

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Kristýna Menzelová

**Právní status osob činných v ekonomice
digitálních platforem**

Diplomová práce

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

Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 18. 12. 2019

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala 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 330 308 znaků včetně mezer.

V Praze dne 18. 12. 2019

.....

Kristýna Menzelová

Poděkování

V první řadě bych velmi ráda poděkovala vedoucímu této práce JUDr. Jakubu Tomšejovi, Ph.D. za jeho vstřícný přístup, cenné připomínky a zpětnou vazbu, kterou mi vytrvale po celou dobu tvorby této práce poskytoval.

Rovněž bych chtěla poděkovat své rodině, a to zvláště své tetě a strýci, kteří mě po celou dobu vysokoškolského studia s láskou podporovali a umožnili mi dojít do jeho zdárného konce. Speciálně děkuji i své kamarádce Kristýně za její neuvěřitelnou podporu a energii, kterou mi při psaní této práce dávala.

Obsah

Úvod.....	1
1. Teoretická východiska	5
1.1. Sdílená ekonomika	5
1.2. Ekonomika digitálních platforem	8
2. Subjekty v ekonomice digitálních platforem	10
2.1. Poskytovatel digitální platformy	10
2.2. Poskytovatel služeb nebo zboží	10
2.3. Uživatel.....	11
3. Právní postavení poskytovatele služeb	12
3.1. Postavení zaměstnance	12
3.1.1. Historický vývoj závislé práce a pracovního práva	12
3.1.2. Současné pojetí závislé práce.....	16
3.2. Postavení podnikatele	18
3.2.1. Historické a současné pojetí podnikatele	18
3.2.2. Obchodněprávní vztahy mezi podnikateli.....	21
3.3. Právní důsledky rozdílného postavení podnikatele a zaměstnance	22
3.3.1. Zastřetí pracovněprávního vztahu	24
4. Analýza digitálních platforem.....	32
4.1. Statistická data o „platformové“ práci v České republice	32
4.2. Analýza právních vztahů na vybraných digitálních platformách	36
4.2.1. Přístup k platformě.....	38
4.2.2. Konstrukce právních vztahů.....	42
4.2.3. (Ne)závislý výkon práce	45
4.2.4. Ochrana poskytovatelů služeb v obchodněprávních vztazích.....	61
4.2.5. Skončení právního vztahu poskytovatele platformy a poskytovatele služeb.....	70
5. Soudní a tribunální rozhodnutí	74
5.1. České soudní případy a přístup kontrolních orgánů	75
5.2. Vybraná zahraniční soudní a tribunální rozhodnutí	78
5.2.1. Nizozemí	78
5.2.2. Austrálie	84
5.2.3. Závěrečné zhodnocení zahraničních případů.....	87

6. Zhodnocení stávajícího právního rámce a úvahy de lege ferenda	88
6.1. Stávající pracovněprávní regulace a obecné návrhy její úpravy	88
6.1.1. „Platformová“ práce jako závislá práce	89
6.1.1.1. Právní rámec práce mimo pracoviště zaměstnavatele a návrhy jeho úprav.....	91
6.1.2. „Platformová“ práce nikoli jako závislá práce a úprava definice závislé práce	97
6.2. Zúžení skupiny podnikatelů.....	99
6.2.1. Specifická úprava online „platformových“ pracovníků.....	100
6.2.2. Vytvoření „třetí kategorie“ na pomezí podnikatele a zaměstnance	102
6.3. Samoregulace.....	104
6.3.1. Kolektivní akce a kolektivní dohody podnikatelů	105
6.3.2. Kodex chování	107
6.4. Závěr o návrzích de lege ferenda.....	109
Závěr.....	112
Seznam zkratk	119
Seznam použitých zdrojů.....	120
Seznam příloh	135
Abstrakt.....	145
Klíčová slova	145
Abstract	146
Key Words	146

Úvod

Digitální platformy vytvořily v poslední době jedinečné prostředí a technickou infrastrukturu, která díky neomezenosti internetu umožňuje překonávat hranice místního trhu. Vedle toho umožňují velice rychlé a jednoduché propojení nabídky s poptávkou, ať už jde o prodej zboží, poskytování služeb nebo využívání pracovních sil. Okamžitá dostupnost těchto statků je přitom ještě více umocněna neustálým rozšiřováním širokopásmového internetového připojení a enormním využíváním tzv. chytrých mobilních telefonů.

Najít do pár minut na takových platformách či v mobilních aplikacích zkušeného řemeslníka, chůvu, virtuálního asistenta, ale i editora textu, překladatele či kurýra, který na požádání doručí objednané jídlo z restaurace až ke dveřím již není „hudbou budoucnosti“, ale každodenní realitou. S ohledem na množství poskytovatelů služeb na jednotlivých platformách, je přitom poskytovatelům služeb zaručena flexibilita v možnosti si zvolit kdy, případně i kde, budou práci vykonávat.

Tato flexibilita však může být v některých případech vykoupena nejistým právním postavením. Nemusí být totiž na první pohled zřejmé, zda poskytovatel služby vystupuje v pozici zaměstnance či podnikatele. Nezávislý poskytovatel, jak je často takový poskytovatel služeb ve smlouvách nebo smluvních podmínkách platform označován, má sice na úkolu či projektu, který mu platforma zprostředkuje či zadá, pracovat „samostatně, nezávisle a na vlastní riziko“, v praxi tomu však tak nemusí docházet. Objevují se totiž případy, kdy platforma do způsobu poskytování služby určitým způsobem zasahuje, klade konkrétní požadavky na poskytování takové služby, samotný výkon poté i kontroluje a nechová se ani zdaleka jako standardní „prostředník“ či obchodní partner tohoto „nezávislého poskytovatele“. Působení poskytovatele platformy může v konečném důsledku vytvořit u „nezávislých poskytovatelů“ natolik závislé postavení, že je srovnatelné s postavením zaměstnance.

Cílem této práce je zanalyzovat právní status osoby vykonávající práci (poskytovatele služeb) v ekonomice digitálních platform. Zároveň dojde ke zhodnocení současného právního rámce aplikovaného na tyto osoby a s ohledem na závěry tohoto zhodnocení budou též navrženy jeho dílčí úpravy *de lege ferenda*. Tyto návrhy cílí na zachování flexibility typické pro digitální platformy se současným zajištěním dostatečné právní ochrany poskytovatelů služeb, která reflektuje jejich nerovné a do jisté míry i závislé postavení vůči poskytovatelům digitálních platform.

K dosažení vytyčeného cíle poslouží analýza právních vztahů, které jsou uzavírány na pěti vybraných digitálních platformách, přičemž hlavní důraz bude kladen na subsumpci zjištěných charakteristik předmětu těchto vztahů, tj. vykonávané práce, pod definici závislé práce s přihlédnutím k dalším aspektům, ke kterým došla judikatura Nejvyššího správního soudu. S ohledem na nedostupnost smluv uzavíraných mezi poskytovateli služeb a poskytovateli digitálních platform bude tato analýza vycházet z obchodních podmínek poskytovatelů digitálních platform, článků a dalších dostupných informací (kupříkladu z rozhovoru s jedním z kurýrů platformy Uber Eats).

Tato práce se člení do šesti částí. V první části se bude zaměřovat na teoretické vymezení pojmu ekonomiky digitálních platform a na jeho odlišnosti od pojmu sdílené ekonomiky. Oba pojmy jsou totiž laickou, ale též odbornou, veřejností zaměňovány a dochází tak k míšení jejich charakteristik.

V druhé části budou obecně identifikovány subjekty, které jsou do ekonomiky digitálních platform zapojeny. Vedle toho budou charakterizovány jejich role, které v ekonomice digitálních platform zaujímají. Obecně též budou popsány právní statusy, ve kterých se tyto subjekty mohou nacházet.

Ve třetí části bude středobodem poskytovatel služeb jakožto klíčový subjekt ekonomiky digitálních platform. V této části budou rozebrány podstatné rysy odlišující právní postavení podnikatele a zaměstnance. Kromě současné právní úpravy a judikatury Nejvyššího správního soudu týkající se definice závislé práce bude přiblížen i historický vývoj, který provázel formování obou zmíněných právních statusů. V rámci této části bude též rozebrána problematika zastřené pracovního vztahu (tzv. švaresystému), ve kterém je navzdory výkonu závislé práce „podnikatelem (OSVČ)“ uzavírána obchodněprávní smlouva. Výhodnost postavení podnikatele (OSVČ) v zastřených pracovních vztazích bude demonstrována na základě jednotlivých výpočtů, a to srovnáním konkrétních výší odvodů daní z příjmů a pojistného na veřejnoprávní pojištění zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné.

Čtvrtá část se již přímo zaměřuje na analýzu digitálních platform. Tato analýza se nejprve soustředí na statistická data tří aktuálních průzkumů o práci vykonávané poskytovateli služeb na platformách („platformové“ práci) v České republice. Cílem tohoto rozboru je zasazení „platformové“ práce do širšího kontextu a zmapování rozsahu i účelu jejího využívání v České republice. Jinými slovy bude kupříkladu zodpovězena otázka, do jaké míry je taková práce skutečně v České republice využívána, jaké typy úkolů lze prostřednictvím platform

plnit a též jakou část celkových příjmů poskytovatelů služeb představují příjmy z takové práce. Poté budou analyzovány právní vztahy na vybraných digitálních platformách, přičemž důraz bude kladen na (ne)závislý výkon činnosti, kterou poskytovatelé služeb prostřednictvím platform vykonávají. K možnému dovození závislého výkonu činnosti budou tyto činnosti srovnávány se znaky závislé práce. Pro případ, že některé činnosti nebudou splňovat definici závislé práce, a tudíž v takových případech nebude na poskytovatele těchto služeb aplikována pracovní právní ochrana, bude zjišťováno, jaká jiná ochrana poskytovatelů služeb coby podnikatelů se z pohledu vnitrostátního a unijního práva nabízí. K dokreslení charakteru právního vztahu mezi poskytovatelem služeb a poskytovatelem platformy budou na závěr této části analyzovány možnosti skončení takového právního vztahu.

V páté části budou zjišťovány důvody absence soudního rozhodnutí týkajícího se statusu poskytovatelů služeb na digitálních platformách a přístup kontrolních orgánů (inspekce práce) k „platformové“ práci. Vedle toho budou analyzována vybraná soudní a tribunální zahraniční rozhodnutí, jejichž předmětem je posouzení vztahu mezi poskytovatelem služeb a poskytovatelem platformy z hlediska pracovního práva. Pro podobnost s českou dichotomií spočívající v rozlišování statusu zaměstnance a podnikatele byla vybrána rozhodnutí z Nizozemí a Austrálie. Postupy a závěry těchto orgánů mohou totiž sloužit jako inspirace pro české orgány a naopak poskytovatele digitálních platform mohou odrazovat od obchodních modelů, při kterých může být u „jejich“ poskytovatelů služeb dovozeno postavení zaměstnance.

Šestá část bude kriticky hodnotit stávající právní rámec s ohledem na jeho využitelnost v prostředí digitálních platform a přinese též vlastní úvahy o jeho možných změnách *de lege ferenda*. „Platformová“ práce bude nejdříve pojata jako práce naplňující znaky závislé práce, poté jako práce tyto znaky nenaplňující.

V prvním případě bude zjišťována využitelnost dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a budou též nastíněny úvahy nad možnou změnou právní úpravy těchto dohod s ohledem na implementaci směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Vzhledem k tomu, že specifickým rysem „platformové“ práce je možnost jejího výkonu na jakémkoliv místě s internetovým připojením, nebo na místě vázaném na cílového příjemce služby, bude též zhodnocen právní rámec práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Ve druhém případě se pod drobnohled dostane samotná definice závislé práce. Bude zjišťováno, zda by ta neměla být přehodnocena, a to s ohledem na vývoj technologií, sofistikovanost kontrolních mechanismů uplatňovaných ze strany poskytovatelů platform coby zaměstnavatelů (např. hodnocení zákazníků, GPS), ale též na vývoj v judikatuře Nejvyššího správního soudu. Vedle stávajícího pracovněprávního rámce a jeho kritického zhodnocení bude též věnována pozornost zahraničním přístupům, které by mohly být využitelné v České republice pro případy, kdy poskytovatel služeb sice z důvodu nesplnění definice závislé práce není v postavení zaměstnance, avšak přesto se nachází v postavení, které si určitou ochranu (nad rámec té současné občanskoprávní) zaslouží. Vedle návrhů zákonné úpravy, které by mohly poskytovatelům služeb zajistit jednotlivá práva související s jejich sociálním postavením, bude též zjišťována možnost samoregulace ekonomiky digitálních platform prostřednictvím kolektivních dohod či kodexů chování. V rámci tohoto tématu bude zjišťováno, za jakých podmínek mohou podnikatelé stávkovat a zda je možné, aby poskytovatelé služeb v postavení podnikatelů uzavřeli s poskytovateli platform kolektivní dohodu, ve které by si sami jednotlivá práva upravili. Na závěr této části bude představen souhrnný názor autorky této práce o návrzích *de lege ferenda*. Kromě návrhu úpravy stávající definice závislé práce bude zde též představen návrh zavedení kategorie podnikatelů ekonomicky závislých na platformě, kterým by mohla být přiznána s ohledem na jejich postavení některá dosud ryze zaměstnanecká práva.

1. Teoretická východiska

Vzhledem k tomu, že cílem této práce je vymezit právní status osoby vykonávající práci v ekonomice digitálních platforem, je na místě se v této části nejprve zabývat samotným pojmem ekonomiky digitálních platforem a zároveň určit, jaké osoby jsou do této specifické ekonomiky zapojeny. Bez pochopení fungování ekonomiky digitálních platforem se totiž nelze zabývat otázkami právními, a to zejm. charakteristikou právních vztahů vyskytujících se v této ekonomice a určením, zda tyto vztahy podléhají pracovněprávní regulaci či zda jde ryze o podnikatelské obchodní vztahy, na které se pracovněprávní ochrana nevztahuje.

Pojem ekonomiky digitálních platforem je často i v odborných publikacích zaměňován za tzv. sdílenou ekonomiku, někdy též nazývanou ekonomikou sdílení či kolaborativní ekonomikou¹. Toto z dnešního pohledu již nesprávné zaměňování pak vede k nechtěnému mísení znaků dvou různých fenoménů.

Odlišit od sebe navzájem jednotlivé pojmy, které se pro oba fenomény používají, považují za naprosto zásadní pro identifikaci právních problémů, které se s nimi pojí, proto se níže zabývám rozbořem jejich definice.

1.1. Sdílená ekonomika

Ze samotného pojmu sdílené ekonomiky lze vyvodit,² že hlavní roli v této ekonomice hraje sdílení, které lze vyjádřit jako nevýdělečné dělení se o užitek z vlastnictví věci s někým jiným.³ Sdílení se, kromě společenských úsluh, které blíže právem upraveny nejsou, uplatňuje např. u drobných výpůjček či výpros, které se realizovaly už od dob starého Říma.⁴ V současnosti je upravuje zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „Občanský zákoník“). Jejich podstatou je poskytnutí určité věci na přesně stanovenou dobu (v případě výprosy na dobu neurčitou) a jejich zpětné vrácení po uplynutí této doby (v případě výprosy na výzvu).⁵ Dalším zásadním znakem těchto institutů je jejich bezúplatnost, která spočívá v tom, že smluvní vztah není smluvními stranami uzavírán s vidinou přímého zisku. Bezúplatnost hraje rovněž stěžejní roli ve sdílené ekonomice. Motivace osoby, která poskytuje

¹ Pro přehlednost je dále užíván pouze pojem sdílená ekonomika.

