. 2019-07-09]. Dostupné z WWW: <<http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/The%20Subjects%20of%20Labor%20law%20.pdf>>.

¹⁷¹ Viz § 12a Tarifvertragsgesetz. Dostupný z WWW: <<https://dejure.org/gesetze/TVG/12a.html>>.

¹⁷² WAAS, Bernd, Wilma B. LIEBMAN, Andrew LYUBARSKY a Katsutoshi KEZUKA. *Crowdwork – A Comparative Law Perspective* [online]. 2017, s. 161 [cit. 2019-07-13]. ISBN 978-3-7663-6697-9. Dostupné z WWW: <https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/fileadmin/user_data_hsi/Veroeffentlichungen/HSI_Schriftenreihe/Waas_Liebman_Lyubarsky_Kezuka_Crowdwork.pdf>.

¹⁷³ Viz Rozhodnutí Spolkového pracovního soud NZA 2006, 223 (u. II. 2b).

pracovníky platformem není vhodná, a to i v případě, kdy pracovník nabízí své služby skrze jedinou platformu. Argumentuje tím, že podřazení by bylo možné pouze pokud by odměna za práci pocházela ze smluvního vztahu mezi pracovníkem a platformou. V praxi je však odměna výsledkem splnění smluvního vztahu mezi pracovníkem a zákazníkem. Skutečnost, že bez platformy by k tomuto smluvnímu vztahu nedošlo, dle něj pak není podstatná. Podřadit pracovníky platformem pod tento režim by pak bylo ještě složitější v případě, kdy poskytují své služby více zákazníkům, neb pak by bylo obtížné prokázat ekonomickou závislost pouze na jednom z nich. Jedinou možností, kdy by tak šlo pracovníky platformem podřadit pod režim *Arbeitnehmerähnliche Personen* je dle Waase situace, kdy odměnu přijímá přímo od platformy.¹⁷⁴

Některé členské země, jako například Francie, navíc hybridní režim zcela odmítají, neboť se domnívají, že přijetím této prostřední kategorie sníží současnou pracovněprávní ochranu některým zaměstnancům, které pak bude jednodušší podřadit právě pod novou kategorii. O nesprávnosti této kritiky lze pochybovat z následujících důvodů. Jednak by na tyto nové kategorie mělo být pohlíženo spíše jako na možnost poskytnutí pracovněprávní ochrany osobám, kterým z určitých důvodů nenáleží postavení zaměstnanců. Zároveň by tyto hybridní režimy neměly být považovány ani za řešení maskování pracovního poměru za režim OSVČ.¹⁷⁵

Lze tedy shrnout, že platformy a hybridní režimy spolu úzce souvisí, neboť formy závislosti a podřízenosti se vyskytují i zde. Tyto typické znaky lze v rámci ekonomiky platformem pozorovat například v úzkém vztahu platformy a pracovníka či v udělování pokynů zákazníkem v případě výkonu práce v jeho prostorách, případně s použitím jeho nástrojů. Hybridní režimy se pak uplatňují v případě nepravě samostatně výdělečné závislé ekonomické činnosti, kdy je pracovník závislý na příjmu od jedné osoby, ale není zaměstnancem. Řada autorů se však k podřazení pracovníků platformem pod tento režim staví kriticky. JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D. se shodně s francouzskými zákonodárci obává, že v případě zavedení této mezikategorie, dojde ke

¹⁷⁴ WAAS, Bernd, Wilma B. LIEBMAN, Andrew LYUBARSKY a Katsutoshi KEZUKA. *Crowdwork – A Comparative Law Perspective* [online]. 2017, [cit. 2019-07-13].

¹⁷⁵ DAVIDOV, Guy, Mark FREEDLAND a Nicola KOUNTOURIS. *The Subjects of Labor law: “Employees” and Other Workers*“.

zneužívání v podobě podřazování zaměstnanců, jimž není určen. Místo tohoto postupu tak navrhně účelový přístup, který má sloužit k méně formalistickému výkladu stávajících kategorií a ke zkoumání, proč zrovna zaměstnanci mají určitá práva.¹⁷⁶ Hybridní režimy nicméně vykazují shodné znaky s tzv. nestandardními formami zaměstnávání, jak o nich referuje i ILO.¹⁷⁷ Jmenovat lze netrvalý charakter pracovního vztahu, omezené možnosti kariérního růstu či nízkou odměnu za práci.¹⁷⁸ V dalších pasážích se proto zaměříme na jejich úpravu a možnou aplikaci na digitální platformy.

5.1.2 Nestandardní formy zaměstnávání a jejich právní úprava

Co se týče stávajících právních předpisů týkajících se digitálních platform, v úvahu připadají dále především ty, které upravují nestandardní formy zaměstnávání. ILO rozeznává čtyři typy: 1) dočasné zaměstnávání 2) práci na částečný úvazek a dle potřeby 3) agenturní zaměstnávání a jiné smluvní vztahy zahrnující více stran a 4) maskovaný pracovní poměr a závislou samostatně výdělečnou činnost, která byla popsána v předešlé podkapitole. Tyto formy mají v zásadě primárně sloužit k efektivnímu uspokojování poptávky, ale společnosti je často využívají hlavně ke snížení nákladů. Nestandardní formy zaměstnávání totiž velmi úzce souvisí s nesprávným podřazením pracovněprávních vztahů, neboť pro své nejednoznačné pojetí často obecně maskují běžný pracovní poměr.

Budeme-li na podobu činnosti digitálních pracovníků nahlížet jako na specifickou formu závislé práce, lze na ni použít směrnice upravující nestandardní formy zaměstnávání, týkající se všech pracovníků, jak je definuje SDEU. Ty v zásadě kopírují typy nestandardních forem zaměstnávání vyjma maskovaného pracovního poměru a závislé samostatně výdělečné činnosti. V úvahu tak připadá směrnice¹⁷⁹

¹⁷⁶ TOMŠEJ, Jakub. Právní status řidičů Uber: nehas co tě nepálí?. In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 101. ISBN 978-80-7552-874-2.

¹⁷⁷ Viz ILO (2016), *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva.

¹⁷⁸ DE STEFANO, V. a A. ALOISI. *European Legal framework for digital labour platforms* [online]. Luxembourg, 2018.

¹⁷⁹ Viz Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Dostupná z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081>>.

upravující částečný pracovní úvazek zaměstnanců, jejichž pracovní doba je kratší než běžná pracovní doba srovnatelného zaměstnance na plný úvazek¹⁸⁰, což je stav běžný například u řidičů Uberu. Tato směrnice se snaží zamezit diskriminaci a zároveň se snaží zaručit rovné anebo alespoň srovnatelné pracovní podmínky se zaměstnanci vyjma případů, kdy k nerovnostem dochází na základě objektivních skutečností.

Druhou možností je směrnice upravující pracovní poměry na dobu určitou, jejímž smyslem je zamezit zneužívání opakování pracovních poměrů na dobu určitou namísto běžného pracovního poměru.¹⁸¹ Tato směrnice se vztahuje na zaměstnance, jejichž poměr je ukončen na základě objektivních okolností, jako je například dokončení určitého úkolu¹⁸², což je opět jev, který je velmi běžný v ekonomice platform, konkrétně v odvětví crowdsourcingu.

Třetí možností je v současnosti směrnice upravující agenturní zaměstnávání¹⁸³, která umožňuje agenturním pracovníkům dosáhnout na práva a ochranu běžných zaměstnanců. Zde je zároveň vhodné zmínit, že probíhají hojné diskuze o podobnosti trojstranného modelu platform a agentur práce¹⁸⁴, což by také mohlo naznačovat na možnou aplikaci této směrnice. Ještě vhodnější je však zmínit, že většina akademiků považuje tuto směrnici spíše za velmi zdařilé východisko pro úpravu novou, která by sice měla nabízet podobný rámec jako ta o agenturním zaměstnávání, nicméně by již měla být zaměřena speciálně na digitální platformy.¹⁸⁵

Všechny tři uvedené směrnice bylo vhodné zmínit, protože i pokud by přeci jen nebyla přijata směrnice cílící na digitální platformy, jsou zde podobné aspekty, které by

¹⁸⁰ Viz ustanovení 3 odstavec 1 tamtéž.

¹⁸¹ Viz Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Dostupná z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:31999L0070>>.

¹⁸² Viz ustanovení 3 odstavec 1 tamtéž.

¹⁸³ Viz Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání. Dostupná z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32008L0104>>.

¹⁸⁴ Viz například WAAS, Bernd, Wilma B. LIEBMAN, Andrew LYUBARSKY a Katsutoshi KEZUKA. *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*[online]. 2017 [cit. 2019-07-13]: “Upwork is a prototype of a platform that competes with the traditional staffing agency (or direct employment) model by matching individuals with contingent or freelance project(…)”

¹⁸⁵ Viz DE STEFANO, V. a A. ALOISI. European Legal framework for digital labour platforms [online]. Luxembourg, 2018.

mohly ospravedlnit jimi poskytující ochranu pro pracovníky platform. Za použití těchto směrnic by tak bylo dosaženo v zásadě obdobné úrovně ochrany a rovného zacházení jako u běžných zaměstnanců. Toto je explicitně uvedeno například v čl. 5 Směrnice o agenturním zaměstnávání, který zdůrazňuje rovné zacházení s agenturními zaměstnanci po dobu přidělení k uživateli. Zvláštní důraz je přitom kladen především na ochranu těhotných žen, kojících matek, dětí a mladistvých a na ochranu před různými formami diskriminace, k čemuž v ekonomice platform může také docházet.

V úvahu přichází i použití Směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby.¹⁸⁶ Užití této směrnice by neměl bránit ani fakt, že tito nestandardní pracovníci si mnohdy rozvrhují pracovní dobu dle svého uvážení. Dle definice v článku 2 je totiž pracovní dobou jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.¹⁸⁷ Koncept pracovní doby by měl být rovněž chápán jako určitý časový interval, po který se osoba vzdává své svobody, jelikož nemůže svobodně rozhodnout o svém chování, což prosazuje SDEU, který za užití *Lawrie-Blum*¹⁸⁸ formule tvrdí, že nezbytným znakem pracovního poměru je fakt, že pracovník po určitou dobu slouží dle pokynů určité osoby, za což je následně odměněn. Nezáleží pak, zda je pracovník zaměstnán na základě pracovní smlouvy na dobu určitou či neurčitou. Směrnici o některých aspektech úpravy pracovní doby zmiňujeme rovněž proto, že v nedávné době SDEU vyslovil názor, že OSVČ v závislém postavení na zaměstnavateli, mají nárok na placenou dovolenou.¹⁸⁹ Toto rozhodnutí je do budoucna pro pracovníky platform důležité, neboť jak bylo popsáno především v kapitole judikatury, mnozí pracovníci platform se nacházejí v obdobném postavení závislosti na zaměstnavateli.

¹⁸⁶ Viz Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. Dostupná z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088>>.

¹⁸⁷ Tamtéž, čl. 2.