² Jedná se o překlad anglického výrazu „sharing economy“.

³ Přeneseně lze vzít v úvahu i nevýdělečné, dobrovolné „dělení se“ o čas a sílu s jiným ve formě drobné, dobrovolné a zejména neplacené výpomoci.

⁴ Tzv. *prekarium* a *commodatum*.

⁵ Ustanovení § 2189, 2190, 2193 Občanského zákoníku.

nějakou věc k užití jinému je totiž diametrálně odlišná. U osob blízkých může spočívat např. v prohloubení vzájemného vztahu a důvěry, u ostatních osob, které tak úzkou vazbu k sobě navzájem nemají, může jít o pouhé uspokojení vlastní potřeby někomu druhému pomoci.

Na tomto místě lze uzavřít, že sdílená ekonomika v této podobě, tj. nevýdělečné sdílení statků, není sama o sobě ve světě něčím novým či převratným. Inovativnost současné sdílené ekonomiky tkví v něčem jiném, a to v jejím přenesení do internetového prostředí a v zapojení digitálních platforem do jejího chodu. Tyto platformy tak zapříčinily expanzi sdílené ekonomiky. Díky nim došlo k značnému rozšíření nabídky (ale i poptávky), která již nemusí být fixována na konkrétní místo a místní obyvatele, ale může působit globálně a oslovit tak mnohem větší okruh zájemců. Prakticky si lze tento posun představit jako rozšíření pomoci mezi sousedy a přáteli na pomoc cizí osobě z cizího státu a také jako přenesení funkce obecní nástěnky a inzertního tisku na digitální platformu. Z tohoto důvodu je pro pojmenování tohoto fenoménu mnohem více vypovídající termín „online sdílená ekonomika“.⁶

Praktickou ukázkou online sdílené ekonomiky představuje platforma Couchsurfing a do určité míry i BlaBlaCar⁷. Zatímco Couchsurfing bezplatně zprostředkovává přenocování u některého z uživatelů a sám uživatel za přespání nepožaduje žádnou úplatu, BlaBlaCar zaměřený na zprostředkování spolujízdy si za tuto činnost účtuje drobný manipulační poplatek a samotní uživatelé nabízejí spolujízdu za tzv. příspěvek na náklady. Nutno však dodat, že výše příspěvku je omezená, úměrná nákladům na spotřebované pohonné hmoty, a nedochází tak k výdělečné činnosti.⁸

Tato altruistická forma sdílené ekonomiky je v současném prostředí digitálních platforem čím dál tím více okrajovější záležitostí. Jak poskytovatelé digitální platformy, tak poskytovatelé

⁶ K tomuto pojmu se kloní i Garben, profesorka evropského práva v Evropském kolegiu. Viz: GARBEN, Sacha. *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017, s. 10 [cit. 2019-11-23]. ISBN 978-92-9496-642-1. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/regulating-occupational-safety-and-health-impact-online-platform/view>.

Kromě jiného Garben dokonce na stejném místě navrhuje se v případě nevýdělečných aktivit pojmu ekonomika úplně vyhnout a používat pro tento fenomén pojem tzv. kolaborativní společnost. Tuto skutečnost zdůvodňuje tím, že ekonomika je v běžně chápaném smyslu vždy zaměřena na generování zisku. Viz: Tamtéž.

K tomuto je nutné dodat, že znak nevýdělečnosti z pojmu „sdílená ekonomika“ tedy může v jistém smyslu činit oxymóron. Sdílenou ekonomiku však lze chápat i jako určitý způsob, jak organizovat využití zdrojů bez vidiny výtěžku a v takovém smyslu je i užívána v této práci.

⁷ U BlaBlaCaru je prvek nevýdělečnosti zachován pouze u jednotlivých řidičů. Manipulační poplatek, který BlaBlaCar za zprostředkování spolujízdy požaduje, vnáší do platformy prvek výdělečnosti. BlaBlaCar tak lze zařadit i do výdělečné větve ekonomiky digitálních platforem.

⁸ Případně nabízení spolujízdy za mnohem vyšší cenu, a tudíž i generování zisku je ze strany Blablacaru sankcionováno a může vést až v pozastavení účtu uživatele. Viz: COMUTO SA. *Podmínky užití: bod 6* [online]. 5. 4. 2017 [cit. 2019-11-09]. Dostupné z: <https://blog.blablacar.cz/about-us/terms-and-conditions>.

věcí či služeb, nyní převážně požadují určitou formu odměny. U digitálních platforem se jedná o provizi za zprostředkování. Poskytovatelé zase požadují za poskytnutí věci k užití jinému či odvedenou práci adekvátní odměnu. V takové fázi se tudíž původní vize sdílení vytrácí. Poskytovatelům digitálních platforem a přímým poskytovatelům věcí nebo služeb jde především o čistý zisk a termín „online sdílená ekonomika“ používají spíše k tomu, aby jejich čistě výdělečné aktivity byly skryty a oprostěny od právních povinností, které by se s nimi v běžném „offline“ světě pojily.

Z praktických důvodů je tudíž nutné pojem online sdílená ekonomika používat pouze pro nevýdělečné aktivity, jelikož pouze u nich je integrální složkou (bezúplatné) sdílení. Pro výdělečné aktivity zprostředkované digitální platformou je třeba vyčlenit pojem jiný, a to ekonomiku digitálních platforem stricto sensu.⁹ Jen v takovém případě nebude docházet ke směšování naprosto odlišných právních režimů.

Vývoj v užívání těchto pojmů, resp. přechodu od používání pojmu sdílené ekonomiky k ekonomice digitálních platforem lze demonstrovat i na příkladu Evropské unie. Evropská komise v roce 2016 označovala „ekonomikou sdílení“:

„(...) obchodní modely, v nichž jsou činnosti usnadňovány platformami pro spolupráci, které vytvářejí otevřený trh pro dočasné využívání zboží nebo služeb často poskytovaných soukromými osobami. Ekonomika sdílení zahrnuje tři kategorie aktérů: i) poskytovatele služeb, kteří sdílejí aktiva, zdroje, čas a/nebo dovednosti – může se jednat o soukromé osoby nabízející příležitostně služby (tzv. „peers“, subjekty na stejné úrovni) nebo o poskytovatele služeb jednající v rámci výkonu svého povolání („profesionální poskytovatelé služeb“), ii) jejich uživatele a iii) zprostředkovatele, kteří – prostřednictvím on-line platformy – propojují poskytovatele s uživateli a usnadňují transakce mezi nimi („platformy pro spolupráci“). Transakce v rámci ekonomiky sdílení obecně nezahrnují změnu vlastnictví a mohou být prováděny pro zisk i neziskově.“¹⁰

⁹ Ekonomiku digitálních platforem lze chápat largo sensu, zahrnující výdělečné a nevýdělečné aktivity, které jsou zprostředkované digitální platformou. Pro výdělečné aktivity lze dále používat pojem ekonomiky digitálních platforem a pro nevýdělečné pojem online sdílené ekonomiky.

Jednotlivé pojmy obdobně rozlišuje i Pichrt, který rovněž kvůli absenci prvku sdílení v těchto aktivitách preferuje pojem „ekonomika platforem“. Viz: ŠVANDELÍKOVÁ, Klára. Rozhovor: prof. Jan Pichrt – Nedodržování pravidel generuje na straně aktérů sdílené ekonomiky neoprávněné výhody. *Právní prostor* [online]. 13. 4. 2018 [cit. 2019-11-09]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/rozhovor-prof-jan-pichrt-pravni-prostor-2018>.

¹⁰ EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů: Evropský program pro ekonomiku sdílení* [online]. 2016, s. 3 [cit. 2019-11-09]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/CS/COM-2016-356-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>.

Z výše uvedeného vyplývá, že Evropská komise chápala sdílenou ekonomiku širěji a zahrnovala do ní oba obchodní modely, tedy ziskové i neziskové aktivity zprostředkované platformami. Podle autorky této diplomové práce by však tendence měla být opačná a z pojmu ekonomiky digitálních platform by pro svou odlišnost měla být sdílená ekonomika naopak vyčleněna jako užší pojem.

V současné době již instituce EU pojem ekonomiky digitálních či online platform standardně užívají. V roce 2018 byla vytvořena expertní skupina pod názvem „EU Observatory on the Online Platform Economy“, která monitoruje a analyzuje ekonomiku online platform, a o rok později bylo přijato nařízení č. 2019/1150¹¹, které se zaměřuje na zajištění transparentnosti a spravedlnosti ekonomiky online platform vůči podnikatelským uživatelům¹². Věcně toto nařízení stanovuje určité požadavky na obchodní podmínky jednotlivých poskytovatelů online zprostředkovatelských služeb, ale též zavádí povinnost zřídit interní systém pro vyřizování stížností podnikatelských uživatelů a reguluje i postup ukončení poskytování služby některému z podnikatelských uživatelů. Podrobněji bude tomuto nařízení věnována pozornost v bodě 4.2.4.2 této práce.

1.2. Ekonomika digitálních platform

Z ekonomického hlediska lze na ekonomiku digitálních platform nazírat jakožto na podkategorií tržní ekonomiky, tj. systému založenému na ekonomické svobodě volby, tržní konkurenci a směně. Posledně zmíněný aspekt odlišuje ekonomiku digitálních platform od bezúplatného sdílení statků.

Jak lze z názvu vyvodit, ústřední prvek této ekonomiky představují digitální platformy. Vzhledem k tomu, že ty nejsou i s ohledem na jejich různorodost na úrovni EU jednotně definovány, je tudíž potřeba se zaměřit na podstatné znaky, které je charakterizují. Garben kupříkladu uvádí, že jde o digitální lokace, online místa, na kterých její uživatelé mohou získat

¹¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1150 ze dne 20. června 2019 o podpoře spravedlnosti a transparentnosti pro podnikatelské uživatele online zprostředkovatelských služeb.

¹² Definici podnikatelského uživatele se blíže zabývám na str. 64 této práce. Obecně se řadí do kategorie poskytovatelů služeb, o které je obecně pojednáno v kapitole 2.2 této práce.

určité informace nebo mezi sebou interagovat buď sociálně či ekonomicky. Online platformy¹³ lze podle ní přirovnat k veřejným náměstím, společenským klubům či trhům.¹⁴

Jednotlivými činnostmi, kterými se online platformy věnují, se zabývala i Evropská komise. Ta identifikovala osm různých druhů, a to on-line reklamní platformy, tržiště, vyhledávače, sociální média a místa nabízející kreativní obsah, platformy pro distribuci aplikací, komunikační služby, platební systémy a platformy pro ekonomiku sdílení.¹⁵

Závěrem lze shrnout, že ekonomiku digitálních platform lze charakterizovat jako obchodní modely se zapojením digitálních platform, ve kterých se předpokládá úplatné využívání zboží či poskytování služeb. Bezúplatné sdílení statků odehrávající se v online prostředí je předmětem tzv. online sdílené ekonomiky. Autorka se v této práci drží pojmu ekonomiky digitálních platform a nikoliv pojmu tzv. sdílené ekonomiky, protože ten pokládá vzhledem k vývoji v posledních letech za nedostatečně vystihující podstatu předmětného jevu.

¹³ Garben online platformy rozděluje do třech kategorií. Online platformy mohou být užity ve výrobním procesu (např. pro organizaci práce v rámci pracovního kolektivu). Druhou skupinu tvoří platformy, které samy vytvářejí určité produkty či služby (zde se uvádí např. sociální média typu Facebook či online encyklopedie Wikipedia). Do poslední skupiny pak spadají platformy, které jsou metodou, jak organizovat poskytování, prodej a doručení zboží a služeb (zde se hovoří o webových stránkách zaměřených na elektronický obchod, nebo aplikace věnující se transportu či doručení jídla). Viz: GARBEN, Sacha. *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU* [online]. Cit. Dílo, s. 10.

¹⁴ Tamtéž.

¹⁵ EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů: On-line platformy a jednotný digitální trh. Příležitosti a výzvy pro Evropu: bod 2.* [online]. 2016 [cit. 2019-11-09]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-CS/ALL/?uri=CELEX:52016DC0288&from=EN>.

2. Subjekty v ekonomice digitálních platforem

V ekonomice digitálních platforem zaměřující se na služby a zboží obecně vystupují tři subjekty – poskytovatelé digitálních platforem, poskytovatelé služeb a zboží a uživatelé.

2.1. Poskytovatel digitální platformy

Poskytovatel digitální platformy (dále jen „poskytovatel platformy“) sehrává v ekonomice digitálních platforem roli prostředníka, která tkví především v zajištění propojení nabídky volných statků s poptávkou po nich. V této základní formě se jedná o zprostředkovatele kontraktu, který se svou činností snaží zajistit dostatečnou nabídku poskytovatelů služeb a zboží tak, aby byl mezi uživateli oblíbený a využívalo jej co nejvíce osob. Dále zabezpečuje komunikaci mezi potenciálními smluvními partnery a zároveň zastřešuje splnění uzavřeného kontraktu tím, že kontroluje tento kontrakt a nepřímo jej i vynucuje¹⁶. Digitální platforma by při této činnosti zprostředkovatele měla zůstat neutrální, neměla by tedy zvýhodňovat žádnou ze zapojených stran.

V základní formě vystupuje poskytovatel platformy v roli pouhého zprostředkovatele, tj. toho, kdo zprostředkovává příslušný druh služby, přičemž služby samotné jsou poskytovány třetími osobami, poskytovateli služeb nebo zboží. Kromě této základní role, může poskytovatel platformy vystupovat jako zaměstnavatel nebo agentura práce.

2.2. Poskytovatel služeb nebo zboží

Poskytovatele služeb nebo zboží (dále jen „poskytovatel služeb“) je nutno odlišovat od poskytovatele platformy. Jedná se o osobu, která prostřednictvím digitální platformy nabízí své statky v podobě nejrůznějších služeb nebo zboží a toto zboží nebo služby pak i reálně poskytuje. Právě on tak s uživatelem, příjemcem zboží nebo služby, uzavírá příslušnou smlouvu, pokud samotný poskytovatel platformy vystupuje v roli pouhého zprostředkovatele¹⁷. Poskytovatel služeb může tuto činnost provozovat jako podnikatel, který digitální platformu využívá za účelem přístupu k zákazníkům, nebo jako nepodnikatel nabízející své přebytky.¹⁸

¹⁶ Na základě negativních komentářů o spokojenosti s poskytnutou službou nebo podané stížnosti může např. pozastavit účet daného poskytovatele služeb.

¹⁷ Pokud poskytovatel digitální platformy vystupuje jako zaměstnavatel nebo agentura práce, uzavírá uživatel kontrakt s platformou, nikoliv přímo s poskytovatelem služeb.

¹⁸ Postavení nepodnikatele není předmětem této práce, proto mu není dále věnována pozornost.

V některých případech může být na základě konkrétních okolností dovozeno u této osoby i postavení zaměstnance. Podstatným znakům, jakož i historickému vývoji, který provázel postavení zaměstnance a podnikatele bude vyhrazena část 3 této práce.

2.3. Uživatel

Uživatel představuje subjekt, který poptává určitou službu nebo zboží prostřednictvím digitální platformy. V rámci ekonomiky tak stojí na straně poptávky. Přístup k nabídkám na digitální platformě mají především ti, kteří si na ni zřídí účet, a to buď bezplatně, nebo za určitý poplatek. Uživatel může vystupovat vůči poskytovateli platformy v postavení spotřebitele či podnikatele. Podobně též může uživatel vůči poskytovateli služeb za určitých okolností vystupovat v postavení spotřebitele, podnikatele či zaměstnavatele.

3. Právní postavení poskytovatele služeb

Jak již bylo nastíněno v předešlé části, v rámci ekonomiky digitálních platforem se lze setkat s nejrůznějšími formami poskytování služeb. V kontextu dříve hojně skloňované „sdílené ekonomiky“ se hovořilo o sdílení „přebytečného“ času fyzických osob, které jej chtěly využít ku prospěchu někoho jiného a v rozporu s původním smyslem sdílené ekonomiky za toto sdílení požadovaly odměnu.

Z právního pohledu je tato konstrukce nesmyslná, sdílení času stráveného prací totiž není v obecné rovině ničím jiným než prostou směnou práce za peníze. Ta může být předmětem buď občanskoprávního (obchodněprávního) nebo pracovněprávního vztahu. Pro posouzení toho, o který z těchto vztahů se jedná, je stěžejní zejm. charakter činnosti a vyhodnocení (ne)závislosti osoby vykonávající práci na osobě tuto práci zadávající.

Právní kritéria, které od sebe oba právní vztahy navzájem odlišují a důsledky, které jsou s tím či oním právním vztahem spojeny, budou předmětem této části.

3.1. Postavení zaměstnance

V následujících podkapitolách budou rozebrány podstatné rysy závislé práce vč. jejího vývoje a zároveň bude analyzována judikatura Nejvyššího správního soudu, která se touto problematikou zabývá.

3.1.1. Historický vývoj závislé práce a pracovního práva

Na úvod je nutno zmínit, že vývoj závislé práce je nutné sledovat v kontextu vývoje samotného oboru pracovního práva, jehož předmětem závislá práce je. V následujících řádcích se proto zaměřím na stručné shrnutí nejdůležitějších momentů, které se podepsaly na vytvoření samostatného právního odvětví a zároveň vyzdvihnu jednotlivé instituty, které postupně formovaly dnešní pojetí závislé práce.

Kořeny novodobé úpravy závislé práce sahají do 19. st., kdy byla v císařském patentu č. 946/1811 Sb. z. s., obecný zákoník občanský (dále jen „Všeobecný občanský zákoník“) upravena tzv. námezdní smlouva¹⁹. V tomto období bylo pracovní právo ještě součástí práva

¹⁹ Viz ustanovení § 1151 Všeobecného zákoníku občanského ve znění do 31. 12. 1916.

občanského, což zároveň souvisí i s tím, že se tehdy nerozlišovalo mezi dnešními dvěma striktně oddělenými smluvními typy – smlouvou pracovní a smlouvou o dílo. Námezdní smlouva totiž mohla mít obě podoby, když jejím podstatným rysem byl závazek jedné osoby (tzv. zjednaného) konat služby nebo zhotovit dílo za určitou mzdu v penězích. Odměna tedy náležela za činnost jako takovou nebo za výsledek této činnosti.

V námezdní smlouvě lze najít i jeden z důležitých znaků současného pojetí závislé práce, a to nutnost jejího osobního výkonu. Zadaná práce sice měla být primárně vykonána osobně zjednaným, výjimečně však bylo možné její výkon svěřit třetí osobě.²⁰ Pokud k takovému postoupení došlo, odpovědnost zjednaného se tím omezila na výběr vhodné osoby a nenesl odpovědnost za výsledek práce této třetí osoby.²¹ S tímto se opět dnes setkáme pouze v případech smlouvy o dílo, která běžně neobsahuje závazek, aby dílo zhotovil přímo kontrahent. Naopak pracovněprávní vztah, jak je zmíněno výše, s ohledem na osobní závazek zaměstnance implicitně zastupitelnost vylučuje.

Kromě možnosti zastupitelnosti a volby hlavního závazku se námezdní smlouva odlišuje od dnešního pojetí pracovní smlouvy svou liberálností a minimem ochrany garantované zjednanému.²² Tehdejší zákonodárce totiž nahlížel na námezdní smlouvu jako na směnnou smlouvu, při které se směňuje práce za peníze a která je uzavírána mezi právně rovnocennými partnery.²³ Nebyl proto ani důvod chránit zjednaného jako slabší smluvní stranu. Aspekt rovnocennosti lze kupříkladu demonstrovat na důvodech ukončení námezdní smlouvy sjednané na dobu určitou. Vzhledem k tomu, že zákon výslovně počítal s jediným důvodem, tj. smrt některé ze stran, musely být ostatní důvody výslovně sjednány. Zjednaný tak nemohl, na rozdíl od současné právní úpravy, vypovědět smlouvu před jejím koncem bez důvodu a zároveň nebyl chráněn zákonem taxativně stanovenými důvody, pro které mohl smlouvu ukončit druhý kontrahent.

Právním předpokládáná rovnost smluvních partnerů však narážela na realitu uskutečňovaných vztahů. Zjednanému se ji totiž ani při vyjednávání podmínek smlouvy, natož v průběhu trvání smluvního vztahu nedostávalo, když musel do vztahu vkládat veškerou svou pracovní sílu a jeho osoba se tak dostávala do moci zaměstnavatele. Nedostatečně dojednané podmínky

²⁰ Viz ustanovení § 1161 Všeobecného zákoníku občanského ve znění do 31. 12. 1916.

²¹ Viz culpa in eligendo, odpovědnost za výběr vhodné osoby.

²² V té době byl stát ovlivněný liberalismem a z toho důvodu do smluvních vztahů chtěl zasahovat co nejméně. Viz: ŠTEFKO, Martin: *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, s. 48. ISBN 978-80-87146-72-9.

²³ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; KNOLL, Vilém. *České právní dějiny*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 465. ISBN 978-80-7380-257-8.

a prakticky nulová zákonná ochrana tím pádem mnohdy vedly až k potlačování lidské důstojnosti člověka a k bídným pracovním podmínkám.²⁴

Úpravu těchto poměrů přinesla až novela Všeobecného občanského zákoníku v roce 1916,²⁵ kdy se postupně zjednanému, podle nové terminologie již zaměstnanému, dostávalo více jistot. Předně služební smlouva již byla chápána pouze jako závazek osoby konat pro jiného po určitou dobu „služby“²⁶ a nebyla tudíž směřována se smlouvou o dílo. Tomu korespondovaly i nové povinnosti stanovené zaměstnavateli, který musel nově např. poskytovat plat i při pracovní neschopnosti zaměstnaného²⁷ a zároveň musel nastavit pracovní podmínky tak, aby život a zdraví zaměstnaného byly co nejvíce chráněny.²⁸ Výpovědní lhůty²⁹ byly stanoveny kogentně a oproti původní právní úpravě se zákonem rozšířila i možnost předčasného zrušení smlouvy na dobu určitou³⁰. Pro tento případ však byl upraven i nárok na zbývající smluvený plat pro zaměstnaného a náhrada škody pro nesplnění smlouvy, která vznikla zaměstnavateli.

V období tzv. První republiky nadále platila úprava obsažená ve Všeobecném občanském zákoníku a k dalším úpravám pracovních podmínek ve prospěch zaměstnanců docházelo přijetím jednotlivých zákonů. V obecné rovině byla zákonem č. 91/1918 Sb. stanovena osmihodinová pracovní doba,³¹ zákonem č. 420/1919 Sb. byla omezena práce dětí, tj. osob mladších čtrnácti let³² a zákonem č. 67/1925 byla zavedena placená dovolená ve výši šesti dní pro všechny zaměstnance³³ vyjma horníků³⁴. Vedle této obecné právní úpravy existovala speciální právní úprava pro různé skupiny pracujících – např. na tovární a řemeslnické dělnictvo, horníky a domácké pracovníky se vztahovala VI. hlava živnostenského řádu, čelední řády a IV. hlava obecného horního zákona.³⁵

Další historická etapa, období Protektorátu Čechy a Morava, neměla na další vývoj pracovního práva výrazný dopad, tudíž z tohoto důvodu ji dále není věnována pozornost. Naproti tomu

²⁴ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; KNOLL, Vilém. *České právní dějiny*. Cit. dílo, s. 465.

²⁵ A to ustanovení § 150 císařského nařízení č. 69/1916, jímž se vydává třetí částečná novela k obecnému zákoníku občanskému.

²⁶ Ustanovení § 1151 Všeobecného zákoníku občanského ve znění k 1. 1. 1917.

²⁷ Další podmínky odměňování zaměstnance byly stanoveny v ustanovení § 1154 a násl. Všeobecného zákoníku občanského ve znění k 1. 1. 1917.

²⁸ Ustanovení § 1157 Všeobecného zákoníku občanského ve znění k 1. 1. 1917.

²⁹ Ustanovení § 1159 Všeobecného zákoníku občanského ve znění k 1. 1. 1917.

³⁰ Kromě důvodu smrti zákon výslovně zmiňoval i důležité důvody jedné ze stran. Viz: ustanovení § 1162 a násl. Všeobecného zákoníku občanského ve znění k 1. 1. 1917.

³¹ Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době.

³² Zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí.

³³ Zákon č. 67/1925 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance.

³⁴ Dovolená pro horníky byla zavedena zákonem č. 262/1921 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty. Ten stanovil výši dovolené dle odpracovaných let, a to od 5 do 12 dnů.

³⁵ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; KNOLL, Vilém. *České právní dějiny*. Cit. dílo, s. 468.

komunistický režim se na jeho dnešní podobě podepsal mnohem výrazněji. Předně pracovní právní ustanovení byla oddělena od občanského zákoníku z roku 1950³⁶ se zdůvodněním, že občanský zákoník bude upravovat pouze majetkoprávní vztahy občanů. Zákonodárce se tímto chtěl distancovat od „buržoazního nazírání“ na pracovní sílu jako na zboží³⁷ a pracovní právní normy začlenil do jednotlivých zákonů.³⁸ Teprve v 60. letech 20.století byla poprvé v české historii přijata ryze pracovní právní kodifikace, a to zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který celou pracovní právní úpravu sjednotil. Kodifikace pracovního práva provedená v období komunismu však znamenala oproti dřívějším obdobím omezení smluvní volnosti při výběru kontrahenta. Pracovní právní vztahy³⁹ měly být uzavírány především se socialistickou organizací, kdežto mezi „občany“ mohl být sjednán jen pracovní poměr⁴⁰, a to pouze k poskytování služeb pro osobní potřebu. V kodifikaci byl rovněž poprvé výslovně upraven předmět pracovních vztahů, tzv. společenská práce. Vzhledem k tomu, že její znaky nebyly legislativně definovány, bylo na doktríně a soudech, aby její charakteristiku vymezily.

Po roce 1989 společně s přechodem z centrálně řízené ekonomiky k tržnímu hospodářství a s celkovou demokratizací společnosti došlo v pracovním právu k rozsáhlým změnám. Předně byla novelou zákoníku práce č. 3/1991 Sb.⁴¹ posílána smluvní volnost účastníků pracovního poměru, když aplikace mnohých pracovních institutů byla nově podmíněna společnou dohodou, a nikoliv jednostranným nařízením ze strany organizace (zaměstnavatele)⁴². Zároveň byl okruh zaměstnavatelů značně rozšířen, když zákonem č. 103/1990 Sb.⁴³ a zákonem č. 105/1990 Sb.⁴⁴ bylo umožněno soukromé podnikání občanů a společné podnikání fyzických osob ve formě obchodních společností. Samotný předmět pracovních vztahů

³⁶ Zákon č. 141/1950 Sb., občanský zákoník.

³⁷ VLÁDA ČSR. Vládní návrh občanského zákoníku ze dne 1950. Praha: Národní shromáždění republiky Československé, 1950, čl. VII. Tisk 509, volební období 1948-1954. Dostupné také z: http://www.psp.cz/eknih/1948ns/tisky/t0509_08.htm.

³⁸ Např. zákon č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru, zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšené péči o těhotné ženy a matky.

³⁹ Kromě pracovního poměru se jednalo o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Stejně jako dnes měly obě dohody vůči pracovnímu poměru doplňkový charakter a byly určeny pro práce menšího rozsahu či splnění ojedinělého úkolu. Viz ustanovení § 232 a násl. zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

⁴⁰ Na tento pracovní poměr se aplikovala ustanovení zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, s odchylkami odrážející „rovnost“ obou subjektů – např. druh práce mohl být změněn pouze dohodou, za porušení pracovní kázně nemohlo být pracovníkovi uloženo kárné opatření atd. Viz ustanovení § 269 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

⁴¹ Zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.

⁴² Tak např. přeložení pracovníka k výkonu práce do jiného, než sjednaného místa bylo nově možné pouze se souhlasem pracovníka a dočasné přidělení pracovníka k výkonu práce v jiné organizaci bylo umožněno pouze na základě písemné dohody. Viz ustanovení § 38 odst. 3 a 4 zákona č. 65/1965 ve znění zákona č. 3/1991 Sb.

⁴³ Zákon č. 103/1990 Sb., kterým se mění a doplňuje hospodářský zákoník.

⁴⁴ Zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů.

však již legislativně upraven nebyl a znovu byl zmíněn, a navíc definován, až novým zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce (dále jen „Zákoník práce“).

Důvodem pro legislativní zakotvení pojmu a definice předmětu pracovněprávních vztahů byla právní nejasnost. V praxi totiž docházelo k uzavírání právních vztahů, jejichž předmětem byl výkon závislé práce, podle norem občanského či obchodního práva.⁴⁵ Negativní důsledky tohoto jevu, tzv. švarcsystému, byly nasnadě – zbavení řady povinností, které jsou jinak pro zaměstnavatele kogentně stanoveny a rovněž zbavení ochrany zaměstnanců. Podle důvodové zprávy k Zákoníku práce se mělo vymezením závislé práce a její výlučným výkonem v pracovněprávních vztazích tomuto obcházení zabránit.⁴⁶

3.1.2. Současné pojetí závislé práce

Legislativní zakotvení závislé práce v Zákoníku práce přineslo poměrně všeobsáhlou definici zahrnující celkově devět znaků. Podle ustanovení § 2 odst. 4 tohoto zákona se jí rozuměla práce, která je vykonávána 1) ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, 2) výlučně osobně zaměstnancem pro zaměstnavatele, 3) podle pokynů zaměstnavatele, 4) jeho jménem, 5) za mzdu, plat nebo odměnu za práci, 6) v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době, 7) na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, 8) na náklady zaměstnavatele, 9) na odpovědnost zaměstnavatele.