¹⁸⁸ Viz Rozsudek SDEU ze dne 3. července 1986. - Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg. Dostupný z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A61985CJ0066>>.

¹⁸⁹ Viz Rozsudek Soudního dvora Evropské Unie ve věci Conley King v. The Sash Window Workshop Ltd sp. zn. C-214/16 ze dne 29. listopadu 2017. Dostupný z WWW: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=197263&pageIndex=0&doclang=CS>>.

S ohledem na ekonomiku platform je však nutné v souvislosti s pracovní dobou zdůraznit, že digitální pracovníci velmi často vstupují do pracovněprávních vztahů s více zaměstnavateli namísto jednoho tradičního zaměstnání, což bude nutné brát v budoucnu potaz například v otázce práce přesčasů. Počet odpracovaných hodin by se měl totiž sčítat, a ne počítat odděleně u jednotlivých zaměstnavatelů.¹⁹⁰ Problematicky se jeví také čas odpočinku s ohledem na běžný výkon práce v rámci platformy, kdy většina přestávek i odpočinkových časů je mnohdy vynucena poptávkou namísto dobrovolné volby pracovníka. Pracovníci platform jsou po většinu času v tzv. *stand-by* režimu pohotovosti. V případech vyšší poptávky pak požadavky přicházejí pracovníkům v podstatě nepřetržitě, čímž dochází k přerušování těchto odpočinkových intervalů, což je v rozporu s čl. 3 Směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby, která vyžaduje, aby každý pracovník měl během 24 hodin nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin.¹⁹¹

Shledáme-li tedy, že výše uvedené směrnice se na vztahy v ekonomice platform uplatní, bude vhodné přijmout novou definici pracovníka, která by zamezila nejasnostem. S tímto tvrzením se lze ztotožnit i přes vědomí a znalost extenzivní definice, kterou vyznává SDEU. Dle něj podřazení pod tuto definici nebrání ani fakt, že pracovník byl najat jako OSVČ (ať už z daňových či organizačních důvodů), pokud vykonává činnost podle pokynů skutečného zaměstnavatele, čímž je omezena jeho svoboda volby místa, času a způsobu výkonu práce, nesdílí obchodní riziko a po dobu trvání tohoto vztahu tvoří se skutečným zaměstnavatelem nedílný celek.¹⁹² Tyto osoby totiž sice mnohdy nezakládají vztah s platformou pomocí pracovní smlouvy, nicméně na ně nelze nahlížet ani jako na OSVČ bez jakéhokoliv nároku na pracovněprávní ochranu. Digitální pracovníci platform totiž nespádají ani pod jedno z těchto bipolárně vymezených postavení. Ryzí svobodná povolání, na která dopadá definice OSVČ, totiž na rozdíl od nich oplývají velkou mírou svobody pramenící z jejich vysoké odbornosti, díky které si mohou přizpůsobit pracovní podmínky a vyjednávat o odměně. Současní

¹⁹⁰ RISAK, Martin. *The Scope of the Working Time Directive: Perspectives and Challenges: The Personal Scope of Labour Law in Times of Atypical Employment and Digitalisation* [online]. 2017 [cit. 2019-06-26]. Dostupné z WWW: <<https://bit.ly/2OhS5QX>>.

¹⁹¹ Tamtéž.

¹⁹² Například Rozhodnutí ve věci Allonby, EU:C:2004:18, bod 72, nebo Agegate, C-3/87, EU:C:1989:650, bod 36 nebo Becu and Others, C-22/98, EU:C:1999:419, bod 26.

pracovníci platformem však mnohdy nikterak zvýšenou odborností nedisponují, ba naopak vykonávají zcela běžnou činnost, ke které není třeba přílišné kvalifikace. Nemohou proto často vyjednávat o odměně, pracovní podmínky jsou obvykle určeny platformou a svoboda vykonávat práci kdykoliv je pražádná, neboť vlivem vysoce konkurenčních odvětví oborů běžných činností, jsou fakticky donuceni nabízet práci potažmo svou svobodu zcela nesvobodně bez možnosti alternativního uplatnění.¹⁹³

Přesto touha po svobodě a seberealizaci stále stoupá a je nutné souhlasně s profesorem Verhulpem uznat, že vlivem digitalizace je tato touha čím dál více uspokojována. Moderní technologie a digitalizace přispěly k přesunu pracovníků ze sektorů průmyslu a zemědělství do sektoru služeb, čímž se upozadila i obecná jednotka práce ve prospěch individuálního pojetí výkonu práce. Současnou legislativu proto považuje za překonanou, neboť dostatečně nepohlíží na pracovníka jako na jednotlivce, který vykonává jednotlivé úkoly dle svého uvážení a svých schopností. Verhulp, stejně jako Nejvyšší soud Kanady¹⁹⁴, považuje práci za jeden ze základních aspektů lidského života. Individuální pojetí výkonu práce dle něj úzce souvisí s pocitem štěstí z práce, kterého je dosaženo pouze v případě ztotožnění se s prací, kdy má pracovník pocit, že přispěl společnosti svými vlastními dovednostmi. Tento fakt je zřetelný právě na vzestupu digitálních platform zprostředkujících práci na základě konkrétního požadavku. Podle Verhulpa je tento režim skutečně bližší podnikání a v mnohých případech pak živnostenskému podnikání, které je v jeho rodném Nizozemsku hojně podporováno. Reflektuje však, že se na tyto osoby neuplatní například kolektivní smlouvy, které by jejich postavení podstatně vylepšily na roveň se zaměstnanci vykonávajícími obdobnou činnost, což může být problém v zemích, které neprotežují podnikatele tolik jako tomu je právě v Nizozemsku.¹⁹⁵

¹⁹³ RISAK, Martin. *The Scope of the Working Time Directive: Perspectives and Challenges: The Personal Scope of Labour Law in Times of Atypical Employment and Digitalisation*.

¹⁹⁴ Viz bod 91 Rozhodnutí Nejvyššího soudu Kanady ve věci Reference Re Public Service Employee Relations Act (Alta.), [1987] 1 S.C.R. 313. Dostupné z WWW: <<https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/205/index.do>>.

¹⁹⁵ Viz VERHULP, Evert. *The Notion of 'Employee' in EU-Law and National Laws: The Personal Scope of Labour Law in Times of Atypical Employment and Digitalisation* [online]. University of Amsterdam, 2017 [cit. 2019-07-01]. Dostupné z WWW: <<https://bit.ly/2Yv7rlh>>.

Lze tedy shrnout, že právo EU rozeznává i formy pracovněprávního vztahu, které některé členské státy neznají. Definice pracovníka je však problematická a digitální pracovníky se pod ní daří řadit jen v ojedinělých případech, přičemž v převážné většině jsou běžnými OSVČ. V minulosti se toto podařilo londýnskému pracovněprávnímu tribunálu v otázce řidičů Uberu. Dle profesora Verhulpa a jeho individuálního, nezávazného výkladu by se měl uplatnit stejný přístup k řidičům Uberu i dle nizozemského práva. Nicméně i přes tento fakt zůstává úprava jednotlivých členských států v zásadě nejednotná a nepřijmou-li členské státy uceleně definici pracovníka, která bude širší, než je ta současná, bude otázka digitálních pracovníků i nadále působit komplikace.¹⁹⁶

5.1.3 Příležitostná práce a její možné modely v EU jako odpověď?

Výše bylo zmíněno možné podřazení práce digitálních platform pod kategorii nestandardních forem zaměstnávání. Rovněž byla několikrát zmíněna různorodost vzniknuvších modelů práce v rámci ekonomiky platform dělících se na pomyslné tři kategorie: 1) *Crowdsourcing* 2) *On-demand work* a 3) Přepravní platformy, které spojuje právě ona platforma, což je aplikace či internetová stránka. Di Stefano dále smluvní vztahy mezi platformami a pracovníky obecně označuje jako tzv. “*app-driven casual arrangements*“, přičemž pro hlubší pochopení je důležité především slovo “*casual*“, neboť tak označuje Eurofound¹⁹⁷ práci, kterou charakterizuje jako nestálý vztah mezi zaměstnavatelem a pracovníkem, kdy zaměstnavatel není povinen pravidelně přidělovat pracovníkovi práci, ovšem jej může povolat dle vlastní potřeby. Tento typ práce tak lze do češtiny přeložit zhruba jako příležitostná práce a oporu v našem zákoníku práce lze do jisté míry nalézt v § 74 a násl., který upravuje dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹⁹⁸

Skutečnost, že příležitosti pracovat fakticky určuje zaměstnavatel dle vlastní vůle zároveň odráží jedno ze zranitelných míst pracovněprávní ochrany těchto

¹⁹⁶ VERHULP, Evert. The Notion of ‘Employee’ in EU-Law and National Laws: The Personal Scope of Labour Law in Times of Atypical Employment and Digitalisation.

¹⁹⁷ EUROFOUND. New forms of employment [online]. 2015 [cit. 2019-05-29]. ISBN 978-92-897-1594-2. Dostupné z WWW: <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>>.

¹⁹⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 74 a následující.

pracovníků. Odměna za práci se totiž odvíjí od vykonané práce, přičemž nenastane-li příležitost práci vykonat, pracovník nemusí obdržet odměnu žádnou. Vzhledem k tomu, že pracovník předem netuší, zda taková příležitost nastane, stěží může nabízet výkon práce jinému zaměstnavateli, a tak ve výsledku nemusí v delším časovém hledisku disponovat žádným příjmem. Možnost povolat pracovníka kdykoliv může rovněž znamenat pracovníka nepovolat nikdy a tím fakticky ukončit tento poměr bez jakéhokoliv odůvodnění, k čemuž takoví zaměstnavatelé přistupují často v situacích běžných komplikací ze strany pracovníka.¹⁹⁹

Příležitostnou práci dále Eurofound pomyslně dělí na “*intermittent work*“ a na “*on-call work*“. První jmenovaná se vyznačuje prací na dobu určitou, která je nutná k vykonání úkolu, či která je omezena počasím. V praxi se jedná o práci na určitém projektu, nebo o práci sezónní. Druhá forma spočívá v trvalém charakteru vztahu, ve kterém ale ve skutečnosti nikdy nemusí dojít k výkonu práce. Zaměstnavatel má v tomto typu příležitostné práce možnost kdykoliv povolat pracovníka dle vlastní potřeby. Možnost nikdy nepovolat pracovníka dala vzniknout příznačnému názvu této smlouvy ve VB, kde takovýto typ práce má oporu v právním řádu pod pojmem “*zero-hours contracts*“.²⁰⁰

Hlavní výhodou příležitostné práce je její flexibilita. Ta se projevuje okamžitým a efektivním přidělením čekajícího pracovníka ke konkrétnímu úkolu. V praxi tohoto režimu pak využívají agentury práce k dočasnému přidělení pracovníků, ale zejména na tom prakticky spočívá obchodní model víceméně všech digitálních platforem, které takto zprostředkovávají práci pracovníkům.²⁰¹ Proto v následujících odstavcích rozebereme některé modely práce, které zná stávající platná úprava, jejíž prosazování podporuje Evropský parlament.²⁰²

¹⁹⁹ DE STEFANO, V. a A. ALOISI. European Legal framework for digital labour platforms [online]. Luxembourg, 2018.