Takto široká definice však v praxi narážela při absenci alespoň jednoho znaku na aplikační problémy a jak je též uvedeno v důvodové zprávě k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se novelizoval Zákoník práce, zároveň bylo kritizováno, že tato definice směšuje znaky závislé práce s podmínkami, za kterých musí být vykonávána.⁴⁷ Z tohoto důvodu se český zákonodárce uchýlil k novelizaci této definice, čímž došlo k rozdělení původních devíti znaků. Od 1. 1. 2012 je závislá práce vymezena čtyřmi, resp. tři a půl znaky⁴⁸ a pěti podmínkami jejího výkonu.

⁴⁵ Např. smlouva o dílo nebo smlouva příkazní. Samotný zákonodárce v důvodové zprávě upozorňuje na fakt, že pro práce menšího rozsahu, kde se tyto dvě smlouvy využívaly, jsou určeny dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zákonodárce z důvodu neúčelnosti odmítl koncepci dvou forem pracovního poměru, které byly navzájem odlišeny standardními a nestandardními znaky. Viz: VLÁDA. Vládní návrh zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2006, str. 178, 214. Sněmovní tisk 1153/0, 4. volební období. Dostupné také z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=4&ct=1153&ct1=0>.

⁴⁶ Tamtéž.

⁴⁷ VLÁDA. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2011, s. 116. Sněmovní tisk 411/0, 6. volební období. Dostupné také z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=411&ct1=0>.

⁴⁸ Znak podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele je úzce spjat s výkonem práce zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele. Z tohoto důvodu např. Pichrt. hovoří o tři a půl znacích. Viz: PICHRT, Jan. *Zákoník*

Ustanovení § 2 odst. 1 Zákonníku práce stanovuje znaky závislé práce tak, že závislá práce musí být vykonávána:

- 1) ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- 2) jménem zaměstnavatele,
- 3) podle pokynů zaměstnavatele,
- 4) osobně zaměstnancem.

V dalším odstavci téhož ustanovení jsou dále vymezeny podmínky výkonu závislé práce. Závislá práce musí být vykonávána:

- 1) za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- 2) na náklady zaměstnavatele,
- 3) na odpovědnost zaměstnavatele,
- 4) v pracovní době,
- 5) na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě.

Toto striktní odlišení znaků od podmínek naráží na praxi Nejvyššího správního soudu, který v mnoha svých rozhodnutích potvrdil, že čtyři resp. tři a půl znaků závislé práce k vyhodnocení právního vztahu nestačí. Komplexní posouzení právního vztahu si podle něj žádá další relevantní kritéria, kterými jsou přislíbená nebo poskytnutá odměna⁴⁹ a soustavnost výkonu závislé práce⁵⁰. Nejvyšší správní soud tak de facto při svém hodnocení přesunuje jednu z legislativních podmínek, a přidává též jedno „své“ kritérium, které společně se znaky vyjmenovanými výše vytváří komplex indicií, které značí o existenci závislé práce.

K tomuto je nutno dodat, že prvek sjednání či poskytnutí odměny nemusí být přítomen a přesto se o výkon závislé práce bude jednat. Na tuto skutečnost upozornil samotný Nejvyšší správní soud, a to v souvislosti s prací na zkoušku, tedy prací, která splňuje znaky závislé práce, ale za její výkon nebyla (v rozporu s právem) mezi stranami smluvena odměna.⁵¹

práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 12. ISBN 978-80-7552-609-0.

⁴⁹ Nutno podotknout, že sám Nejvyšší správní soud v rozhodnutí ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35 slíbenou nebo poskytnutou odměnu za práci nepokládá za samostatný definiční znak závislé práce, nýbrž za skutečnost, která je významná pro vyhodnocení existence vztahu nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli. Z uvedeného tedy vyplývá, že odměna je spíše jednou z indicií pro dovození vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a takto je i nutné s ní pracovat.

⁵⁰ Kritériu soustavnosti se věnuje rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35. Dále též rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 12. 2012, č. j. 3 Ads 65/2012-30 a rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 7. 2014, č. j. 3 Ads 111/2013-31.

⁵¹ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35.

Dlouhodobost a soustavnost výkonu závislé práce zařadil Nejvyšší správní soud do tohoto komplexu z toho důvodu, že slouží jako určitá vodítka pro odlišení závislé práce od jednorázové občanské výpomoci⁵² a také od případů, kdy zaměstnavatel pouze ověřuje, zda zájemce splňuje určité předpoklady potřebné pro práci, či od jiných druhů činnosti, které není možné za závislou práci považovat.⁵³

Teprve po kladném vyhodnocení všech těchto kritérií lze uzavřít, že mezi osobami dochází k výkonu závislé práce, který může být předmětem pouze jednoho ze základních pracovněprávních vztahů, tj. pracovního poměru nebo právního vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr⁵⁴, či jiných právních vztahů, které jsou upraveny zvláštními zákony.⁵⁵

3.2. Postavení podnikatele

3.2.1. Historické a současné pojetí podnikatele

Poskytovatel služeb v rámci ekonomiky digitálních platforem se může kromě postavení zaměstnance nacházet také v postavení podnikatele. Český právní řád přitom až do 90. let minulého století pojem podnikatele neznal. Původně se namísto něj užívalo pojmu obchodník⁵⁶ či kupec. Pojem kupec legislativně definoval čl. 4 zákona č. 1/1863 ř. z., obecného zákoníku obchodního (dále jen „Všeobecný obchodní zákoník“) jako toho, „*kdo za živnost provozoval obchody*“. K takovým obchodům patřil např. prodej zboží, přeprava zboží či osob a zprostředkování obchodu pro jiného.⁵⁷ Tato právní úprava byla účinná až do r. 1950, kdy byl Všeobecný obchodní zákoník zrušen.⁵⁸

Zrušení tohoto zákoníku bylo jedním z kroků komunistického režimu Československé republiky usilujícího o podstatné omezení podnikatelské činnosti. Pojem obchodníka, tedy osoby provozující poměrně široké spektrum činností, z československého právního řádu zmizel, a napříště mohla být drobná podnikatelská činnost provozována tzv. občany

⁵² Tamtéž.

⁵³ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 7. 2014, č. j. 3 Ads 111/2013-31.

⁵⁴ Tj. dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti, obě upravené v ustanovení § 74-77 Zákoníku práce.

⁵⁵ Kupříkladu služební poměr. Viz: zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě a zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

⁵⁶ Všeobecný obchodní zákoník se pojmu obchodník vyhýbal a používal pouze jeho ženskou obdobu, tj. obchodnici, definovanou v čl. 6 Všeobecného obchodního zákoníku jako „*paní, kteráž obchod za živnost provozuje*“.

⁵⁷ Čl. 271 a čl. 272 Všeobecného obchodního zákoníku.

⁵⁸ Stalo se tak zákonem č. 141/1950 Sb., známým též jako tzv. „střední“ občanský zákoník.

poskytujícími služby.⁵⁹ Těmi měly být pouze osoby, které kvůli vlastní indispozici nemohly být zaměstnány v pracovním poměru nebo tuto činnost chtěly provozovat vedle svého pracovního poměru.⁶⁰ Před zahájením činnosti bylo navíc nutné získat povolení národního výboru.⁶¹ Kumulace takto omezujících podmínek měla vést k postupnému útlumu podnikání tak, aby hlavními subjekty hospodářských vztahů mohly být socialistické organizace,⁶² které měly zároveň plnit funkci hlavního zaměstnavatele.

Soukromé podnikání v podobě, v jakém jej známe dnes, se do českého právního řádu vrací až s listopadovým převrácením. V roce 1990 byl přijat zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, který definoval podnikatele jako občana,⁶³ tj. fyzickou osobu, která mohla individuálně provozovat podnikatelskou činnost. Podnikatelskou činností se rozumělo podle ustanovení § 1 odst. 2 tohoto zákona „*trvalé provozování výroby, obchodu nebo poskytování služeb a prací nebo jiných činností za účelem získávání trvalého zdroje peněžních příjmů*“. Důležitým aspektem bylo též zrovnoprávnění podnikatelů s organizacemi. V praxi to znamenalo, že i podnikatelé mohli provozovat činnosti do té doby vyhrazené pouze organizacím a mohli zaměstnávat neomezený počet osob.⁶⁴

Pojetí podnikatele se přijetím zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku (dále jen „Obchodní zákoník“) rozšířilo a nově zahrnovalo i právnické osoby. Podnikáním se podle ustanovení § 2 odst. 1 tohoto zákona rozuměla „*soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku*“. V dalším ustanovení byl definován samotný podnikatel, a to na základě rejstříkového principu, znaku držení živnostenského či jiného oprávnění⁶⁵ či znaku provozování zemědělské výroby

⁵⁹ Ty byly blíže specifikovány v ustanovení § 222 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník jako věcná plnění, výkony, jakož i jiná plnění k uspokojování hmotných a kulturních potřeb občanů. Prakticky se tedy jednalo o závazky, avšak s jedním podstatným rozdílem – primárně je uzavíraly socialistické organizace. Teprve podle druhého odstavce téhož ustanovení bylo možné služby poskytovat dle zvláštních právních předpisů.

⁶⁰ Dle čl. 3 zásad č. 20/1965 Sb., pro poskytování některých služeb a oprav občany na základě povolení národního výboru schválené usnesením vlády ze dne 3. března 1965, se jednalo o ženy v domácnosti, důchodce a osoby se sníženou pracovní schopností.

⁶¹ Povolení národního výboru bylo podle ustanovení § 2 nařízení č. 154/1982 Sb. nutné např. k výkonu řemeslnických prací, služby úklidovým či osobním službám. Vyloučeno bylo povolení k poskytování služeb, které byly vyhrazeny socialistickým organizacím, např. čištění komínů.

⁶² ČERNÁ, Stanislava, Ivana ŠTENGLOVÁ, Irena PELIKÁNOVÁ a Jan DĚDIČ. *Obchodní právo: podnikatel, podnikání, závazky s účastí podnikatele*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 56. ISBN 9788075523334.

⁶³ Ustanovení § 2 zákona č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů.

⁶⁴ Viz ustanovení § 2 a § 4 odst. 1 zákona č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů.

⁶⁵ Zde se jednalo o činnosti, které nebyly živnostmi. K jejich výkonu tudíž nebylo potřeba živnostenské, ale jiné oprávnění. Takové činnosti byly vyjmenovány v ustanovení § 3 zákona č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, a jednalo se např. o činnost lékaře, hornickou činností či činnost bank.

se současným zápisem do zvláštní evidence⁶⁶. Na základě právní domněnky byla za podnikatele dle ustanovení § 23 Obchodního zákoníku považována i zahraniční osoba, které měla právo podnikat v zahraničí.

Oproti současné právní úpravě podnikatele, která je v mnohém stejná jako ta v Obchodním zákoníku, se za podnikatele nepovažovala osoba, která sice podnikatelskou činnost vykonávala, avšak neměla k tomu patřičné oprávnění. Pokud taková osoba vstupovala do právních vztahů a nebyla pokládána za podnikatele ani dle rejstříkového principu či nebyla zaevidována do zvláštní evidence, tak se na ni právní úprava podnikatele nevztahovala. Tato výluka však netrvala v českém právním řádu dlouho. Přijetím novely č. 370/2000 Sb., se tato situace změnila. Osoby podnikající bez oprávnění sice stále nebyly považovány za podnikatele, od 1. 1. 2001 však tato skutečnost nebyla na újmu ani platnosti právního úkonu, který učinily, ani jejich odpovědnosti.

Rekodifikace soukromého práva, která proběhla v roce 2012, vedla mimo jiné ke komercionalizaci občanského zákoníku. V současnosti tak definici podnikatele upravuje ustanovení § 420 Občanského zákoníku⁶⁷. Definice vychází z charakteristiky činnosti, kterou podnikatel vykonává, tj. podnikání. Kumulativně musí jít o činnost:

- 1) výdělečnou
- 2) vykonávanou samostatně
- 3) vykonávanou na vlastní účet a na vlastní odpovědnost
- 4) vykonávanou živnostenským nebo jiným obdobným způsobem
- 5) vykonávanou se záměrem činit tak soustavně a za účelem dosažení zisku.

Při porovnání s definicí obsaženou v Obchodním zákoníku lze dojít k závěru, že současná definice podnikání je podrobnější. Je totiž definován i způsob provádění podnikání – tj. po živnostensku, nebo jiným obdobným způsobem.

⁶⁶ Viz ustanovení § 2 odst. 2 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník. Tímto předpisem byl zák. č. 252/1997 Sb., o zemědělství.

⁶⁷ Ustanovení § 420 Občanského zákoníku zní: „(1) 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. (2) Pro účely ochrany spotřebitele a pro účely § 1963 se za podnikatele považuje také každá osoba, která uzavírá smlouvy související s vlastní obchodní, výrobní nebo obdobnou činností či při samostatném výkonu svého povolání, popřípadě osoba, která jedná jménem nebo na účet podnikatele.“

3.2.2. Obchodněprávní vztahy mezi podnikateli

Činnost podnikatele zahrnuje nespočet pracovních procesů, projektů a úkolů, které podle vlastního rozhodnutí může nechat vykonávat zaměstnanci (ať už vlastními, dočasně přidělenými agenturou práce⁶⁸ či jiným zaměstnavatelem⁶⁹) nebo se může rozhodnout, že jednotlivé pracovní procesy či projekty přenechá k výkonu jinému podnikateli (tzv. outsourcing). K tomu, aby se rozhodl pro druhou možnost, mu v praxi nebrání žádný právní předpis.⁷⁰ Díky smluvní svobodě si s jiným podnikatelem může zvolit přesně takový právní vztah, který oba považují za adekvátní a který bude přesně odpovídat jejich představám o rozložení práv a povinností obou stran.

Obchodněprávní vztah mezi podnikateli je typický tím, že je založen na právní rovnosti smluvních stran, což implicitně vylučuje jakoukoliv podřízenost jedné smluvní strany vůči druhé. Jak již bylo uvedeno výše, podřízenost jedné smluvní strany – zaměstnance – je naopak typická pro pracovněprávní vztahy. V rámci obchodněprávních vztahů záleží např. ve vztahu k době a způsobu plnění smlouvy, zásadně na domluvě obou smluvních stran. Žádná z nich totiž právě z důvodu právní rovnosti není oprávněna jednostranně diktovat druhé straně tyto dvě či jiné smluvní podmínky.

Spolupráce dvou podnikatelů je v praxi založena nejčastěji na smlouvě o poskytování služeb, smlouvě o obchodní spolupráci, smlouvě o dílo, příkazní smlouvě, zprostředkovatelské smlouvě nebo smlouvě o obchodním zastoupení.⁷¹ Při volbě vhodného právního vztahu však nehraje roli pouze formální název smlouvy, nýbrž i obsah tohoto vztahu. Ten je do jisté míry ovlivňován nejen právem občanským (např. dobrými mravy a jeho dalšími principy) a veřejným (zákaz obchodování s lidmi, drogami apod.), ale též pracovním právem.