²⁰⁰ EUROFOUND. New forms of employment [online]. 2015.

²⁰¹ Tamtéž.

²⁰² Viz bod 14 Usnesení Evropského parlamentu ze dne 15. června 2017 o evropském programu pro ekonomiku sdílení (2017/2003(INI))

Úspěšným příkladem²⁰³ implementace typu “*intermittent work*“ se jeví belgická úprava. Vztahuje se na krátkodobé poměry v podobě dvou navazujících dní, které mají sloužit k pokrytí mimořádně zvýšené poptávky především v turistickém odvětví. Tento typ smluv může pracovník využít maximálně po dobu 50 dní v roce a za každý den je naopak zaměstnavatel povinen zaplatit určitý příspěvek na sociální zabezpečení, nehledě na výši mzdy. Vlivem této náležitosti se tento model označuje také jako tzv. “*voucher-based work*“. Pracovníci, jejichž poměr probíhá v rámci tohoto institutu požívají veškeré pracovní právní ochrany jako běžní zaměstnanci, z čehož lze vyvodit snahu o zajištění vhodných pracovních podmínek.²⁰⁴ Koncept fixního příspěvku na sociální zabezpečení, který odvádí zaměstnavatel se zdá zajímavý i s ohledem na oblast platform, kde je výše odměny mnohdy nejistá a obvykle velmi nízká. Jako problematický se však jeví omezený počet dnů výkonu tohoto typu práce, což je v současnosti, kdy někteří pracovníci používají platformy jako nástroj ke svému jedinému zdroji příjmu, zcela nevyhovující.

Druhým typem příležitostné práce je *on-call work*. Zdařilým příkladem je úprava v Nizozemsku, která rozeznává dále tři podtypy: 1) *on call contracts* dle domluvy 2) *zero-hours contracts* 3) *min-max contracts*. Všichni příležitostní pracovníci s jakoukoliv z těchto tří dohod disponují stejným rámcem práv jako běžní zaměstnanci, nicméně rozsah u některých z nich se odvíjí od počtu odpracovaných hodin.²⁰⁵

První podtyp charakterizuje dohodu na dobu určitou, která je uzavřena a smluvní vztah je nově zahájen vždy, pokud pracovník souhlasí s vykonáním konkrétní práce. Po uzavření tří takovýchto dohod s totožným zaměstnavatelem musí být následující dohoda již na dobu neurčitou za předpokladu, že časový rozestup mezi jednotlivými dohodami je kratší než tři měsíce. V případě prvních tří dohod na dobu určitou je pracovník odměněn jen za pracovní dobu, po kterou fakticky pracoval. V případě navazujícího poměru má příležitostný pracovník zaručenou minimální odměnu dle dohodnuté pracovní doby i pokud ke skutečnému výkonu práce nedošlo. Zároveň může pracovník

²⁰³ Viz *gelegenheidsarbeid* nebo resp. *travail occasionelle*. Tento institut byl zaveden v roce 2007 jako kompenzace za plánovanou zvýšenou administrativní zátěž. Každý rok je v Belgii uzavřeno zhruba 15 000 takovýchto smluv.

²⁰⁴ EUROFOUND. New forms of employment [online]. 2015.

²⁰⁵ Tamtéž.

kdykoliv odmítnout výkon práce bez jakéhokoliv postihu. V tomto modelu je také možná aplikace kolektivních smluv, kterými se mohou strany odchýlit od zákonných podmínek a sjednat si tak pracovní podmínky odlišně dle potřeb konkrétního odvětví.²⁰⁶ S ohledem na práci v rámci platforem je tento model poměrně výhodný z pohledu pracovníka, nicméně je těžko představitelný například v odvětví přepravních platforem, kde hlavním benefitem je rychlé zprostředkování potažmo rychlá přeprava, ke které však vlivem častého odmítání ze strany pracovníka nemusí dojít. Uber i jiné přepravní platformy proto sankcionují řidiče, kteří často odmítají požadavky o přepravu.²⁰⁷

Zero-hour contracts mohou být naproti tomu již od počátku na dobu určitou či neurčitou. Hlavním negativem, které vyplývá i z názvu, je však možnost nulového množství hodin práce. Toto je umocněno faktem, že v prvním půl roce takovéto dohody je příležitostný pracovník odměněn pouze za pracovní dobu, ve které fakticky vykonával práci. A také skutečností, že je-li pracovník povolán k výkonu, musí se dostavit, což ve výsledku způsobuje stav neustálé pracovní pohotovosti, během které nemůže pracovník svobodně nakládat se svým časem, a za kterou nemusí obdržet žádnou náhradu. Následně, po uplynutí šesti měsíců, má již pracovník právo na odměnu, která se vypočítává jako průměr za předešlé rozhodné období. Tímto se nizozemská úprava liší od tvrdší úpravy britské, kde jsou *zero-hour contracts* v současnosti na větším vzestupu.²⁰⁸ V rámci britské úpravy náleží odměna příležitostnému pracovníkovi totiž pouze v případě odpracovaných hodin či za dobu pracovní pohotovosti v prostorách zaměstnavatele. Tato forma úpravy se na oblast platforem nemusí jevit zcela vhodnou, neboť vystavuje pracovníky značné nejistotě z pohledu odměny. Zároveň je zde stále aktuální problém postavení takových pracovníků z pohledu pracovního práva, jelikož ve VB jsou po dobu výkonu práce sice považováni za *workers*²⁰⁹ s nárokem například na minimální mzdu, nicméně po dobu, kdy k výkonu nedochází, jsou fakticky závislými samostatně výdělečnými osobami.

²⁰⁶ EUROFOUND. New forms of employment [online]. 2015.

²⁰⁷ Viz kapitola 4.1 Aslam v. Uber BV.

²⁰⁸ Podle výzkumu UK Labour Force Survey zde bylo zhruba 800 000 pracovníků se zero-hours dohodou v roce 2018, což je značný nárůst oproti roku 2012, kdy ve stejném období bylo takových dohod 250 000. Dostupný z WWW:

<<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/empl7peopleinemploymentonzerohourscontracts>>.

²⁰⁹ Viz § 230 ERA.

Nejistému postavení pracovníků platformem tak tato nevyřešená situace příliš neprospěje.²¹⁰

Posledním podtypem příležitostné *on-call work* jsou *min-max contracts*. Stejně jako předešlý podtyp mohou být na dobu určitou i neurčitou. Narozdíl od něj je zde však zaručené minimální množství hodin, které musí zaměstnavatel zaplatit, i pokud je pracovník neodpracuje z důvodu nedostatku práce. Z názvu vyplývá, že je zde zároveň i maximální množství hodin, které může pracovník v rámci této dohody odpracovat. Zároveň toto maximální množství určuje počet hodin, po které musí být příležitostný pracovník k dispozici. V rámci dlouhodobé dohody může pracovník požádat o zvýšení minimálního počtu zaručených hodin, jehož výše se vypočte jako průměr odpracovaných hodin v rámci předešlého čtvrtletí. Tento model umožňuje rovněž úpravu kolektivními smlouvami, které v praxi hojně a rozdílně upravují minimální i maximální výši počtu odpracovaných hodin.²¹¹ Je velmi obtížné posoudit, zda je tento model vhodný pro pracovníky platformem, neboť jeho hlavním rysem je vyjednávání o počtu v budoucnu odpracovaných hodin. V často online anonymní ekonomice platformem je však vyjednávání o smuvních podmínkách zcela ojedinělé. Místo něj jsou smluvní podmínky upravovány adhezním způsobem, který je sice mnohdy pro pracovníka značně nevýhodný, nicméně zároveň urychluje celý proces přístupu k práci zprostředkované platformou.

V této kapitole jsme se zabývali možnou aplikací různých modelů příležitostné práce na činnost pracovníků platformem. Příležitostná práce totiž vykazuje mnohé shodné znaky s touto novou formou práce, jelikož typický pracovník *on-demand economy* často neví, kdy ona „demand“ neboli poptávka přijde. Často tak tyto osoby tráví čas v režimu *stand-by*, kdy jsou připraveni k výkonu, nicméně požadavek nepřichází a s ním ani odměna za jeho splnění. Příležitostná práce však není jev vůbec nový a již řadu let slouží jako nástroj k efektivnímu pokrytí potřeby zaměstnavatelů. Proto již nalezneme řadu modelů, které tento institut upravují a můžeme v nich tak hledat inspiraci pro budoucí úpravu platformem, či v některých případech ji i na platformy dokonce použít.

²¹⁰ EUROFOUND. New forms of employment [online]. 2015.

²¹¹ Tamtéž.

Pro rozličnost typů platforem je však ovšem obtížné aplikovat jeden model na všechny platformy a spíše bude potřeba přistupovat ke každé platformě *ad hoc*.

5.2 Právní rámec ČR

Česká republika není, možná zcela prozřetelně, nikterak průkopníkem v oblasti právní úpravy digitálních platforem. Do jisté míry se tomuto přístupu však nelze divit, neboť ekonomika platforem ve zdejší krajině zažívá teprve prvotní rozkvět, který oslovuje prozatím převážně mladé lidi. Z pohledu zákonodárce se tak jedná o spíše neatraktivní volební téma, které je pro svou složitost zároveň těžce uchopitelné.²¹² O první pokusy uchopení se tak zákonodárce snaží alespoň plánovaným návrhem zákona o digitální dani, který se této oblasti do jisté míry týká.²¹³ Mimoto se však plánuje také přímá úprava cílicí na přepravní platformy, což je zase především reakce na momentálně nejviditelnějšího představitele platforem u nás, kterým je Uber.

Touto úpravou má být vládní návrh zákona, kterým se mění zákon o silniční dopravě²¹⁴, jehož finální podobu můžeme nyní sice pouze odhadovat, nicméně určité obrysy lze zmínit už teď. Očekávaná je nová definice tzv. „zprostředkovatele taxislužby“, což má být: „osoba, která za úplatu zprostředkuje uzavření přepravní smlouvy mezi dopravcem a objednatel přepravy, jejímž předmětem je poskytnutí služby.“²¹⁵ O tom, že tímto zprostředkovatelem budou v praxi typicky právě platformy není pochyb. Pochybnosti však vyvolávají navrhované povinnosti těchto zprostředkovatelů, kterými bude zajištění, aby zprostředkovaná přeprava byla poskytnuta podnikatelem v silniční dopravě, který je držitelem koncese pro provozování silniční motorové dopravy osobní vozidly určenými pro přepravu nejvýše 9 osob včetně řidiče, provedena vozidlem taxislužby nebo vozidlem cestujícího a provedena řidičem, který je držitelem oprávnění řidiče taxislužby. Vystává zde otázka, zda v současnosti zprostředkovatelé potažmo platformy disponují takovou technologií, aby všechny tyto náležitosti skutečně zajistily. Někteří autoři zmiňují například situaci, kdy řidič – uživatel platformy, přenechá své vozidlo včetně svého profilu jiné osobě, která bude

²¹² MORÁVEK, Jakub. Limity právního řádu a sociální stát v době moderních technologií. In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 235. ISBN 978-80-7552-874-2.

²¹³ Viz tisková zpráva Ministerstva financí ČR ze dne 30. 4. 2019. Dostupná z WWW: <<https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2019/ceska-republika-zavede-digitalni-dan-ve-35090>>.

²¹⁴ Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Dostupný z WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/tisky.sqw?O=8&T=431>>.

²¹⁵ Tamtéž.

provozovat přepravu místo něj. Platforma nyní nedokáže pomocí žádného mechanismu rozeznat, zda osoba, která je připojena k platformě je skutečně osobou, jejíž profil schválila, a která původně splňovala všechny zákonné náležitosti.²¹⁶ Citovaný autor nicméně novelu hodnotí kladně a přijetí nové definice, pod kterou budou spadat i platformy, považuje za potvrzení toho, že si je zákonodárce vědom nejasného stavu, kdy se na společnosti jako Uber neuplatní definice dopravce, což je „*fyzická nebo právnická osoba provozující silniční dopravu.*“²¹⁷

Zmiňovaná novelizace je vyjádřením tzv. sektorového specializovaného přístupu legislativy, který jako jeden z možných uvádí Úřad vlády ČR ve své analýze sdílené ekonomiky a digitálních platforem.²¹⁸ Na úplném úvodu a rovněž v názvu této práce bylo vyjádřeno přesvědčení, že o sdílenou ekonomiku se ve většině případů nyní již nejedná, neboť většina uživatelů poskytuje své služby pomocí těchto aplikací či internetových stránek primárně za účelem zisku. Varianty postupu, které navrhuje Úřad vlády je však vhodné zmínit, neboť pokud si odmyslíme ono sdílení, lze je aplikovat zcela stejně na oblast ekonomiky platforem.

První variantou je tzv. nulová varianta, která znamená zachování současné platné a účinné úpravy bez jakýchkoliv legislativních zásahů. Posouzení povahy jednotlivých platforem by náleželo soudům potažmo úřadům. Živnostenský úřad by posuzoval naplnění znaků podnikání a vzhledem k současné právní úpravě lze očekávat, že u většiny platforem by se dospělo k závěru, že podnikají neoprávněně.²¹⁹ Tato varianta však není příliš žádoucí již s ohledem na nerovné konkurenční prostředí či právní nejistotu pro všechny tři strany modelu platforem. Navíc by takový postup nebyl ani v souladu se směřováním EU, která sice prosazuje vymáhání stávajících předpisů,

²¹⁶ Viz například KRUPA, Matěj. *Dopravní aplikace sdílené ekonomiky a jejich veřejnoprávní regulace*. 2019. ISBN 978-80-7502-352.

²¹⁷ Zákon č. 111/1994 Sb., zákon o silniční dopravě § 2 odst. 4.

²¹⁸ *Analýza sdílené ekonomiky a digitálních platforem* [online]. Sekce pro evropské záležitosti Úřadu vlády ČR, 2017 [cit. 2019-07-17]. Dostupné z WWW: <https://www.vlada.cz/assets/urad-vlady/poskytovani-informaci/poskytnute-informace-na-zadost/Priloha_4_Material_Analyza.pdf>.

²¹⁹ Tamtéž.

nicméně do budoucna chce upravit celou oblast platform tak, aby nevznikaly šedé zóny podnikání, které způsobují roztržitost trhu.²²⁰

Další variantou je nové vymezení definice podnikání. Tuto definici, resp. definici podnikatele nalezneme v občanském zákoníku, který říká, že podnikatelem je: „Kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku, je považován se zřetelem k této činnosti za podnikatele.“²²¹ Úřad vlády považuje za žádoucí, aby se nejprve definovala otázka soustavnosti, jejíž posouzení dnes náleží především soudům. Hlavním benefitem práce pomocí platformy je totiž flexibilita a do jisté míry také příležitostnost, díky které se pracovník může rozhodnout, kdy bude či nebude práci vykonávat. Nicméně pak je mnohdy sporné, zda je tato činnost soustavná. Úřad vlády proto navrhuje doplnit definici podnikatele následovně: *“Podnikatelem není osoba, která činnost vykonává dočasně či příležitostně.”*²²² Toto doplnění by se samozřejmě muselo odrazit i v živnostenském zákoně a dalších.²²³ Například zákon o daních z příjmu již tzv. příležitostnou výdělečnou činnost zná.²²⁴

Tato varianta se v porovnání s nulovou variantou může jevit vhodnější, neboť alespoň vytváří podmínky pro detailnější úpravu příležitostné činnosti. Příležitostnou práci jsme se zabývali v předešlé kapitole.²²⁵ Zde bylo uvedeno, že ji Eurofound definuje jako nestálý vztah mezi zaměstnavatelem a pracovníkem, kdy zaměstnavatel není povinen pravidelně přidělovat pracovníkovi práci, ba co víc může jej povolát dle vlastní potřeby. Zároveň bylo zmíněno, že určitou dobu nalezneme v úpravě dohod konaných mimo pracovní poměr.²²⁶ Ani jedna z úprav dohod se však nejeví zcela vhodnou úpravou pro pracovníky platform. Obě v sobě sice odrážejí flexibilitu, nicméně ani jedna v zásadě neumožňuje výkon práce tak, aby byl jediným zdrojem příjmu. Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než

²²⁰ Viz bod 14 Usnesení Evropského parlamentu ze dne 15. června 2017 o evropském programu pro ekonomiku sdílení (2017/2003(INI)).

²²¹ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník § 420 odst. 1.

²²² Tamtéž.

²²³ Analýza sdílené ekonomiky a digitálních platform [online]. Sekce pro evropské záležitosti Úřadu vlády ČR, 2017.

²²⁴ Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmu §10 odst. 1 písm. a).

²²⁵ Viz kapitola 5.1.2 Možné modely práce digitálních platform v EU.

²²⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §74 a následující.

300 hodin v kalendářním roce. Na základě dohody o pracovní činnosti není zase možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Mimoto ani jedna z dohod neposkytuje automaticky pracovníkovi některá běžná zaměstnanecká práva jako je nárok na dovolenou či na nepřítomnost z důvodu překážek na straně zaměstnance. O těchto „benefitech“ musí pracovník totiž nejprve vyjednávat, což se s ohledem na adhezni uzavírání smluv v běžném modelu platformem jeví jako nemožné. Nežádoucí je i odlišná úprava zrušení právního vztahu, který lze ukončit i výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou.²²⁷

Úřad vlády proto dále nabízí možnost komplexní úpravy v podobě přijetí nového zákona, který by tuto problematiku obecně obsáhl. Předmětem tohoto zákona by tak měla být definice tohoto fenoménu „sdílené ekonomiky“ subjektů, které zde vystupují, a zajímavě znějící limity, které by tuto příležitostnou činnost dělily od běžného podnikání OSVČ. Vznikla by tedy nová forma poskytování služeb v malém rozsahu, která by ale nebyla živnostenským podnikáním. Cílem by tedy bylo nastolení právní jistoty jak pro společnosti provozující digitální platformy, tak pro jejich uživatele.²²⁸ Je diskutabilní, zda je vhodné mít speciální zákon, který by toto téma obecně upravoval. Technologie byly a vždy budou napřed před právem, a proto by z logiky zvolení této cesty vyplývala nutnost přijetí speciálního zákona vždy, kdy dojde k novému vynálezu. Celý tento fenomén se rovněž neustále vyvíjí, o čemž svědčí i nejednoznačnost jeho definitivního názvu. To znamená, že i když se nyní přijme úprava zcela nová, je možné, že zanedlouho již nebude aktuální a vyvstane tak opět potřeba přijetí úpravy nové. Rozumnějším řešením se tak může jevit například postupná novelizace napříč již existujícím spektrem zákonů, která by se s novými problémy vypořádala zvláště v rámci svého odvětví.

Takovýto postup Úřad vlády zmiňuje také a označuje jej za sektorový specializovaný přístup.²²⁹ Jeho výhodou je, že by nedošlo k většímu zásahu do konceptu

²²⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §75-§77.

²²⁸ Analýza sdílené ekonomiky a digitálních platform [online]. Sekce pro evropské záležitosti Úřadu vlády ČR, 2017.

²²⁹ Tamtéž.

podnikání, nicméně by zároveň nedošlo k okamžitému vyřešení problému všech digitálních platform, neboť obecná úprava by přijata nebyla. Místo ní by docházelo k postupné novelizaci jednotlivých sektorů. V rámci této varianty tak bude právní úprava následovat vždy po úspěšném modelu platformy, který na daný sektor upozorní. Do doby, než však dojde k úpravě i u ostatních odvětví, budou platformy v nejasné šedé zóně, což jim umožní konkurenční výhodu nad tradičními společnostmi. Je však zřejmé, že i přesto se zákonodárce rozhodl ubírat touto cestou, což je zřejmé i na postupu, který dnes lze spatřit u novely zákona o silniční dopravě, která byla rozebrána výše. Toto řešení se v zásadě pro české prostředí, kde v současnosti pozornost poutá především právě představitel přepravních platform – Uber, na jehož model dopadne novela zákona o silniční dopravě, jeví jako dostačující.

Do budoucna je však vhodnější komplexnější řešení kombinované. To by představovala postupná novelizace za současného provázání s úpravou obecnou, která by poskytovala základní rámec slučující platformy pomocí některých společných znaků. Úřad vlády navrhuje přijetí tzv. centralizované platformy evidující příjmy všech pracovníků platform. V rámci ní by došlo k provázání provozovatelů platform, jejich pracovníků a státní správy, díky čemuž by všechny zúčastněné subjekty měly přehled o výši příjmu. Tato výše příjmu by pak určila, zda se jedná stále o příležitostnou činnost, či o běžné podnikání, a zároveň by pomohla vyřešit potíže s výběrem daní.²³⁰ Tato varianta je samozřejmě ideální, nicméně také velmi složitá, a proto se o její finální podobě můžeme nyní pouze domnívat. Do budoucna však bude nesmírně zajímavé sledovat její vývoj.

5.3 Německá úprava tzv. domácích pracovníků jako inspirace?

Jak jsme již uvedli, česká úprava digitálních platform je teprve ve svých počátcích. Takový stav je nicméně legitimní k současnému stavu zdejší ekonomiky platform. Žádná úprava je zároveň ideálním stavem pro inspiraci v zahraničí, kde již

²³⁰ Analýza sdílené ekonomiky a digitálních platform [online]. Sekce pro evropské záležitosti Úřadu vlády ČR, 2017.

jak ekonomika platform, tak její úprava pokročila. Příkladem obojího může být sousední Německo, které nabízí vhodná řešení.