⁶⁸ Ustanovení § 43a Zákoníku práce.

⁶⁹ Ustanovení § 307a až 308 Zákoníku práce.

⁷⁰ Oproti tomu byl v období 2004-2007 tzv. outsourcing činnosti zaměstnavatele částečně omezen, a to ustanovením § 13 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění do 31. 12. 2005. Toto ustanovení vymezovalo okruh osob odlišných od zaměstnanců zaměstnavatele, které mohly zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z činnosti zaměstnavatele. Svěřit takový výkon jinému podnikateli – fyzické osobě, která zároveň nebyla zaměstnavatelem, nebylo možné.

⁷¹ LIŠKUTÍN, Tomáš. *Prevence před postižením za švarcsystém* [online]. 21. 6. 2019 [cit. 2019-10-23]. Dostupné z: https://www.du.cz/33/prevence-pred-postihem-za-svarcsystem-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIw2wrk_m0YdNUQVIEkWhjOg/.

3.3. Právní důsledky rozdílného postavení podnikatele a zaměstnance

Pravděpodobně nejzásadnější rozdíl v obou stavech představuje úprava obsažená v Zákoníku práce. Ta zaměstnanci přináší nespočet výhod, které podnikateli ze zákona nenáleží. Na následujících řádcích proto shrnu nejdůležitější práva a instituty typické pro zaměstnance, které jeho postavení odlišují od statusu podnikatele.

Před pracovním přetížením, které by mohlo být mj. příčinou pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnanec chráněn institutem dovolené a limity stanovenými pro pracovní dobu. Prostřednictvím minimální (a zaručené) mzdy⁷² je zase chráněn před negativními důsledky pracovního trhu. Přebytek nabídky práce (tj. pracovních sil) na trhu by totiž mohl vyvolat situaci, že by uchazeči o práci byli ochotni akceptovat i velice nízkou odměnu. K tomu by mohlo dojít např. za situace, že státem poskytované dávky by byly příliš nízké a obecně by takové osoby neměly žádný jiný zdroj příjmů (ať už z pronájmu nemovitosti, nebo by pro ně bylo nepředstavitelné podnikat a mít příjem z této činnosti). Minimální (a zaručenou) mzdou se tak zaručuje určitá úroveň důstojné odměny za práci.⁷³

Ani jeden z institutů jmenovaných v předchozím odstavci se neuplatňuje u podnikatele. Ten si pracovní dobu zásadně stanovuje sám a jeho výdělek není nijak omezen. V ideálním případě se v praxi při stanovení ceny své práce bude řídit zejména cenovou politikou konkurence, množstvím zakázek a náklady, které na svou činnost vynakládá. Značnou roli přitom hraje jeho obchodní partner, který díky své velikosti a vyjednávací síle může značně snížit cenu, za kterou mu podnikatel bude sjednané plnění poskytovat.

Zákoník práce rovněž podrobně upravuje skončení pracovněprávního vztahu, a to zejména skončení pracovního poměru. Právní úprava přitom silně ochraňuje zaměstnance před svévolným skončením ze strany zaměstnavatele, a pro takové případy stanovuje taxativní

⁷² Dle ustanovení § 111 odst. 1 a § 112 odst. 1 Zákoníku práce. Výše minimální a zaručené mzdy je stanovena nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Podle čl. I bodu 1 nařízení vlády č. 273/2018 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., je výše měsíční minimální mzdy 13.350 Kč.

⁷³ Minimální mzda má 2 základní funkce, a to sociálně-ochrannou funkci a ekonomicko-kriteriální funkci. Na jednu stranu má zajišťovat pokrytí základních životních potřeb zaměstnance, na druhou stranu motivuje osoby k příjmu z výkonu pracovní činnosti, určuje zaměstnavatelům nejnižší úroveň nákladů na mzdy zaměstnanců a znemožňuje jim tzv. mzdový dumping, tedy cenovou konkurenční výhodu tkvící v příliš nízkých mzdách zaměstnanců. Viz: PÍCL, Michal a Oldřich KÖRNER. *Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR* [online]. 2016, s. 1 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/minimalni-mzda.pdf>.

výčet důvodů.⁷⁴ Ochrana se projevuje i při některých sociálních situacích, ve kterých se zaměstnanec může v okamžiku skončení pracovního poměru nacházet. V těchto situacích může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr jen z některých velice omezených důvodů. Jedná se například o období pracovní neschopnosti nebo mateřské a rodičovské dovolené.⁷⁵ Ve všech těchto případech se zaměstnanci poskytuje výpovědní doba, aby měl dostatek času si najít jiné zaměstnání či jiný zdroj příjmů.⁷⁶ Pouze výjimečně je možné skončit pracovní poměr s okamžitou účinností, a to na základě okamžitého zrušení.⁷⁷ Při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů⁷⁸ náleží zaměstnanci odstupné ve výši, která se řídí počtem let trvání pracovního poměru. Podobnou ochranu poskytovanou zaměstnanci při skončení pracovněprávního vztahu až na výjimku v podobě obchodního zástupce⁷⁹ nelze najít v podnikatelských vztazích. Tímto se tudíž postavení zaměstnance rovněž liší od postavení podnikatelů. V právních vztazích mezi podnikateli, opět až na výjimku obchodního zastoupení,⁸⁰ není jednostranné skončení právního vztahu ze zákona spojeno s odstupným. Podnikatelé se na podobné úpravě však mohou dohodnout smluvně a např. jednostranné skončení právního vztahu spojit s odstupným.

Kromě pracovněprávních ochranných institutů se liší postavení zaměstnance a podnikatele též ve výši odvodů na pojistném a ve výši odvedených daní z příjmů. Tyto odlišnosti vedou již léta k tomu, že se kvůli vidině vyšších výdělků závislá činnost vykonává i na základě jiných než pracovněprávních smluv. Přitom se těmito jinými, zejména obchodními, smlouvami pracovněprávní vztah zastírá, čímž dochází k porušování zákona. Pro tento „fenomén“ se vžil pojem švarecsystem. Jeho fungování bude věnována následující podkapitola.

⁷⁴ Např. zrušení či přemístění zaměstnavatele, nadbytečnost zaměstnance, závažné porušení povinností zaměstnance, nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce apod. Další důvody definovány v taxativním výčtu v ustanovení § 52 Zákoníku práce.

⁷⁵ Ustanovení § 54 ve spojení s ustanovením § 53 Zákoníku práce.

⁷⁶ Ustanovení § 51 odst. 1 Zákoníku práce.

⁷⁷ Ustanovení § 55 odst. 1 Zákoníku práce.

⁷⁸ Ustanovení § 52 písm. a) až c) ve spojení s ustanovením § 67 odst. 1 Zákoníku práce.

⁷⁹ Úprava obchodního zastoupení dle § 2510 Občanského zákoníku podmiňuje výpověď obchodního zastoupení sjednaného na dobu neurčitou výpovědní dobou v délce min. jeden až tři měsíce podle délky trvání obchodního zastoupení. Výjimku z tohoto pravidla představuje případ porušení výhradního obchodního zastoupení specifikovaný v ustanovení § 2513 Občanského zákoníku, které lze skončit bez výpovědní doby. Stejně tak lze u obchodního zastoupení najít finanční plnění poskytované při skončení obchodního zastoupení, a to v podobě tzv. zvláštní odměny, kterou obchodní zástupce obdrží za podmínek stanovených v ustanovení § 2514 Občanského zákoníku. Na rozdíl od odstupného, které je podmíněno skončením pracovněprávního vztahu z organizačních důvodů (ustanovení § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce), je kladen důraz na přínos obchodního zástupce pro podnikatele.

⁸⁰ Tamtéž.

3.3.1. Zastření pracovněprávního vztahu

Jak bylo zmíněno již v kapitole 3.1 o postavení zaměstnance, pokud je předmětem právního vztahu výkon závislé práce, není jej možno vykonávat v jiném než pracovněprávním vztahu na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti či případně v jiném vztahu na základě zvláštního zákona. V situaci, kdy fyzická osoba vykonává závislou práci na základě některé z jiných smluv⁸¹ a vystupuje jako podnikatel „pouze na oko“, jedná se o zastřený právní vztah, v českém právním prostředí známý pod názvem švarcsystém.

Jak bude níže názorně ukázáno na příkladech, motivací tohoto obcházení je jednoznačná úspora nákladů spojená s odvody na pojistném a dani z příjmu. Kromě většího výdělků se tímto právním vztahem sleduje i větší flexibilita v ukončování právního vztahu, jelikož zde strany nejsou omezeny právní úpravou Zákoníku práce. Tato flexibilita i ekonomická výhodnost znamená však pro pracujícího i ztrátu jistot jako např. výpadek příjmu při některé ze sociálních událostí (nemoc, úraz, dlouhodobá péče o dítě, atd.), či právě jednoduché skončení právního vztahu při některé z takových událostí. Tento výpadek je způsoben zejména tím, že podnikatelé – živnostníci (dále též „osoby samostatně výdělečně činné“ nebo „OSVČ“) nemají povinnost platit nemocenské pojištění, a na takové sociální události jsou připraveni jen ti, kteří si jej odvádějí dobrovolně, nebo mají sami dostatek volných finančních prostředků.

Zastření pracovněprávního vztahu s sebou však nenese jen tyto finanční potíže a nejistotu ohledně trvání právního vztahu. V případě odhalení tohoto zastření ze strany státních orgánů je nutné zpětné doplacení neodvedených daní a pojistného, což může činit i desítky či stovky tisíc korun. Závislá práce vykonávaná mimo pracovněprávní vztah je navíc sankcionována jakožto nelegální práce ze strany inspektorátů práce. Přestupku podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákon o zaměstnanosti“)⁸² se přitom dopouští obě osoby, tj. fyzická osoba, která nelegální práci vykonává (v tomto případě OSVČ) i fyzická či právnická osoba, která takovou nelegální práci umožňuje.⁸³ Výše pokuty, kterou lze za takové přestupky uložit, se různí. Zaměstnavateli – fyzické osobě je možné uložit pokutu

⁸¹ Např. smlouva o dílo dle ustanovení § 2586 odst. 1 Občanského zákoníku nebo smlouva o poskytování služeb jakožto příklad atypické smlouvy dle ustanovení § 1746 odst. 2 Občanského zákoníku.

⁸² Podle ustanovení § 5 písm. e) bodu 1 Zákona o zaměstnanosti se nelegální práci rozumí též závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah. Kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů dle ustanovení § 126 odst. 1, 2 Zákona o zaměstnanosti vykonává Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce, přičemž dle ustanovení § 5 odst. 1 písm. a) a § 2 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, tuto kontrolu provádí oblastní inspektoráty práce.

⁸³ Ustanovení § 139 odst. 1 písm. c), d), § 140 odst. 1 písm. c) Zákona o zaměstnanosti.

do výše 5.000.000 Kč,⁸⁴ zatímco zaměstnavateli – právnické osobě až do výše 10.000.000 Kč, minimálně však 50.000 Kč.⁸⁵ Zaměstnanci naproti tomu lze uložit pokutu maximálně do výše 100.000 Kč.⁸⁶

Přestože se výše těchto pokut zdá být poměrně odstrašující, není zřejmě dostačující, neboť mnohé subjekty práva přesto pracovněprávní vztah zastírají. Švarcsystém je v poslední době dokonce na vzestupu, jak upozorňuje Státní úřad inspekce práce ve své roční souhrnné zprávě.⁸⁷ Vzhledem k tomu, že i v rámci digitálních platforem jednotliví poskytovatelé služeb často vystupují v postavení podnikatelů, zaměřím se v následujícím textu na otázku, do jaké míry je z finančního hlediska švarcsystém výhodný, a tedy také, jaká je finanční motivace jednotlivých smluvních stran.

V níže uvedené tabulce č. 1 jsou porovnány výdělků zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné, která je živnostníkem provozujícím živnost volnou, vázanou či koncesovanou a uplatňující výdajový paušál ve výši 60 % dle ustanovení § 7 odst. 7 písm. b) zákona České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen „ZDP“). Tento vzorový typ OSVČ byl vybrán z toho důvodu, že je i typickým zástupcem v ekonomice digitálních platforem.⁸⁸ Porovnávány jsou výdělků hlavní i vedlejší činnosti OSVČ. OSVČ se objevuje ve dvou modalitách, a to OSVČ v postavení skutečného podnikatele (tj. nejedná se o švarcsystém) a „OSVČ“, jejíž činnost naplňuje znaky závislé práce (švarcsystém). V rámci posledně zmíněné modality jsou rozlišeny dvě situace. První z nich spočívá v tom, že „OSVČ“ uplatňuje paušální výdaje, ačkoliv žádné nemá a činnost je vykonávána na náklady „objednatele“ (zaměstnavatele). Druhou variantu tvoří „OSVČ“, která uplatňuje výdajový paušál, ale ve skutečnosti jsou její výdaje mnohonásobně nižší. Pro účely této práce byly zvoleny výdaje odpovídající částce 3 000 Kč.⁸⁹ Jako vstupní výdělek byla zvolena aktuální výše

⁸⁴ Ustanovení § 139 odst. 3 písm. e) Zákona o zaměstnanosti.

⁸⁵ Ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) Zákona o zaměstnanosti.

⁸⁶ Ustanovení § 139 odst. 3 písm. c) Zákona o zaměstnanosti.

⁸⁷ V této zprávě se uvádí, že „[a]čkoliv výsledky kontrol NLZ (nelegálního zaměstnávání) v předcházejících letech signalizovaly v oblasti NLZ spíše klesající výskyt tzv. švarcsystému (...), výsledky kontrol v roce 2017 a především v roce 2018 svědčí o opaku. Porušení zákazu výkonu nelegální práce touto formou bylo konstatováno celkem v 510 případech. Ve 212 případech se jednalo o švarcsystém občanů ČR, ve 28 případech o švarcsystém občanů EU a ve 270 případech o švarcsystém cizinců ze zemí mimo EU.“ Viz: STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2018* [online]. 2018, s. 37. [cit. 2019-11-08]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-f71abba7708b884d1a57285ab7950cac/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2018.pdf#page=34&zoom=100,0,94.

⁸⁸ Např. platformy typu Hlídačky.cz, Stovkomat, Robeeto. Činnosti, kterou jednotliví poskytovatelé služeb na těchto platformách nabízejí, se převážně řadí do volných živností dle přílohy č. 4 k zákonu č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon. Např. poskytování služeb pro rodinu a domácnost, mimoškolní výchova a vzdělávání reklamní činnost, marketing, webové portály, zpracování dat, překladatelská činnost.

⁸⁹ Může se jednat např. o výdaje na pohonné hmoty, energie při práci z domova apod.

minimální mzdy, tj. 13.350 Kč a částka 30.000 Kč, která zhruba odpovídá průměrné mzdě.⁹⁰ Pro účely výpočtu je z důvodu porovnatelnosti se zaměstnanci vycházeno z předpokladu, že si OSVČ i „OSVČ“ odvádějí dobrovolně minimální pojistné na nemocenském pojištění.⁹¹

Z provedených výpočtů vyplývá, že zastření pracovněprávního vztahu může při příjmu ve výši minimální mzdy přinést „OSVČ“ vykonávající svou práci jako činnost hlavní roční navýšení výdělku o cca 24 000 Kč oproti zaměstnanci pobírajícímu minimální mzdu. Rozdíl je výraznější při měsíční odměně 30 000 Kč, a to o cca 150 000 Kč oproti zaměstnanci se stejnou měsíční odměnou. To vše za předpokladu, že OSVČ uplatňuje výdajový paušál a nemá prakticky žádné náklady na svou činnost. K přilepšení dochází i u „OSVČ“, pro které je podnikání vedlejší činností.⁹² Jedná se logicky o menší, ale přesto nezanedbatelné částky. V prvním případě dochází k přilepšení o 61 000 Kč, v druhém o 164 000 Kč.

Jako poslední byl zjišťován rozdíl při zastírání pracovněprávního vztahu s uplatněním paušálních výdajů, avšak v situaci, kdy OSVČ má s touto činností skutečné náklady, které činí 3 000 Kč měsíčně. V tomto případě se rozdíl nepatrně zmenšil, přesto „OSVČ“ (hlavní činnost) si ročně oproti zaměstnanci s minimální mzdou přilepší o cca 13 000 Kč a obdobně oproti zaměstnanci s měsíční mzdou 30 000 Kč si vydělá o 114 000 Kč více. V případě „OSVČ“ (vedlejší činnost) se konečný výdělek zvýší cca o 25 000 Kč v prvním a cca o 127 000 Kč v druhém případě.

Z těchto srovnání je tedy patrné, že uplatňování švarcsystému je výhodnější u vyšších výdělků, kde je rozdíl mnohem patrnější. Kromě výrazného rozdílu v odvodu daní z příjmu, lze také vyzorovat výrazné rozdíly mezi odvody na pojistném. Z obojího ve vztahu ke skutečnému výdělku profituje OSVČ. Osoby, které tento systém zneužívají, by však měly též pamatovat na to, že minimalizace odvodů na sociálním a zdravotním pojištění jim může přinést problémy v budoucnu, a to např. nízkou výší důchodů. Za předpokladu, že švarcsystém je rozšířen

⁹⁰ Průměrná mzda podle Českého statistického úřadu dosahuje v 2. čtvrtletí roku 2019 výše 34 105 Kč. Viz: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Průměrné mzdy - 2. čtvrtletí 2019* [online]. 3. 9. 2019 [cit. 2019-11-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2019>.

⁹¹ Pro srovnání k 31. 12. 2018 je z celkového počtu 698 730 OSVČ dobrovolně účastno nemocenského pojištění pouze 93 704 OSVČ.

Viz: ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *O 20 tisíc vzrostl meziročně počet OSVČ evidovaných ČSSZ* [online]. 28. 2. 2019 [cit. 2019-11-08]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/-/o-20-tisic-vzrostl-mezirocne-pocet-osvc-evidovanych-cssz>.

⁹² Vedlejší činnost OSVČ je v tabulce použita ve smyslu, že splňuje podmínky ustanovení § 9 odst. 6 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (dále jen „ZDP“) a ustanovení § 3a odst. 3 b) zákona České národní rady č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění (dále jen „ZoPVZP“). Jedná se tedy zejména o podmínku, že osoba vedle podnikání vykonává též zaměstnání.

těž na digitálních platformách,⁹³ jejichž nespornou výhodou je snadná dostupnost práce s velice nízkými náklady pro pracující osobu (poskytovatele služeb), může problematika nízkých odvodů na pojistném, dani z příjmů a těž nízkých důchodů, představovat v budoucnu opravdu vážné téma.

⁹³ V ekonomice digitálních platforem, resp. v disruptivní ekonomice, přirovnal např. Šulc tento švarcsystém k tzv. švarcsystému turbo. Použitím tohoto pojmu pravděpodobně chce demonstrovat závažnost a skokovou rozšířenost problémů, které s sebou tento fenomén může přinést. ŠULC, Jaroslav. *Digitální ekonomika nemá budoucnost bez odborů a sociálního rozměru: Analýza mezd v nákladech českých firem* [online]. Praha: Sondy, 2017, s. 25 [cit. 2019-11-17]. Pohledy (Sondy). ISBN 978-8086846-64-4. Dostupné z: <https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/ukony/20545/6/pohledy%2001.pdf>.

Tabulka č. 1 – srovnání příjmu ze závislé činnosti a příjmů OSVČ⁹⁴

		sazba %	min. mzda = 13350 Kč /měsíc ⁹⁵	příjem 13350 / měsíc / hlavní činnost	mzda 30000 Kč / měsíc	příjmy 30000 Kč / měsíc / hlavní činnost	příjmy 13350 Kč / měsíc / vedlejší činnost k zaměstnání	příjmy 30 000 Kč / měsíc / vedlejší činnost k zaměstnání
příjmy ze závislé činnosti	hrubá roční mzda (mzda před zdaněním a odvody)		160 200		360 000			
	nemocenské pojištění, důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (zaměstnavatel) dle § 7 odst. 1 písm. a), § 5a ZoPSZ ⁹⁶ , zaokrouhlení na celé koruny směrem nahoru dle § 7 odst. 3 ZoPSZ	24,8	39 730		89 280			
	zdravotní pojištění (zaměstnavatel) - § 9 odst. 2 ZVPZ ve spojení s § 2 odst. 1 ZoPVZP	9	14 418		32 400			
	superhrubá mzda (mzda navýšená o odvody na pojistném zaplaceném zaměstnavatelem)		214 348		481 680			
příjmy ze samostatné činnosti	příjmy			214 348		481680	214347,6	481 680
	výdajový paušál	60		128 609		289 008	128 608,2	289 008
	rozdíl mezi příjmy a výdaji			85 739,4		192 672	85 739,4	192 672

⁹⁴ Inspirací pro zpracování této tabulky byla tabulka č. 8 z následující bakalářské práce Smisitele. Viz: SMISITEL, Ondřej. *Zdanění příjmů ze závislé činnosti a z podnikání*. Brno, 2017. s. 44. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, Studijní obor Finance a Právo.

⁹⁵ Dle ustanovení § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění nařízení vlády č. 273/2018.

⁹⁶ Zákon České národní rady č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále jen „ZoPSZ“).

	dílčí základ daně dle § 7 odst. 12 ZoDP			85 739,4		192 672	85 739,4	192 672
	dílčí základ daně dle § 6 odst. 12 ZoDP zaokrouhlený na celá čísla nahoru		214 348		481 680			
nezdanitelné části základu daně (ZD) dle § 15 ZoDP			0	0	0	0	0	0
další	ZD snížený o nezdanitelné části ZD		214 348	85739,4	481 680	192 672	85 739,4	192 672
	ZD zaokrouhlený dle § 16 ZoDP na celá sta dolů		214 300	85700	481 600	192 600	85 700	192 600
	daň dle § 16 ZoDP (15 %)		32 145	12855	72 240	28 890	12 855	28 890
	solidární zvýšení daně dle § 16a ZoDP		0	0	0	0	0	0
slevy na dani	sleva na poplatníka dle § 35ba odst. 1 písm. a) ZoDP		24 840	24840	24 840	24840	24 840	24 840
	další slevy dle § 35 a násl. ZoDP		0	0	0	0	0	0
	daň po odečtení slev		7 305	0	47 400	4050	0	4 050
daňové zvýhodnění dle § 35c a § 35d ZoDP			0	0	0	0	0	0
sociální a zdravotní pojištění	důchodové pojištění – zaměstnanec § 7 odst. 1 písm. b), § 5 odst. 1 ZoPSZ	6,5	10 413		23 400			
	zdravotní pojištění – zaměstnanec dle § 9 odst. 2 ZVPZ ve spojení s § 2 odst. 1 ZoPVZP	4,5	7 209		16 200			
	sociální pojištění – OSVČ hlavní činnost – dle § 7 odst. 1 písm. c) bod 1 a 2, § 5b odst. 1 a 2 písm. a) a § 14 odst. 5 ZoPSZ ⁹⁷	29,2		28 645		28 645		

⁹⁷ Sociální pojištění OSVČ (hlavní činnost) se vypočte z vyměřovacího základu, který představuje 50 % příjmů po odečtení výdajů. V prvním případě se jedná o částku 42 869,7, v druhém případě o částku 96 366 Kč. Tato částka nesmí být nižší než minimální vyměřovací základ, který představuje 25 % průměrné mzdy pro rok 2019 určené

	sociální pojištění – OSVČ vedlejší činnost - § 10 odst. 2 ZDP, § 5b odst. 1, § 14 odst. 5 ZoPSZ ⁹⁸	29,2					12 518	28 131
	minimální dobrovolné nemocenské pojištění – OSVČ, § 5b odst. 3 ZoPSZ, § 6 odst. 2 ZNP ve spojení se sdělením č. 236/2018 Sb. ⁹⁹	2,10		126		126	126	126
	zdravotní pojištění – OSVČ hlavní činnost – dle § 3a odst. 1, § 2 odst.1 a 2 ZoPVZP ¹⁰⁰	13,5		26 487		26 487		
	zdravotní pojištění – OSVČ vedlejší činnost – dle § 3a odst. 1, 2, 3 písm. b), § 2 odst.1 a 2 ZoPVZP ¹⁰¹	13,5					5 788	13 006

dle ustanovení § 1 odst. 1 a 2 nařízení vlády č. 213/2018 Sb., o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2017, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2017, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2019 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2019 a o zvýšení důchodů v roce 2019 (dále jen „**nařízení vlády o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2017**“), tj. 25 % z částky 32 698,1508 činí 98 097 Kč. S ohledem na to, že tento minimální vyměřovací základ převyšuje oba základy vypočtené dle skutečných příjmů, je nutné sociální pojištění určit z něj.

⁹⁸ Pro účast na sociálním pojištění u OSVČ s vedlejší činností je podle těchto ustanovení nutné, aby příjem dosáhl alespoň rozhodné částky, která odpovídá 2,4násobku všeobecného vyměřovacího základu určeného v nařízení vlády o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2017 vynásobeného daným koeficientem, tj. musí převyšovat částku 78 476 Kč. V obou případech jsou příjmy vyšší, proto je pojistné vypočítáno ze základu odpovídajícímu 50 % příjmů snížených o výdaje (tj. stejně jako základ daně), tedy z částky 42 869,7 Kč a 96 336 Kč.

⁹⁹ Podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 236/2018, kterým se vyhláší zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění je rozhodnou částkou pro účast částka ve výši 3000 Kč. Vyměřovací základ se určí jako dvojnásobek této částky, tj. 6000 Kč.

¹⁰⁰ Pojistné na zdravotní pojištění OSVČ (hlavní činnost) se počítá z vyměřovacího základu, který představuje 50 % příjmů po odečtení výdajů. V prvním případě to činí 42 869,7 Kč, v druhém případě 96 336 Kč. Minimální vyměřovací základ dle ustanovení § 3a odst. 2 ZoPVZP ve spojení s § 1 odst. 1 a 2 nařízení vlády o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2017 činí 196 194 Kč. Vzhledem k tomu, že je minimální vyměřovací základ vyšší, pojistné je vyměřeno z něj a poté zaokrouhleno na celé koruny.

¹⁰¹ Pro určení výše pojistného na zdravotní pojištění pro OSVČ je stěžejní vyměřovací základ odpovídající 50 % příjmu ze samostatné činnosti po odpočtu výdajů vynaložených na jeho dosažení, tedy 50 % příjmů snížených o vynaložené výdaje, tj. v prvním případě jde o částku 42 869,7 Kč, ve druhém případě o částku 96 336 Kč. Zde se podle příslušných ustanovení neuplatní minimální vyměřovací základ.

skutečné konečné příjmy			135 273	30 481,2	273 000	133 364	67 307	147 359
čistý švarcsystém – osoba nemá výdaje, tj. bez výdajového paušálu			135 273	159 090	273000	422 372	195 915	436 367
rozdíl				23 817		149 372	60 642	163 367
švarcsystém zneužívající výdajové paušály, skutečné výdaje např. 3000*12 za rok = 36000			135 273	123 090	273 000	386 372	159 915	127 367
rozdíl				12 183		113 372	24 642	127 367

4. Analýza digitálních platform

Na úvod je nutno přiznat, že „platformová“ práce, tedy práce zadaná na digitální platformě a vykonaná poskytovatelem služeb, hraje v celorepublikovém měřítku trhu práce marginální roli¹⁰², a proto není ani divu, že pro právní akademiky, natož pro statistiky nepředstavuje v ČR příliš atraktivní téma. Z dostupných informací mi také není znám žádný případ, ve kterém by se inspektoráty práce¹⁰³,¹⁰⁴ nebo české soudy zabývaly otázkou závislé práce a pracovněprávních vztahů mezi poskytovatelem platformy a jednotlivými poskytovateli služeb¹⁰⁵. Pro prvotní poznání tohoto jevu budu tudíž čerpat poznatky z několika statistik zaměřených na toto téma a následně přistoupím k analýze jednotlivých právních vztahů uzavíraných prostřednictvím vybraných platform. Své závěry budu konfrontovat s judikaturou Nejvyššího správního soudu.

4.1. Statistická data o „platformové“ práci v České republice

V rámci zasazení „platformové“ práce do širšího kontextu a zmapování rozsahu i účelu jejího využívání v České republice budu vycházet z několika průzkumů vztahujících se jak na celou Evropskou unii, tak pouze na české prostředí. Vycházet budu primárně ze tří aktuálních průzkumů.

¹⁰² Navzdory této skutečnosti je také nutno říci, že vzhledem k rychlému růstu tohoto fenoménu a stále větší oblibě mezi jeho uživateli lze očekávat, že i český trh práce bude tímto jevem silněji zasažen teprve v následujících letech.

¹⁰³ Generální inspektor SÚIP Rudolf Hahn k otázce, zda má inspektorát práce zkušenost se „sdílenou ekonomikou“, uvedl: „*Ne. Přestože se veřejně diskutuje o problémech na pracovním trhu, které s sebou sdílená ekonomika přináší, tak je z našeho pohledu zatím nevidíme. Podněty nebo stížnosti v této věci zatím nedostáváme. Ale to se zřejmě změní. Jsme v situaci, kdy je na horizontu zataženo, mraky jsou úplně černé, všichni víme, že bude pršet, a bavíme se o tom, že ještě neprší. Zatím jsme v rovině diskusí, které by nás měly připravit na budoucnost. Lepší odpověď Vám dát teď neumím.*“. Viz: GRUBER, Jan. Rozhovor s Rudolfem Hahnem: Lidé musejí mít odvalu. Anonymitu chráníme. *Deník Referendum: Domov* [online]. 24.08.2017 [cit. 2019-10-18]. Dostupné z: <http://denikreferendum.cz/clanek/25904-rozhovor-s-rudolfem-hahnem-lide-museji-mit-odvalu-anonymitu-chranime>.