V předešlých kapitolách jsme se zabývali možnou úpravou tzv. hybridních režimů, přičemž jsme podrobněji popsali německou právní úpravu *Arbeitnehmerähnliche Personen*. Tento režim sice nabízel vylepšení postavení pracovníků platform, nicméně se vyznačoval ekonomickou závislostí na jedné osobě, což jsme s ohledem na ekonomiku platform shledali ne úplně vhodným. V Německu lze najít ale ještě jeden, možná zajímavější režim, a sice tzv. „*Heimarbeiter*” neboli domácích pracovníků. Tím je samostatně výdělečně činná fyzická osoba pracující sama či s rodinnými příslušníky doma či v místě zvolení provádějící činnost za účelem zisku, ale poskytující výsledky své práce přímo či nepřímo smluvenému podnikateli.²³¹

Narozdíl od zaměstnance jsou to OSVČ, kteří nepodléhají pokynům práce ani stanovené pracovní době, avšak narozdíl od běžného OSVČ jsou ekonomicky závislí na podnikateli. Shodně s pracovníky platform mají tedy víceméně flexibilní pracovní dobu a s ní spojenou svobodu. Dalším specifíkem je, že zde není požadavek osobního výkonu práce, neboť mohou vykonávat činnost spolu s rodinnými příslušníky. Zde lze nalézt další shodný znak s pracovníky platform, neboť pro oba modely je běžná zvýšená míra anonymity. Stejně jako pracovníci platform pak mají domácí pracovníci ztížené postavení v případě kolektivního vyjednávání, neboť všichni pracovníci pracují samostatně a odděleně. Co se týče pojetí ekonomické závislosti, kvůli které se pro pracovníky platform příliš neucházel režim *Arbeitnehmerähnliche Personen*, je třeba zmínit, že je u domácích pracovníků odlišné. Neuplatní se tedy výhradně kritérium nadpolovičního příjmu od jedné osoby²³², ale spíše se zkoumají jiné skutečnosti jako například zda v případě odmítnutí jednoho úkolu přijdou o možnost plnění budoucích úkolů.²³³

²³¹ Viz Heimarbeitsgesetz § 2 odst. 1 věta první: „*Heimarbeiter im Sinne dieses Gesetzes ist, wer in selbstgewählter Arbeitsstätte (eigener Wohnung oder selbstgewählter Betriebsstätte) allein oder mit seinen Familienangehörigen (Absatz 5) im Auftrag von oder Gewerbetreibenden Zwischenmeistern erwerbsmäßig arbeitet, wovons Verwertung der die Arbeitsergebnisse oder dem Unmittelbare mittelbare auftraggebenden Gewerbetreibenden überläßt.*” Dostupný z WWW: <https://www.gesetze-im-internet.de/hag/_2.html>.

²³² Viz Tarifvertragsgesetz § 12a odst. 3.

²³³ WAAS, Bernd, Wilma B. LIEBMAN, Andrew LYUBARSKY a Katsutoshi KEZUKA. *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*[online]. 2017 [cit. 2019-07-13].

5.3.1 Práva domácích pracovníků

Domácí pracovníci oplývají několika velmi pozoruhodnými právy. Důraz byl kladen například na úpravu pracovní doby, v níž nemá být domácí pracovník přetěžován, a proto má být objem práce rovnoměrně rozdělen mezi jednotlivé domácí pracovníky s ohledem na jejich výkonnost.²³⁴ Toto ustanovení si klade za cíl nepřetěžovat některé pracovníky na úkor ostatních, kteří mají vlivem nedostateku přidělených úkolů nižší příjem. Smyslem takové úpravy je zároveň zamezení přílišné konkurence mezi jednotlivými domácími pracovníky. Waas s ohledem na ekonomiky platformem dále navrhuje, aby platformy přijaly takové opatření, aby bylo možné zjistit, zda je některý pracovník přepínán, případně aby algoritmus přiděloval pouze tolik práce, kolik je schopný splnit běžný zaměstnanec ve standardní pracovní době.²³⁵ Zvláštní zmínku mají v úpravě také kolektivní smlouvy, mezi které patří i písemné dohody mezi odborovými organizacemi a podnikateli, které upravují obsah vztahu mezi domácím pracovníkem a podnikatelem, jeho uzavření a i skončení.²³⁶ Mimoto zde existují také zvláštní komise domácí práce, jež mohou také uzavírat právně závazné dohody. Takové dohody mají sloužit jako poslední záruka proti nevýhodným pracovním podmínkám. K jejich uzavření jsou však komise zmocněny pouze tehdy, neexistují-li příhodné odborové organizace, které by mohly zastoupit zájmy domácích pracovníků lépe.²³⁷ V tomto lze spatřovat reflexi ztížené možnosti kolektivního vyjednávání odděleně pracujících domácích pracovníků. Co se týče skončení smluvního vztahu, na ten se vztahuje také zvláštní ustanovení. Nejen při něm, ale už v případě snížení běžného objemu práce o čtvrtinu, má domácí pracovník nárok na odměnu s ohledem na

²³⁴ Viz Heimarbeitsgesetz § 11 odst. 1: „*Wer Heimarbeit an mehrere in Heimarbeit Beschäftigte ausgibt, soll die Arbeitsmenge auf die Beschäftigten gleichmäßig unter Berücksichtigung ihrer und ihrer Mitarbeiter Leistungsfähigkeit verteilen.*”

²³⁵ WAAS, Bernd, Wilma B. LIEBMAN, Andrew LYUBARSKY a Katsutoshi KEZUKA. *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*[online]. 2017 [cit. 2019-07-13].

²³⁶ Viz Heimarbeitsgesetz § 17 odst. 1: „*Als Tarifverträge gelten auch schriftliche Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften einerseits und Auftraggebern oder deren Vereinigungen andererseits über Inhalt, Abschluß oder Beendigung von Vertragsverhältnissen der in Heimarbeit Beschäftigten oder Gleichgestellten mit ihren Auftraggebern.*”

²³⁷ Viz Heimarbeitsgesetz § 4 odst. 1.

trvání smluvního vztahu tak, aby byl kompenzován příjem, na který byl do té doby zvyklý.²³⁸

Příjem a jeho výpočet jako takový musí být zase zcela transparentní. Podnikatelé mají tak povinnost zveřejnit veškeré poplatky a smluvní ujednání, týkající se výpočtu odměny.²³⁹ Taková úprava se jeví zcela přílehavá k režimu pracovníků platform, kdy je odměna mnohdy stanovena na základě předem nejasného vzorce, který zohledňuje faktory, jež jsou předem digitálnímu pracovníkovi nejasné. V neposlední řadě je třeba podotknout, že všechna tato ustanovení se použijí i bez vědomí podnikatele, že daná osoba fakticky spadá pod režim domácích pracovníků, když tuto skutečnosti si má zjistit sám.²⁴⁰

Mimo rámec zákona o domácích pracovnících se na ně uplatní i některá ochranná práva z jiných zákonů. Jedním z nich je zákon upravující výplatu odměny při svátcích a v případě nemoci. Dle něj náleží domácím pracovníkům určitý²⁴¹ příspěvek od podnikatele v případě nemoci²⁴², což je velmi benevolentní úprava, vezmeme-li v potaz, že práci a pracovní dobu si rozvrhují dle svého uvážení. Obdobně se uplatní také určitý příspěvek od podnikatele na dovolenou.²⁴³ Vzhledem k tomu, že domácí pracovníci si práci rozvrhují sami, nelze jim přiznat z práce osvobozující nárok na placenou dovolenou. Místo toho jim přísluší pouze peněžitý příspěvek jako ekvivalent času potenciálně stráveného odpočinkem, aniž by však fakticky měnili svůj pracovní rytmus. V některých případech se na domácí pracovníky uplatní i běžné pracovní právo. Důvodem je povaha soukromoprávního vztahu mezi domácím pracovníkem a zaměstnavatelem, který si strany mohou sjednat víceméně libovolně, a v praxi tak mnohdy dochází k vyšší míře omezení nezávislosti pracovníka, která již hraničí s postavením zaměstnance. V případě, kdy se domácí pracovník zavázal vykonat stejný

²³⁸ Viz Heimarbeitsgesetz § 29 odst. 8.

²³⁹ Viz Heimarbeitsgesetz § 8 odst. 1.

²⁴⁰ WAAS, Bernd, Wilma B. LIEBMAN, Andrew LYUBARSKY a Katsutoshi KEZUKA. *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*[online]. 2017 [cit. 2019-07-13].

²⁴¹ Příspěvek ve výši 3,4% z běžného příjmu od podnikatele.

²⁴² Viz Entgeltfortzahlungsgesetz § 10. Dostupný z WWW: <https://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/_10.html>.

²⁴³ Viz Bundesurlaubsgesetz § 12. Dostupný z WWW: <https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/_12.html>.

objem práce, jaký odpovídá objemu práce, který vykoná v pracovní době zaměstnanec, a pokud tento závazek trvá po delší dobu, je třeba použít obecné pracovní právo.²⁴⁴

Přes výrazné podobnosti mezi režimy pracovníků platform a domácích pracovníků ale však zřejmě nebude možné aplikovat tento zákon bez dalšího. Bylo by vskutku pozoruhodné, kdyby tomu tak však bylo, neboť zákon, který zde uvádíme jako možnou inspiraci, pochází již z roku 1951. Je tedy zřejmé, že v něm nalezneme i některá naprosto nevyhovující ustanovení. Jako takové je na první pohled neutrální definice tzv. zprostředkovatelů, kterými by z povahy věci byly dnes platformy. Zprostředkovatelem rozumí *Heimarbeitsgesetz* osoby, které aniž by byly zaměstnavateli, přidělují úkoly domácím pracovníkům od podnikatelů. Přirovnáme-li takový stav k modelu platformy, vyjde nám situace, kdy se zprostředkovatelem rozumí platforma, která aniž by byla zaměstnavatelem, přiděluje úkoly pracovníkům platformy od podnikatelů - zákazníků. To ještě smysl dává, nicméně dle *Heimarbeitsgesetz* jsou to také zprostředkovatelé, kterým náleží sociální ochrana, a v některých případech dokonce stejná jako domácím pracovníkům.²⁴⁵ Nemožnost aplikace však ale primárně, dle Waase, vyplývá z poněkud odlišného insitutu domácí práce. Pro její určení není podstatná výše odměny, objem práce či doba trvání závazku. Nelze však hovořit o pojetí domácí práce v tomto zákoně v případě, kdy byl přidělen pouze jeden úkol. Podstatou domácí práce je závazek jedné strany být připraven práci přidělit a závazkem druhé být připraven ji vykonat. Smluvní vztah, jehož obsahem je domácí práce, však nezakládá závazek práci vykonat. Takový závazek je obsažen až v návazném smluvním vztahu, kde si strany ujednávají svá práva a povinnosti.²⁴⁶

Lze tedy shrnout, že německá úprava je k domácím pracovníkům poměrně shovívavá. Mnohá ustanovení by se jistě dala aplikovat i na režim pracovníků platform, aby vylepšila jejich postavení. Mimo zmiňovaná práva, která by pracovníci platform jistě ocenili, se jeví jako nejrozumnější především úprava kolektivního vyjednávání a komisí domácí práce. Pomineme-li kolektivní smlouvy, lze zmínit ještě

²⁴⁴ WAAS, Bernd, Wilma B. LIEBMAN, Andrew LYUBARSKY a Katsutoshi KEZUKA. *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*[online]. 2017 [cit. 2019-07-13].