¹⁰⁴ Otázka, zda se inspektoráty práce zabývaly ekonomikou digitálních platform a udělily v této souvislosti nějaké sankce, byla též předmětem žádostí o informace podle zákona č. 106/1999 Sb. o svobodném přístupu k informacím, která byla podána k Státnímu úřadu inspekce práce a Oblastnímu inspektorátu pro hlavní město Praha. Oblastní inspektorát pro hlavní město Praha se v zákonné lhůtě nevyjádřil, a z tohoto důvodu se jeho závěry tato práce nemůže zabývat. Naproti tomu žádost a vyjádření Státního úřadu inspekce práce tvoří přílohou č. 1 k této práci a na jeho závěry se zaměřuje kapitola 5.1 této práce.

¹⁰⁵ Této problematice je věnována kapitola 5.1 této práce.

Z prvního aktuálního průzkumu¹⁰⁶, vyplývá, že téměř polovina oslovených Čechů má s „platformovou“ prací určitou zkušenost¹⁰⁷ a pravidelně alespoň jednou týdně jich přes digitální platformy pracuje 28,5 % respondentů. Poměrně vysoká čísla jsou způsobena metodou a výběrem vzorku respondentů. Tento průzkum totiž probíhal pouze online, a tudíž byl vybrán vzorek respondentů, u kterých lze též předpokládat kladný vztah k online zprostředkované práci. Z tohoto důvodu nelze jeho závěry zobecňovat pro celý český trh práce a vztahovat je ke všem pracujícím osobám.¹⁰⁸ Ve srovnání s výsledky obdobných průzkumů, které proběhly v letech 2016-2018 v jiných evropských státech, je „platformová“ práce v ČR mnohem více rozšířena. Tento závěr je však nutno brát s rezervou, jelikož průzkumy v jiných evropských státech nebyly provedeny ve stejném roce jako průzkum v ČR. Od té doby mohl rychle se rozvíjející fenomén digitálních platforem znatelně posílit i v těchto státech.

Tento průzkum se kromě zkušeností respondentů s „platformovou“ ekonomikou zaměřil mimo jiné také na obsahovou náplň práce, výši dosahovaných výdělků a subjektivní hodnocení statusu pracovníků. O těchto třech dílčích otázkách bude pojednáno dále, jelikož tato empiricky shromážděná data mohou pomoci při právní analýze či legislativním uchopení tohoto jevu.

Odměna za „platformovou“ práci slouží většinou podle průzkumu jako přilepšení a vedlejší zdroj příjmu.¹⁰⁹ K obdobnému závěru ohledně využívání „platformové“ práce jakožto zdroje

¹⁰⁶ UNI EUROPA, FOUNDATION FOR EUROPEAN PROGRESSIVE STUDIES, UNIVERSITY OF HERTFORDSHIRE a UNIVERSITY OF HERTFORDSHIRE. *Podoby platformové práce: Shrnutí výzkumu pro Českou republiku* [online]. 2019, s. 3-4 [cit. 2019-10-22]. ISBN 978-80-87348-68-0. Dostupné z: https://issuu.com/mdakademie/docs/190829_digital_footprint_web_final.

Jedná se o průzkum ze dne 25. 4. 2019 mezi 2000 českými občany ve věku 18 až 55 let, který je součástí širšího výzkumu mapujícího „platformovou“ práci v 13 různých evropských zemích v letech 2016-2019. Závěry tohoto výzkumu byly prezentovány a zároveň okomentovány dne 11. 7. 2019 v Galerii kavárny Louvre, kde byla diplomantka fyzicky přítomna, a tudíž získala pro tuto práci i poznatky neuvedené ve zveřejněné finální verzi statistiky.

Prezentace průzkumu Práce na digitálních platformách. *Nový průzkum o práci v Česku*. Galerie kavárny Louvre, Masarykova akademie, 11. 7. 2019 (osobní účast autorky práce).

¹⁰⁷ 44,2 % respondentů uvedlo, že ji již někdy vykonávalo.

¹⁰⁸ Pro účely této práce však průzkum lze považovat za dostačující, jelikož slouží k prvotnímu poznání tohoto jevu v ČR a proto je s ním dále pracováno.

¹⁰⁹ Podle průzkumu je tomu tak u tři čtvrtiny respondentů. Viz: UNI EUROPA, FOUNDATION FOR EUROPEAN PROGRESSIVE STUDIES, UNIVERSITY OF HERTFORDSHIRE a UNIVERSITY OF HERTFORDSHIRE. *Podoby platformové práce: Shrnutí výzkumu pro Českou republiku*. Cit. dílo, s. 4.

příjmů dospívají i zahraniční zdroje zaměřené na toto téma.^{110, 111} Pro takřka tři čtvrtiny těchto pracovníků představuje odměna za platformovou práci méně než polovinu příjmů, avšak najdou se i tací, pro které jde o jejich jediný zdroj příjmů.¹¹² Z tohoto hlediska je tedy významné, že v současnosti podle průzkumu pouze minorita respondentů může být na platformě ekonomicky závislá.

Po obsahové stránce vykonávají oslovení respondenti online práci i práci vykonávanou mimo své bydliště a internet. Většina z nich přitom podle průzkumu kombinuje více druhů prací. Alespoň jednou týdně vykonává 22,9 % „platformových“ pracovníků kvalifikovanou online práci (např. design, vývoj softwaru nebo překlad textu.), zatímco jednoduché krátké úkoly či online „klikací práci“ (např. označení předmětu na fotografii či obrázku zakliknutím počítačovou myší) vykonává 44,6 % „platformových“ pracovníků. Dále byly mezi 15-20 % „platformovými“ pracovníky jmenovány i pochůzky mimo bydliště, opravy, úklid, hlídání dětí, ale i právní či účetnické služby. Zásilkové služby pro doručení jídla z restaurace a taxislužby byly zastoupeny okolo 12 %, doručení jiných výrobků pak cca 18 %.¹¹³

Důležitým přínosem tohoto průzkumu je i subjektivní hodnocení „platformových“ pracovníků, kteří měli uvést, zda se ztotožňují se statusem „nezávislý dodavatel“. Toto označení používají poskytovatelé platformy pro označení jednotlivých poskytovatelů služeb, avšak podle průzkumu se ním ve skutečnosti identifikuje jen mezi 12,9-15,2 % „platformových“ pracovníků.¹¹⁴ Údaj o vysokém podílu respondentů, kteří se se statusem „nezávislého poskytovatele“ neztotožňují, by mohl být popudem pro vybrané orgány (finanční úřady, orgány sociálního zabezpečení a inspektorát práce), aby se začaly při svých kontrolách zaměřovat i na tuto „platformovou“ práci.

¹¹⁰ Podle průzkumu provedeného v 14 členských státech EU představuje příjem z platformové práce pro téměř 70 % platformových pracovníků vedlejší příjem. Viz: PESOLE, A., URZÍ BRANCATI, M.C, FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., BIAGI, F., GONZÁLEZ VÁZQUEZ, I. *Platform Workers in Europe* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, s. 49-51 [cit. 2019-10-20]. ISBN 978-92-79-87996-8. Dostupné z: https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf.

¹¹¹ Americký průzkum provedený Edison Research také potvrzuje, že pro většinu pracovníků je ekonomika platform sekundárním zdrojem příjmu. Pouze v případě zúžení skupiny na platformové pracovníky ve věku 18-34 jde v USA o primární zdroj příjmů. Viz: MARKETPLACE-EDISON RESEARCH POLL. *THE GIG ECONOMY* [online]. 12/2018, s. 2 [cit. 2019-10-20]. Dostupné z: <http://www.edisonresearch.com/wp-content/uploads/2019/01/Gig-Economy-2018-Marketplace-Edison-Research-Poll-FINAL.pdf>.

¹¹² Podle provedeného průzkumu jde o 7,3 % platformových pracovníků.

¹¹³ UNI EUROPA, FOUNDATION FOR EUROPEAN PROGRESSIVE STUDIES, UNIVERSITY OF HERTFORDSHIRE a UNIVERSITY OF HERTFORDSHIRE. *Podoby platformové práce: Shrnutí výzkumu pro Českou republiku*. Cit. dílo, s. 6.

¹¹⁴ Tamtéž, s. 6.

Podle jiného průzkumu má o ekonomice platform (v průzkumu označené jako sdílená ekonomika) povědomí 54 % Čechů, skutečně ji využívá však jen nepatrný zlomek z nich.¹¹⁵ Malý zájem o služby nabízené prostřednictvím platform zřejmě souvisí s hlavními problémy, které se s nimi dle respondentů pojí. Nejčastěji byla jmenována nejasná odpovědnost v případě, že nastane nějaký problém a nedostatek informací o poskytovaných službách.¹¹⁶ Za největší výhodu kolaborativních platform byla občany ČR označena nižší cena, ve většině ostatních členských států EU pak pohodlnější přístup ke službám.¹¹⁷

V porovnání s předchozím průzkumem jsou výsledky tohoto průzkumu mnohem střízlivější. To může být způsobeno dvěma faktory, a to dobou, kdy byl průzkum zpracován a zvolenou metodou. Průzkum totiž pochází z roku 2016, kdy „platformová“ ekonomika nebyla natolik rozšířena jako dnes a samotný průzkum neprobíhal online, nýbrž prostřednictvím telefonických rozhovorů. Na základě této metody tak mohl být osloven pestřejší vzorek respondentů, tedy nejen těch, kteří se pohybují v online světě a ve využívání online služeb mohou být logicky aktivnější.

V pořadí **třetí průzkum**¹¹⁸ rovněž potvrdil, že povědomí o práci na základě online platform je v ČR nízké. Pouze 19 % respondentů kladně odpovědělo, že „platformovou“ práci zná a 7 % respondentů uvedlo, že s ní má osobní zkušenost.¹¹⁹ Osoby, které jsou prostřednictvím platform za své služby placeny, však byly ve zkoumaném vzorku zastoupeny pouze 1 %. Výzkum dále zkoumal i ochotu respondentů akceptovat v pracovněprávních vztazích obcházení zákona,¹²⁰ což může mít zásadní dopad na rozšíření výkonu nelegální práce. Podle zjištěných výsledků by byl každý pátý (18 %) zaměstnanec ochotný přijmout nelegální zaměstnání a dalších 13 % odpovědělo „nevím“. V případě OSVČ tato ochota byla ještě vyšší, a to 22 %. Vyplácení části mzdy bez evidence a provedených odvodů by bylo ochotno akceptovat 47 % dotázaných zaměstnanců, 16 % si nebylo jistých. Rostoucí výše příjmů měla

¹¹⁵ Výsledky průzkumu z roku 2016 ukazují zkušenosti obyvatel všech 28 členských států EU s kolaborativními platformami. Alespoň jednou využilo podle průzkumu služeb platform 7 %, příležitostně 3 % a pravidelně pouze 1 % Čechů. Naproti tomu ve Francii a Irsku je zájem mnohem vyšší – příležitostně je využívá 20 % Francouzů a 17 % Irů, pravidelně pak 12 % Irů a 7 % Francouzů. Viz: EUROPEAN COMMISSION. *Flash Eurobarometer 438: The use of collaborative platforms* [online]. 2016, s. 6, 8 [cit. 2019-10-26]. ISBN 978-92-79-58261-5. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/72885>.

¹¹⁶ Tamtéž, s. 23.

¹¹⁷ Tamtéž.

¹¹⁸ Tento průzkum byl prováděn v roce 2019 mezi 1401 respondenty, z nichž 853 tvoří zaměstnanci a 548 OSVČ. Viz: KYZLINKOVÁ, Renata, Petr POJER a Soňa VEVEŘKOVÁ. *Nové formy zaměstnávání v České republice* [online]. I. vydání. Praha: VÚPSV, 2019, s. 30 [cit. 2019-10-26]. ISBN 978-80-7416-337-1. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_450.pdf.

¹¹⁹ Tamtéž, s. 33.

¹²⁰ Tamtéž, s. 49-50.

vliv pouze na OSVČ, u kterých by míra tolerance k nelegálnímu zaměstnání výrazně klesala (pouze 15 %).

Výzkum také potvrzuje, že osoby, které vykonávají práci v nových formách zaměstnání,^{121, 122} k ní většinou nejsou nuceny. K hlavním důvodům, pro které by byli respondenti ochotni pracovat v těchto nových formách patřila možnost získat pracovní zkušenost, navýšit si svůj příjem a teprve okrajově byla zmíněna situace, kdy zaměstnavatel k tomu zaměstnance donutí.¹²³ Tyto odpovědi je však nutné vykládat v širším a současném kontextu českého pracovního trhu, který se nachází v období konjunktury, kdy míra nezaměstnanosti ve druhém čtvrtletí roku 2019 činila pouhých 1,9 %¹²⁴ a k dispozici je tedy nedostatek pracovních sil.¹²⁵ Za těchto podmínek proto není nutné, aby zaměstnanci akceptovali překerní formy zaměstnání, ba naopak mohou využít svou vyjednávací sílu a prosadit si mnohem stálější formu zaměstnání (např. pracovní poměr).

4.2. Analýza právních vztahů na vybraných digitálních platformách

Před samotnou analýzou je nutné nejdříve specifikovat, na jaké činnosti se samotné digitální platformy zaměřují a tedy i nastínit, jakým způsobem byl vybrán vzorek digitálních platform, který bude podroben analýze právních vztahů.

Při bližším zkoumání českých platform lze vysledovat, že některé se specializují na určitý druh činnosti, např. hlídání dětí nebo doručování jídla, zatímco jiné jsou mnohem obecnější a nabízejí široké spektrum nejrůznějších služeb od překladu krátkých textů po vytvoření

¹²¹ Kategorie nových forem zaměstnávání je obsahově mnohem širší, často odlišná od zavedených pracovněprávních vztahů. Do těchto nových forem zaměstnávání se podle Eurofound řadí skupinové zaměstnání (crowd employment), mobilní práce založená na informačních a komunikačních technologiích (ICT-based mobile work), dočasné řízení (interim management), sdílení zaměstnanců (employee sharing), sdílení pracovního místa (job sharing), příležitostná práce (casual work), práce založená na poukázkách (voucher-based work), portfoliová práce OSVČ (portfolio work), zaměstnání založené na spolupráci zejm. OSVČ (collaborative employment). Blíže viz: EUROFOUND. *New forms of employment* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015, s. 13 [cit. 2019-10-22]. Dostupné z: <https://pdfs.semanticscholar.org/6475/ea409076d645b10d68deb21504ecacf8649b.pdf>.

¹²² Jak upozorňuje studie Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, některé z výše jmenovaných forem nového zaměstnávání nejsou pro některá česká odvětví a společnosti ničím atypickým, jelikož je dlouhodobě sami v praxi používají (např. portfoliová práce, mobilní práce, zaměstnání založená na spolupráci). Viz: KYZLINKOVÁ, Renata, Petr POJER a Soňa VEVRKOVÁ. *Nové formy zaměstnávání v České republice*. Cit. dílo, s. 5.

¹²³ KYZLINKOVÁ, Renata, Petr POJER a Soňa VEVRKOVÁ. *Nové formy zaměstnávání v České republice*. Cit. dílo, s. 39, 54.

¹²⁴ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 2. čtvrtletí 2019* [online]. 5. 8. 2019 [cit. 2019-11-23]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-2-ctvrtleti-2019>.