²⁴⁵ Viz *Heimarbeitsgesetz* § 1 odst. 2 písm. d).

²⁴⁶ WAAS, Bernd, Wilma B. LIEBMAN, Andrew LYUBARSKY a Katsutoshi KEZUKA. *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*[online]. 2017 [cit. 2019-07-13].

povinnost podnikatele vést seznamy domácích pracovníků pro účely kontroly odborovými organizacemi a úřadem práce v otázkách dodržování povinností směrem k pracovníkům. Nelze však pro jisté odlišnosti použít tuto úpravu bez dalšího. Shledáme-li však, že si pracovníci v ekonomice platforem zaslouží vylepšení jejich postavení a posílení ochrany, *Heimarbeitsgesetz* nabízí velmi zajímavou inspiraci, jak to provést.

Závěr

Cílem této práce bylo zkoumání dopadu moderních digitálních platforem na pracovní právo a výsledkem je zjištění, že v zásadě hlavním problémem je odvěká otázka, kdo je subjektem pracovního práva a jak široký rozsah práv mu náleží. K tomuto závěru jsme dospěli již postupnou analýzou digitálních platformem, podobou práce skrze ně prováděnou a nástinem zmiňovaných problémů, které mohou v budoucnu platformy způsobovat. Snažili jsme se proto zaměřit na tyto problémy a rozebrat momentálně stěžejní rozhodnutí. Potvrdilo se, že v praxi největší potíže způsobuje nejasné postavení pracovníka z pohledu pracovního práva, neboť toto bylo převážně předmětem všech zmiňovaných rozhodnutí. Mimo postavení samotné se řešil především rozsah práv, který by měl takovým pracovníkům náležet. Nejčastěji namítaným právem bylo pak právo na minimální mzdu. Mimoto ale rozhodnutí přinesla hlavně směr dalšího zaměření a také nabídla možnou inspiraci pro vyřešení předstíraných problémů *pro futuro* i u nás. K tomu, abychom se však mohli pokusit problémy zodpovědně vyřešit, museli jsme nejprve provést analýzu stávajících právních předpisů a zjistit, zda se některé na režim platforem uplatní či případně zjistit, jak postupovat, aby se vskutku uplatnily.

Stěžejní otázkou analýzy stávajících předpisů byl institut závislé práce, který za přispění platforem doznal značných změn. Tyto revoluční změny, dle platforem, způsobují, že je jejich model natolik odlišný, že se na něj neuzije žádná právní regulace a ideálně ani mnohé fiskální povinnosti. Není se čemu divit, neboť tento stav a jeho co nejdější udržení hlavním aktérům ekonomiky platforem zcela vyhovuje.²⁴⁷

Odprostíme-li se od prvotního okouzlení tímto moderním fenoménem, lze spatřit podobnosti s platnou úpravou, na jejíž dodržování je dle EU třeba trvat. Mimo výzvu členským státům, aby aplikovaly stávající předpisy pak EU vyvíjí i samostatnou snahu, jak zvýšit právní jistotu v tomto odvětví. V současnosti se proto snaží o prozatimní podřazení práce v ekonomice platforem pod směrnice upravující tzv. nestandardní

²⁴⁷ PICHRT, Jan. Několik tezí k tématu: Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?. In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 20 ISBN 978-80-7552-874-2.

formy zaměstnávání. Cílem těchto snah má však do budoucna být přijetí směrnice cílící na digitální platformy. Podobu této směrnice lze již nyní částečně předjímat díky netajené inspiraci ve směrnici o agenturním zaměstnávání.

Mimo toto potenciální vodítko v podobě směrnice však některé členské státy disponují i vlastní úpravou, o jejíž přímé aplikaci lze uvažovat. Velmi často zmiňovanou je úprava tzv. hybridních prostředních režimů, které stojí na pomezí mezi režimem zaměstnanců a OSVČ. Jejich znakem je ekonomická závislost na jednom či malém množství klientů, čímž se přibližují k pojetí závislé práce, které má zase ospravedlňovat nároky na některé pracovněprávní ochrany. Mnozí kritici tohoto režimu však namítají, že jeho přijetím by značně utrpěla velká množina zaměstnanců, která by mohla být právě přeřazena z režimu zaměstnanců do hybridního režimu a tím pádem by ztratila některá svá stávající práva.

Ekonomická závislost je ale pouze jednou z nestandardních forem zaměstnávání. Ty se mimochodem vyznačují svým příležitostným charakterem, který má sloužit především k efektivnímu plnění poptávky. Mnohdy však v nepříznivých pracovních podmínkách, což připomíná i režim digitálních pracovníků. Proto jsme popsali jako možnou inspiraci i různé modely příležitostné práce tak, jak je znají některé členské státy. Tyto modely totiž mnohdy nesou spoustu společných znaků s prací v ekonomice platformem a rovněž nabízejí výhody v podobě například záruky na minimální mzdu, což by jistě pracovníci platformem ocenili.

Co se týče české úpravy ekonomiky platformem, tak ta je také ve svých počátcích. Je však třeba dodat, že se do budoucna očekává, že tyto počátky se zanedlouho překlenou v prvotní úpravu, neboť například Úřad vlády ČR již některé možné postupy předestřel. Tím nejzajímavějším a nejjednodušším se jeví tzv. sektorový specializovaný přístup postupnou novelizací jednotlivých sektorů ekonomiky platformem. Nejblíže je přijetí novely zákona o silniční dopravě, která reaguje na rozkvět přepravních platformem v čele s Uberem.

Vyvstává však otázka, zda o tuto úpravu stojí samotní pracovníci platformem. Podíváme-li se na rekordně nízkou nezaměstnanost v ČR a poměrně hojně zastoupení právě řidičů Uberu v našem hlavním městě, je třeba vyvodit, že tito pracovníci vykonávají svou činnost jako OSVČ zcela ochotně s možností jiného uplatnění.

Jako pravidelný uživatel platformy Uber jsem se pokusil mnohokrát zjistit, jaké jsou pracovní podmínky řidičů a zda se považují za zaměstnance této společnosti. Vždy jsem obdržel stejnou odpověď a sice, že řidiči jsou spokojení, neboť aplikaci používají buď příležitostně anebo proto, že zkrátka nechtějí být zaměstnanci. V návaznosti na to jsem pak byl běžně ujištěn, že se považují za OSVČ, a dle důrazu si dovolím tvrdit, že na to jsou i hrdí. Na druhou stranu není zřejmé, že takové rozhodnutí, upřednostňující okamžitý výdělek nad jeho částečným omezením v podobě příspěvku na budoucí sociální zabezpečení, je správné a zodpovědné.

Zjistili jsme, že jednotlivé státy zastávají rozdílné postoje co se úpravy týče. Roli v rozdílnosti postupů hraje bezpochyby i zdrženlivost v regulaci, která by mohla zabrzdit rozvoj technologického pokroku, který platformy nabízejí. Do budoucna však bude nutné sledovat, zda zájem na pokroku bude proporcionální k zájmu na právní jistotě, která je v současnosti v pozadí.

Možností, jak zlepšit postavení digitálních pracovníků, se nabízí několik. Může tomu tak být například vytvořením zcela nového pracovněprávního vztahu *sui generis*, rozšířením některých sociálních práv i na určité OSVČ, uznáním určité míry podřízenosti a závislosti pro některé pracovníky, soudním výkladem *ad hoc*, či zcela okrajově pomocí problematicky právně závazných dohod a memorand.

Sitace v ČR naštěstí však není natolik tíživá, aby ekonomika platformem způsobovala naprostý kolaps pracovního trhu. Práce pomocí platformy je stále marginální a nezpůsobuje přílišné potíže. Navíc je zde rekordně nízká úroveň nezaměstnanosti a pracovníci se tak mohou svobodně rozhodnout, zda budou své služby nabízet skrze platformy či ne. Nutno navíc dodat, že těchto platformem navíc v ČR ještě tolik není, ač tento stav se s největší pravděpodobností záhy změní a bude vhodné nějakou úpravou již disponovat.

Na stejné notě, jakou jsme práci otevírali, lze nyní uzavřít, že svět se skutečně změnil a technologie se zdokonalily. Toto úvodní tvrzení se potvrdilo, neboť vlivem digitálních platforem vskutku došlo k podstatným změnám v podobě práce. Současná právní úprava však podstatných změn ještě nedoznala a platformy těží ze svého nejasného postavení. Příslibem budoucnosti jsou však snahy o přijetí úpravy jak na evropské, tak české úrovni a bude proto třeba tyto snahy sledovat a doufat, že se alespoň nějaké vyplní, neboť hlavním problémem ekonomiky platforem je právní nejistota. Ta na jedné straně přispívá ke značnému rozvoji a úspěchu platformových společností, ale na straně druhé tradiční společnosti a do jisté míry i pracovníky samotné poškozuje. Dokud zde však bude vůle pracovníků pracovat skrze platformy, bude těžké vzbudit vůli zákonodárce, aby jejich postavení vylepšil. Nastane-li však taková situace, německá úprava domácích pracovníků nabízí velmi vstřícný přístup. Na úplný závěr ještě jednou zopakujme, že technologie opravdu předběhly právní úpravu a dokud nebude přijata úprava alespoň nějaká, nebude možné vlivem právní nejistoty ve zkoumání tohoto fenoménu pokročit.

Seznam použitých zkratk

EU – Evropská Unie

EP – Evropský parlament

EK – Evropská komise

SDEU – Soudní dvůr Evropské unie

ČR – Česká republika

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

ILO – Mezinárodní organizace práce

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

ZP – Zákoník práce

NS – Nejvyšší soud

AMT – Amazon Mechanical Turk

VB – Velká Británie

ERA – Employment Rights Act

NMWA - National Minimum Wage Act

WTR – Working Time Regulations

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BERG, Janine, Marianne FURRER, Ellie HARMON, Uma RANI a M. Six SILLBERMAN. Digital labour platforms and the future of work [online]. Geneva, 2018 [cit. 2019-03-23]. ISBN 978-92-2-031025-0. Dostupné z WWW: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf>.

BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s., ISBN 978-80-7400-405-6

SELLONI, Daniela. CoDesign for Public-Interest Services [online]. 2017 [cit. 2019-03-22]. ISBN 978-3-319-53243-1. Dostupné z WWW: <https://www.springer.com/cda/content/document/cda_downloadaddocument/9783319532424-c2.pdf?SGWID=0-0-45-1602156-p180628599>.

PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, str. 50. ISBN 978-80-7552-874-2.

DE STEFANO, V. a A. ALOISI. European Legal framework for digital labour platforms [online]. Luxembourg, 2018 [cit. 2019-03-21]. ISBN 978-92-79-94131-3. Dostupné z WWW: <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112243/jrc112243_legal_framework_digital_labour_platforms_final.pdf>.

WAAS, Bernd, Wilma B. LIEBMAN, Andrew LYUBARSKY a Katsutoshi KEZUKA. *Crowdwork – A Comparative Law Perspective* [online]. 2017 [cit. 2019-07-13]. ISBN 978-3-7663-6697-9. Dostupné z WWW: <https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/fileadmin/user_data/hsi/Veroeffentlichungen/HSI_Schriftenreihe/Waas_Liebman_Lyubarsky_Kezuka_Crowdwork.pdf>.

CRAIN, Marion G., Winifred POSTER a Miriam A. CHERRY. *Invisible Labor: Hidden Work in the Contemporary World* [online]. Oakland, California, 2016 [cit. 2019-06-05]. ISBN 9780520286405. Dostupné z WWW: <<https://bit.ly/30kU9cA>>.

ESCANDE-VARNIOL, Marie-Cécile. *The Legal Framework for Digital Platform Work: The French Experience: Law and the "Sharing Economy": Regulating Online Market Platforms* [online]. University of Ottawa Press, 2018. s. 321-355 [cit. 2019-07-23]. ISBN 978-0-7760-2752-6. Dostupné z WWW: <www.jstor.org/stable/j.ctv5vdczv.14>.

EUROFOUND. *New forms of employment* [online]. 2015 [cit. 2019-05-29]. ISBN 978-92-897-1594-2. Dostupné z WWW: <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new->>>.

Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198 [online]. Geneva, ILO, 2013 [cit. 2019-07-05]. ISBN 9789221263166. Dostupné z WWW: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf>.

WEIL, David. *The Fissured Workplace* [online]. Harvard University Press, 2014 [cit. 2019-07-23]. ISBN 978-0-674-72612-3. Dostupné z WWW: <<https://www.jstor.org/stable/j.ctt6wppdw>>.

Rules of the game: A brief introduction to international labour standards [online]. Third revised edition. Geneva, ILO: International Labour Office, 2014 [cit. 2019-06-03]. ISBN 978-92-2-129064-3. Dostupné z WWW: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_318141.pdf>.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy" [online]. Geneva, ILO, 2016 [cit. 2019-06-06]. Dostupné z WWW: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>.

SHAKESPEARE, William. Hamlet. ISBN 978-1420922530

LENAERTS, Karolien, Miroslav BEBLAVÝ a Zachary KILHOFFER. *Government Responses to the Platform Economy: Where do we stand?* [online]. 2017 [cit. 2019-06-24]. ISBN 978-94-6138-629-8. Dostupné z WWW: <https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2017/07/PI2017-30_Government%20Responses%20to%20the%20Platform%20Economy.pdf>.

Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects [online]. International Labour Office, Geneva, 2016 [cit. 2019-07-21]. ISBN 978-92-2-130386-2. Dostupné z WWW: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf>

KRUPA, Matěj. *Dopravní aplikace sdílené ekonomiky a jejich veřejnoprávní regulace*. 2019. ISBN 978-80-7502-352.

2. Časopisecké články, statě ve sbornících

TOMŠEJ, Jakub. Právní status řidičů Uber: nehas co tě nepálí?. In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-874-2.

PICHRT, Jan. Několik tezí k tématu: Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?. In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-874-2.

MORÁVEK, Jakub. Limity právního řádu a sociální stát v době moderních technologií. In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 235. ISBN 978-80-7552-874-2.

ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Ekonomika online platform a proměna pracovního trhu. In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-874-2.

3. Seznam použitých internetových zdrojů

Internetový článek HOWE, Jeff. THE RISE OF CROWDSOURCING [online]. 2006 [cit. 2019-03-23]. Dostupný z WWW: <<https://www.wired.com/2006/06/crowds/>>.

Internetová stránka Clickworker: <<https://www.clickworker.com/about-crowdsourcing/>> [cit. 2019-03-23].

Internetová stránka Upwork: <<https://www.upwork.com/i/how-it-works/client/>> [cit. 2019-03-23].

Internetová stránka Hlidacky: <<https://www.hlidacky.cz/>> [cit. 2019-03-24].

Internetová stránka Freelancer: <<https://www.freelancer.com/freelancers/>> [cit. 2019-03-24].

Internetová stránka Bolt: <<https://bolt.eu/cs/>> [cit. 2019-03-24]

Internetová stránka Blablacar: <<https://www.blablacar.cz/how-does-car-sharing-work>> cit. [2019-03-24].

Internetový článek inforující o postavení Blablacar Dostupný z WWW: <https://www.garrigues.com/en_GB/garrigues-digital/blablacar-internet-service-provider-not-transport-company>.

VAN GORP, Nicolai a Olga BATURA. *Challenges for Competition Policy in a Digitalised Economy* [online]. European Parliament, Brussels, 2015 [cit. 2019-03-21]. Dostupné z WWW: <http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542235/IPOL_STU%282015%29542235_EN.pdf>.

Tisková zpráva Úřadu práce ČR. Dostupná z WWW: <https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2019/07/2019_07_09_tz_nezamestnanost_cerven_2019.pdf>.

Internetová stránka Upwork: <<https://www.upwork.com/ab/create-profile/introduce-yourself/>> [cit. 2019-03-23].

Pravidla pro komunitu Uber. Dostupné z WWW: <<https://www.uber.com/legal/community-guidelines/us-en/>> [cit. 2019-04-12].

Smluvní podmínky společnosti Figure Eight. Dostupné z WWW: <<https://www.figure-eight.com/legal/>> [cit. 2019-04-12].

Smluvní podmínky společnosti AMT. Dostupné z WWW: <<https://www.mturk.com/participation-agreement>> [cit. 2019-04-13].

Smluvní podmínky společnosti Clickworker. Dostupné z WWW: <<https://workplace.clickworker.com/en/agreements/10123>> [cit. 2019-04-13].

Internetová stránka Worksnap <<http://www.worksnaps.net/www/>> [cit. 2019-04-11].

Zpráva o evropském programu pro ekonomiku sdílení. Dostupná z WWW: <http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0195_EN.html>.

Často kladené otázky u společnosti Clickworker. Dostupné z WWW: <<https://www.clickworker.com/faq/>> [cit. 2019-04-11].

Podpora společnosti UpWork. Dostupné z WWW: <<https://support.upwork.com/hc/en-us/articles/211062988-Minimum-Hourly-Rates>> [cit. 2019-04-11].

Internetová stránka Deliveroo: <<https://deliveroo.co.uk/>> [cit. 2019-04-11].

Internetová stránka Crossover <<https://www.crossover.com/worksmart#worksmart-productivity-tool>> [cit. 2019-04-11].

Podpora společnosti Uber. Dostupné z WWW: <<https://help.uber.com/riders/article/jak-se-po%C4%8D%C3%ADt%C3%A1-j%C3%ADzdn%C3%A9?nodeId=d2d43bbc-f4bb-4882-b8bb-4bd8acf03a9d>>

Internetový článek informující o stávce pracovníků platforem. Dostupný z WWW: <<https://www.ft.com/content/88fdc58e-754f-11e6-b60a-de4532d5ea35?siteedition=uk#recommended-h-113541474457228780>> [cit. 2019-04-17].

Usnesení EP ze dne 15. června 2017 o evropském programu pro ekonomiku sdílení (2017/2003(INI)). Dostupné z WWW: <[https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2017/2003\(INI\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2017/2003(INI))>.

Tisková zpráva Ministerstva financí ČR ze dne 30. 4. 2019. Dostupné z WWW: <<https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2019/ceska-republika-zavede-digitalni-dan-ve-35090>>.

Tisková zpráva Ministerstva financí ČR ze dne 12. 7. 2018. Dostupná z WWW: <<https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2018/mf-a-uber-uzavrely-danove-memorandum-32403>>.

Hague Principles on Choice of Law in International Commercial Contracts. Dostupné z WWW: <<https://www.hcch.net/en/instruments/conventions/full-text/?cid=135>>.

Definice IP adresy z online slovníku. Dostupné z WWW: <https://techterms.com/definition/ip_address>.

BRUURJMIN, Wilhelmus, Maria Adelaida DURAN ORTEGA, Evy CALON a Fotis BREGIANNIS. WORKERS IN THE GIG ECONOMY Identification of Practical Problems and Possible Solutions [online]. Tilburg University, 2017 [cit. 2019-06-01]. Dostupné z WWW: <https://www.researchgate.net/publication/318753756_WORKERS_IN_THE_GIG_ECONOMY_Identification_of_Practical_Problems_and_Possible_Solutions>.

Stanovisko ILO. Dostupné z WWW: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534833/lang--en/index.htm>.

Internetová stránka Freelancers Union: <<https://www.freelancersunion.org/>>.

Pracovní řád platforem. Dostupný z WWW: <<http://crowdsourcing-code.com/>>.

OECD. New Forms of Work in the Digital Economy [online]. Paris: OECD, 2016 [cit. 2019-06-05]. Dostupné z WWW: <[https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS\(2015\)13/FINAL&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS(2015)13/FINAL&docLanguage=En)>.

Uber Discrimination Policy. Dostupné z WWW: <<https://www.uber.com/legal/policies/non-discrimination-policy/en/>>.

Report IGWB. Dostupný z WWW: <<https://iwgb.org.uk/en/post/5aa705f66998a/first-gigeconomy-company-to-ad>>.

Článek Un ex-chauffeur VTC LeCab requalifié en salarié [online]. 2017. Dostupný z WWW: <<http://www.leparisien.fr/economie/un-ex-chauffeur-vtc-lecab-requalifie-en-salarie-15-12-2017-7454505.php>>.

VERHULP, Evert. The Notion of ‘Employee’ in EU-Law and National Laws: The Personal Scope of Labour Law in Times of Atypical Employment and Digitalisation [online]. University of Amsterdam, 2017 [cit. 2019-07-01]. Dostupné z WWW: <<https://bit.ly/2Yv7rlh>>.

DAVIDOV, Guy, Mark FREEDLAND a Nicola KOUNTOURIS. *The Subjects of Labor law: “Employees” and Other Workers* [online]. 2015 [cit. 2019-07-09]. Dostupné z WWW: <<http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/The%20Subjects%20of%20Labor%20law%20.pdf>>.

RISAK, Martin. *The Scope of the Working Time Directive: Perspectives and Challenges: The Personal Scope of Labour Law in Times of Atypical Employment and Digitalisation* [online]. 2017 [cit. 2019-06-26]. Dostupné z WWW: <<https://bit.ly/2OhS5QX>>.

Výzkum UK Labour Force Survey. Dostupný z WWW: <<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/empl7peopleinemploymentonzerohourscontracts>>.

Analýza sdílené ekonomiky a digitálních platforem [online]. Sekce pro evropské záležitosti Úřadu vlády ČR, 2017 [cit. 2019-07-17]. Dostupná z WWW: <https://www.vlada.cz/assets/urad-vlady/poskytovani-informaci/poskytnute-informace-na-zadost/Priloha_4_Material_Analyza.pdf>.

4. Seznam použitých právních předpisů

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

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání

Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů

Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Dostupný z WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/tisky.sqw?O=8&T=431>>.

5. Seznam použitých zahraničních právních předpisů

Dopravní zákon Francie. Dostupný z WWW:
<<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000023086525&idArticle=LEGIARTI000031051569>>.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I). Dostupné z WWW:
<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32008R0593>>.

Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). Dostupné z WWW:
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535>.

National Minimum Wage Act. Dostupný z WWW:
<<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39>>.

Working Time Regulations. Dostupné z WWW:
<<http://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made>>.

Employment Rights Act. Dostupný z WWW:
<<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>>.

Race Relations Act z roku 1976. Dostupné z WWW:
<<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1976/74/enacted>>.

Fair Labor Standards Act. Dostupný z WWW:
<<https://www.dol.gov/whd/regs/statutes/fairlaborstandact.pdf>>.

Pennsylvania Minimum Wage Act z roku 1968. Dostupný z WWW
<<https://www.legis.state.pa.us/CFDOCS/LEGIS/LI/uconsCheck.cfm?txtType=HTM&yr=1968&sessInd=0&smthLwInd=0&act=0005.&CFID=341787833&CFTOKEN=29282704>>.

Pennsylvania Wage Payment and Collection Law z roku 1961. Dostupný z WWW:
<<https://www.legis.state.pa.us/WU01/LI/LI/US/PDF/1961/0/0329..PDF>>.

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 15. června 2017 o evropském programu pro ekonomiku sdílení (2017/2003(INI)). Dostupné z WWW:
<[https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2017/2003\(INI\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2017/2003(INI))>.

Tarifvertragsgesetz. Dostupný z WWW:
<<https://dejure.org/gesetze/TVG/12a.html>>.

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Dostupné z:
<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081>>.

Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Dostupné z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:31999L0070>>.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání. Dostupné z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32008L0104>>.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. Dostupné z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088>>.

Heimarbeitsgesetz. Dostupný z WWW: <<https://www.gesetze-im-internet.de/hag/>>.

Bundesurlaubsgesetz. Dostupný z WWW: <<https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/>>.

Entgeltfortzahlungsgesetz. Dostupný z WWW: <<https://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/>>.

6. Seznam použité judikatury

Rozsudek Soudního dvora EU (velkého senátu) ze dne 20. prosince 2017 ve věci Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain sp. zn. C-434/15. Dostupné z WWW: <<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-434/15>>.

Rozsudek Obvodního soudu Severní Kalifornie ve věci Douglas O'Connor v Uber Technologies Inc Case3:13-cv-03826-EMC. Dostupné z WWW: <<https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1935&context=historical>>.

Viz Rozhodnutí Odvolacího soudu VB ze dne 19. 12. 2018 sp. zn. A2/2017/3467. Dostupné z WWW: <<https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf>>.

Stanovisko generálního advokáta Macieje Szpunara přednesené dne 11. května 2017. In: Soudní dvůr Evropské unie, věc C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi proti Uber Systems Spain SL, bod 92. Dostupné z WWW: <<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-05/cp170050en.pdf>>.

Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu 5 AZR 426/79 ze dne 23.04.1980

Rozsudek SDEU ze dne 3. července 1986. - Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg sp. zn. 66/85. Dostupný z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61985CJ0066&from=EN>>.

Rozsudek Nejvyššího soudu Nizozemska ECLI: NL: HR: 1994: ZC1397 (rozsudek Imam)

Rozhodnutí pracovního právního tribunálu VB ze dne 28. 10. 2016 se sp. zn. 2202550/2015. Dostupné z WWW: <<https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>>.

Rozhodnutí odvolacího pracovního právního tribunálu sp. zn. UKEAT/0056/17/DA. Dostupné z WWW: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf>.

Rozhodnutí Odvolacího soudu ze dne 19. 12. 2018 sp. zn. A2/2017/3467. Dostupné z WWW: <<https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-islam-ors-judgment-19.12.18.pdf>>.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu VB ve věci Autoclenz Limited v Belcher and others ze dne 27. Července 2011 pod sp. zn. UKSC 41. Dostupné z WWW: <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2009-0198-judgment.pdf>>.

Rozhodnutí Odvolacího pracovního tribunálu VB ve věci Khan v Checkers Cars Ltd [2005] UKEAT 0208/05/1612. Dostupné z WWW: <<https://www.casemine.com/judgement/uk/5a8ff79a60d03e7f57eaff4d>>.

Rozhodnutí Odvolacího soudu VB ve věci Mingeley v Pennock [2004] EWCA Civ 328, Dostupné z WWW: <<https://www.casemine.com/judgement/uk/5a8ff7a460d03e7f57eb0a5e>>.

Rozhodnutí ve věci RAZAK, SABANI and CHERDOUD v. UBER TECHNOLOGIES, INC., and GEGAN LLC. Case NO. 16-573 ze dne 11. dubna 2018

Rozhodnutí ve věci Saleem v. Corp. Transportation Grp., Ltd., 854 F.3d 131 (2d Cir. 2017)

Rozhodnutí ve věci Herman v. Express Sixty-Minutes Delivery Servs., Inc., 161 F.3d 299 (5th Cir. 1998)

Rozhodnutí ve věci Browning v. CEVA Freight, LLC, 885 F. Supp. 2d 590, 608 (E.D.N.Y. 2012)

Rozhodnutí o návrhu na podmíněné potvrzení kolektivní žaloby ve věci Otey v. CrowdFlower, Inc. Case No. 12-cv-05524-JST. Dostupné z WWW: <<https://casetext.com/case/otey-v-crowdflower-3>>.

Rozhodnutí o návrhu na vyrovnání nároku ve věci Otey v. CrowdFlower. Dostupné z WWW: <<https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/california/candce/3:2012cv05524/260287/226/>>.

Rozsudek Soudního dvora Evropské Unie ve věci Conley King v. The Sash Window Workshop Ltd sp. zn. C-214/16 ze dne 29. listopadu 2017. Dostupný z WWW: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=197263&pageIndex=0&doclang=CS>>.

Stanovisko generálního advokáta Nilse Wahla ze dne 11. září 2014 ve věci FNV Kunsten Informatie en Media proti Staat der Nederlanden. Dostupné z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A62013CC0413>>.

Rozsudek SDEU ve věci C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media proti Staat der Nederlanden ze dne 4. Prosince 2014 . Dostupné z WWW: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=160305&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=12663755>>.

Rozhodnutí Spolkového pracovního soud NZA 2006, 223 (u. II. 2b)

Rozhodnutí NS Kanady ve věci Reference Re Public Service Employee Relations Act (Alta.), [1987] 1 S.C.R. 313. Dostupné z WWW: <<https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/205/index.do>>.

Digitální platformy a jejich dopad na pracovní právo

Abstrakt

Cílem této práce je analýza dopadu digitálních platform na pracovní právo a na podobu práce obecně. Těžištěm práce je zvolen popis způsobovaných problémů a jejich možná řešení, přičemž hlavní pozornost je věnována problematice postavení pracovníka v ekonomice platform a jeho možnými úpravami.

V úvodu se tato práce nejprve zabývá obecnou charakteristikou digitálních platform a jejich tříděním do tří pomyslných kategorií (*crowdsourcing*, *on demand work* a přepravní platformy). Pro lepší porozumění pracovních podmínek následně přibližuje jednotlivé fáze práce, ke kterým skrze zprostředkování platform dochází. Po těchto uvádějících kapitolách začíná práce již věnovat pozornost potenciálním problémům. Možné problémy jsou nejprve popsány obecně a následně dochází k analýze praktických problémů, jimiž se již zabývala judikatura. Analýza judikatury je rozsáhlejší, neboť tři vybraná rozhodnutí se povšechně zabývají digitálními platformami a mimo možná řešení problémů nabízejí také pohled na konkrétní obchodní modely jednotlivých platform.

Po rozboru judikatury, která v této otázce předběhla legislativu, dochází i k její analýze. Nejprve je tedy rozebírán právní rámec Evropské Unie a některých členských států, kde je podrobněji rozebrán institut příležitostné práce, jenž vykazuje některé shodné znaky s prací skrze platformy. Po tomto rozboru je konečně zkoumán i právní rámec ČR, který ovšem stále ještě příliš nepokročil. Proto po právním rámci ČR následuje ještě jedna poslední kapitola, která se věnuje německé úpravě domácích pracovníků jakožto možné inspiraci pro úpravu českou.

Závěrem je shledáno, že technologie skutečně předběhly současnou právní úpravu a jako nejvhodnější řešení se proto jeví postupná sektorová novelizace, kterou prosazuje i Úřad vlády ČR. Do budoucna je však ideálním řešením přijetí zákona, který by umožnil obecně reagovat na digitální ekonomiku platform alespoň pomocí obecných definic nově se vyskytujících se pojmů.

Klíčová slova: Digitální platformy, práce, právo

Digital platforms and its impact on labor law

Abstract

This thesis provides an analysis of digital platforms and its impact on labour law and related work patterns in general. The main focus is upon description of caused problems and their possible solutions whereas the question of worker's status in the platform economy and its arrangements is predominantly discussed.

The introduction leads the reader to general description of digital platforms and its three main subsets (crowdsourcing, on demand work and passenger transport services). For a better understanding the thesis further gives an idea of working conditions by analysing each working stage affected by platforms. After these initial introductory findings the thesis focuses on potential problems. The possible problems are first being described in general and then discussed from the practical point of view as they were already seen by various courts in the past. The sole analysis of courts decision is rather extensive since the three chosen decisions not only give us answers to some problematic questions but they also provide highly beneficial info about platforms in general and their business models as well.

Finally, after the thesis is done with court decisions it continues to analyze applicable legal frameworks. First are being analyzed the European requirements and frameworks provided by EU itself and some other countries who have already made progress mainly by applying casual work frameworks onto digital platform labour. After this breakdown the Czech frameworks are analyzed only to find out that Czech Republic hasn't advanced much yet in this area. Which is why the next chapter discussing the German framework of homeworkers follows to offer possible inspiration.

The thesis concludes with finding that technology once again overgrew valid legal concepts and thus the best solution would be gradual sector revision enforced also by the Office of the Government of the Czech Republic. The ideal solution *pro futuro* however would be adoption of general law responding to various aspects of digital economy which would provide definition of digital platforms to start with.

Key words: Digital platforms, labour, law