¹²⁵ KYZLINKOVÁ, Renata, Petr POJER a Soňa VEVRKOVÁ. *Nové formy zaměstnávání v České republice*. Cit. dílo, s. 53.

firemního loga. Typově se platformy zaměřují na činnosti, jejichž výkon probíhá „offline“ (tedy lokálně, mimo internet) nebo se orientují na práci na dálku, při které jsou výsledky práce odeslány prostřednictvím internetu.

Ať už jde o věcné zaměření platformy nebo samotný způsob výkonu „platformové“ práce, oba tyto faktory se značně podepisují na fungování digitální platformy a také zejm. na právních vztazích všech zapojených subjektů. Z tohoto důvodu je pro účely této práce vybráno několik platforem, které jsou těmito dvěma faktory od sebe navzájem odlišeny a lze je tak zařadit do dvou kategorií. První kategorií představují platformy, které nabízejí desítky různých služeb online (tzv. mikroslužby) a druhou kategorií představují platformy specializované na určitý druh činnosti vykonávané v místě určeném poptávající stranou. Konkrétně půjde v prvním případě o platformy Stovkomat a Robeeto, v druhém případě o platformy Hlídačky.cz, Uber Eats a Wolt.

Při analýze právních vztahů bude, s ohledem na zaměření této práce, kladen důraz na postavení poskytovatele služeb, zda ten se v těchto právních vztazích nachází v postavení podnikatele či zaměstnance. K závěru o tomto postavení bude sloužit podkapitola věnovaná (ne)závislému výkonu jejich práce, která bude sledovat a zjišťovat naplnění znaků závislé práce. K tomuto je však nutno již nyní podotknout, že s ohledem na omezenost dostupných informací¹²⁶ není cílem této analýzy s konečnou platností určit, na kterých platformách dochází k výkonu závislé práce. Takový cíl by nebylo ani možné naplnit, a z tohoto důvodu jej přenechám soudním a kontrolním orgánům.

Analýzu budu nejprve směřovat obdobně jako De Stefano¹²⁷ na otázky týkající se přístupu k platformě a výběru konkrétní osoby, které předcházejí vzniku právních vztahů. V první podkapitole proto bude věnována pozornost dvěma stěžejním požadavkům platform, a to požadavku minimálního věku a požadavku vlastního pracovního prostředku. Následně budou představeny konstrukce právních vztahů, s kterými se lze setkat na vybraných platformách. Poté bude činnost na vybraných platformách podrobena otázce, zda její výkon naplňuje znaky závislé práce či nikoliv. Za předpokladu, že výkon této činnosti znaky závislé práce nenaplňuje a tedy někteří poskytovatelé služeb nespádají pod pracovněprávní ochranu,

¹²⁶ Tato analýza vychází zejména ze zveřejněných obchodních podmínek poskytovatelů platform, jejich inzerce a nejrůznějších odborných článků na toto téma.

¹²⁷ DE STEFANO, Valerio a Antonio ALOISI. *European Legal framework for digital labour platforms: European Commission* [online]. Luxembourg, 2018, s. 17 [cit. 2019-10-19]. ISBN 978-92-79-94131-3. Dostupné z: https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112243/jrc112243_legal_framework_digital_labour_platforms_final.pdf.

bude zodpovězena též otázka, jaká jiná právní ochrana je poskytovatelům služeb právním řádem zajištěna. Na závěr této kapitoly bude též analyzována otázka skončení právního vztahu mezi poskytovatelem služeb a poskytovatelem platformy, a to z pohledu občanského práva.

4.2.1. Přístup k platformě

„Platformová“ práce je přístupná pouze online, a to pouze registrovaným osobám. Zaregistrovat se musí jak koneční příjemci služeb (tj. uživatelé ve smyslu kapitoly 2.3 této práce), tak i poskytovatelé služeb, kterými se budu dále blíže zabývat. Pro přístup k platformě je tudíž potřeba se zaregistrovat a vlastnit osobní počítač či chytrý telefon s internetovým připojením. Kromě zadání osobních údajů a pracovního portfolia je nutné se seznámit s obchodními podmínkami poskytovatele platformy,¹²⁸ které často obsahují poměrně nevýhodná ustanovení pro poskytovatele služeb. I u nich však platí přístup „ber, nebo nech být“, a tak, pokud daná osoba s obchodními podmínkami, byť jen částečně, nesouhlasí, nemá jinou možnost než se dané platformě vyhnout a neregistrovat se. Smlouva, která je s poskytovatelem platformy uzavírána patří totiž s ohledem na tyto obchodní podmínky typově k adhezním smlouvám, které nepřipouštějí individuální vyjednávání.

Ochranu před zvláště nevýhodnými doložkami v adhezních smlouvách poskytuje Občanský zákoník slabší smluvní straně,¹²⁹ kterou může být i podnikatel.¹³⁰ Blíže se na ochranu podnikatele jako slabší strany v případě adhezních smluv bude zaměřovat bod 4.2.4.1 této práce.

Registrace na platformě je pro poskytovatele služeb zdarma. Bez výhrady to platí u doručovatelských platform Uber Eats a Wolt. U ostatních vybraných platform se často bezplatná registrace vztahuje pouze na základní službu komunikačního portálu. Naopak za nadstandardní služby, např. kalendář dostupnosti poskytovatele služeb či možnost nákupu

¹²⁸ Skutečná znalost obchodních podmínek se nezkoumá, stačí tudíž pouze zaškrtnout políčko „souhlasím s obchodními podmínkami“.

¹²⁹ Dle ustanovení § 1800 odst. 2 Občanského zákoníku.

¹³⁰ Vzhledem k tomu, že slabší smluvní strana není Občanským zákoníkem kromě vyvratitelné domněnky v ustanovení § 433 odst. 2 Občanského zákoníku definována, bude záležet na konkrétních okolnostech, které o tomto postavení budou vypovídat. S ohledem na ustanovení § 433 odst. 1 Občanského zákoníku může takovou slabší stranou být i podnikatel vystupující v hospodářském styku s jinými podnikateli, a to v případě, že se nachází ve znatelně horším hospodářském postavení. To může být např. dáno i tím, že nepůsobí na trhu příliš dlouho, nemá k dispozici mnoho finančních prostředků a kontaktů, a s ohledem na to je pro něj obtížné se prosadit. V takové situaci, je pro něj nejsnazší uzavřít smlouvu s podnikatelem (poskytovatelem digitální platformy), který mu zajistí komunikační tok vůči uživatelům (zákazníkům) a disponuje už určitým množstvím klientely.

kurzů poskytovaných platformou, je nutno zaplatit členství či si zřídit zvláštní placený účet poskytovatele služeb.¹³¹

Po úspěšné registraci je poskytovateli služeb, zpřístupněna stránka, na které může upravovat svůj vlastní profil, nabízet své služby a propojovat se s jednotlivými uživateli.

4.2.1.1. Věk

Zaregistrovat se může prakticky kdokoliv, jelikož poskyvatelé platformy většinou nekladou speciální požadavky. Z hlediska věku je umožněna registrace pouze osobám starším 15 let¹³², v některých případech osobám starším 18 let.¹³³ Omezení věku hranicí 15 let je dle mého názoru naprosto legitimní vůči závislé práci, neboť respektuje zákaz dětské práce stanovený v mezinárodních, unijních i národních normách,¹³⁴ nezohledňuje však úpravu Občanského zákoníku, která za určitých podmínek umožňuje podnikat i osobám mladším 15 let.¹³⁵ Daleko zásadnější je však věkové omezení 18 let pro osoby, které prostřednictvím platformy doručují jídlo na jízdním kole. V tomto případě je požadavek poměrně nelegitimní, jelikož tuto činnost mohou i podle Živnostenského zákona vykonávat osoby mladší 18 let.¹³⁶

Zjistit skutečný věk osoby, která se registruje (a uzavírá tedy smlouvu distančním způsobem), může vyvolat potíže. Kopii občanského průkazu poskyvatelé platformy většinou nevyžadují,

¹³¹ ROBEETO S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky společnosti: bod 5.1, Příloha č. 1 Ceník* [online]. 2019, s. 5, 20 [cit. 2019-10-22]. Dostupné z: <https://www.robeeto.com/static/vop.pdf>.

HLÍDAČKY.CZ S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky a podmínky užití webových stránek www.hlidacky.cz: čl. III odst. 11* [online]. 6.12.2018 [cit. 2019-10-22]. Dostupné z: <https://www.hlidacky.cz/vseobecne-obchodni-podminky>.

¹³² Z obchodních podmínek platformy Robeeto lze vyčíst, že registrace je umožněna osobě starší 15 let s ukončenou školní docházkou. Osoba starší 15 let a mladší 18 let však musí disponovat souhlasem jejího právního zástupce s používáním služby Robeeto. Kopii tohoto souhlasu Robeeto a priori nevyžaduje, doložit jej musí poskytovatel služby teprve na výzvu Robeeta. Viz: ROBEETO S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky společnosti: bod 1.8*. Cit. dílo, s. 2.

¹³³ UBER TECHNOLOGIES INC. *Doručuj jídlo s Uber Eats v Praze* [online]. [cit. 2019-11-08]. Dostupné z: <https://www.uber.com/cz/cs/drive/delivery/>.

HLÍDAČKY.CZ S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky a podmínky užití webových stránek www.hlidacky.cz: čl. II odst. 1*. Cit. dílo.

¹³⁴ Zákaz závislé činnosti upravuje Úmluva MOP č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání, Úmluva MOP č. 182 o zákazu a okamžitých opářeních k odstranění nejhorších forem dětské práce, Směrnice Rady 94/33/EC ze dne 22. 6. 1994 o ochraně mladistvých pracovníků, čl. 32 Listiny základních práv EU, ustanovení § 34 Občanského zákoníku, ustanovení § 121 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹³⁵ Podnikat oproti tomu lze za určitých podmínek i před dosažením 15 let. K takové činnosti je dle ustanovení § 33 odst. 1 a 2 Občanského zákoníku potřeba souhlasu zákonného zástupce a přivolení soudu, které zejména přihlédne k vyspělosti jedince. Po dosažení 16 let je dle ustanovení § 37 odst. 1 Občanského zákoníku možné žádat o priznání svéprávnosti, na základě které je také možné podnikat před dosažením 18 let. Živnostenský zákon v ustanovení § 6 odst. 1 a) úpravu Občanského zákoníku plně zohledňuje a taktéž umožňuje nahrazení plné svéprávnosti těmito dvěma alternativami.

¹³⁶ Viz předchozí poznámka pod čarou.

a ponechávají tak na jednotlivých poskytovatelích služeb, aby obchodní podmínky, vč. jimi vyžadovaného věkového omezení respektovali. Ověření totožnosti nabízí např. platforma Robeeto nebo Hlídačky.cz, přičemž u obou jde o jakýsi nadstandard. Poskytovatel služeb na platformě Robeeto pro ověření svého občanského průkazu musí zaslat kopii v elektronické podobě.¹³⁷ Platforma Hlídačky.cz vedle toho nabízí tzv. ověřovací centrum, kde se kromě ověření totožnosti poskytovatele služeb a dalších dat, ověřuje i bezúhonnost a dosažené vzdělání daného poskytovatele služeb.¹³⁸

4.2.1.2. Požadavek vlastního pracovního prostředku

Vedle problematiky věku lze narazit na mnohem palčivější požadavek pro poskytovatele služeb, kterým je vlastnictví určitého dopravního prostředku, pomocí kterého mají doručovat vybrané zboží. Kromě poskytovatele platformy Wolt, lze jmenovat i poskytovatele platformy Uber Eats¹³⁹, a dále Czech Smart Way s.r.o. provozující Jobike nebo Rebbucar s.r.o jakožto „flotilové partnery“¹⁴⁰ platformy Uber Eats. Ve všech těchto případech se v inzerci¹⁴¹ objevuje požadavek disponovat vlastním automobilem, motocyklem nebo jízdním kolem. Kromě samotného poskytovatele platformy Uber Eats, který ve svých smluvních podmínkách vylučuje zaměstnanecký status kurýrů,¹⁴² se ve všech ostatních případech jedná o pracovní pozici mimo jiné vykonávanou na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti.¹⁴³

¹³⁷ V případě, že se jedná o podnikatele i kopii podnikatelského oprávnění. Viz: ROBEETO S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky společnosti: bod I. 4.* Cit. dílo, s. 1.

¹³⁸ HLÍDAČKY.CZ S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky a podmínky užití webových stránek www.hlidacky.cz: čl. II odst. 3.* Cit. dílo.

¹³⁹ UBER TECHNOLOGIES INC. *Doručuj jídlo s Uber Eats v Praze.* Cit. dílo.

¹⁴⁰ Jedná se o společnosti poskytující podporu jednotlivým poskytovatelům služeb (kurýrům), kteří používají platformu Uber Eats. Tyto společnosti mají uzavřenu smlouvu s poskytovatelem platformy Uber Eats a jednotlivé kurýry buď zaměstnávají na základě některé z dohod o práci vykonávané mimo pracovní poměr nebo s ohledem na formulaci objevující se v inzerci „IČO“ s nimi jako s „podnikateli“ uzavírají pravděpodobně smlouvu o poskytování služeb. Viz: REBUCAR S.R.O. *Kurýr PRAHA, 220 Kč / h* [online]. [cit. 2019-10-16]. Dostupné z: <https://www.airjobs.cz/web/candidate/firemni-profil/-/prace/a/5000021875-Kuryr-PRAHA-220-Kc--h>. CZECH SMART WAY S.R.O. a COLORLIB. *Požadavky na kurýry.* [online]. [cit. 2019-10-20]. Dostupné z: <https://www.jobike.cz/prace.html>.

¹⁴¹ REBUCAR S.R.O. *Kurýr PRAHA, 220 Kč / h.* Cit. dílo.

CZECH SMART WAY S.R.O. a COLORLIB. *Požadavky na kurýry.* Cit. dílo.

WOLT ČESKO S.R.O. *Kurýr/ka Wolt – rozvážejte ty nejlepší pražské dobroty!* In: *Jobs.cz* [online]. [cit. 2019-10-26]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/rpd/1416879926/?searchId=1af73ceb-0de4-465c-91d7-6c926ee4fa10&rps=233>.

¹⁴² UBER B.V. *Smluvní podmínky: čl. 2* [online]. 12.04.2016 [cit. 2019-11-18]. Dostupné z: <https://www.uber.com/legal/terms/cz/>.

¹⁴³ Podle inzerce společnosti Wolt Česko s.r.o. a Rebucar s.r.o. je nabízena spolupráce i osobám samostatně výdělečně činným jakožto „spolupráce na IČO“. Vlastnictví dopravního prostředku se však vztahuje ke všem 3 typům smluv a nikoliv jen ke spolupráci s OSVČ. Viz: WOLT ČESKO S.R.O. *Kurýr/ka Wolt – rozvážejte ty nejlepší pražské dobroty!* In: *Jobs.cz*. Cit. dílo. Viz: REBUCAR S.R.O. *Kurýr PRAHA, 220 Kč / h.* Cit. dílo.

S ohledem na tuto skutečnost bude v tomto bodě pro zjednodušení vycházeno pouze z inzerce „flotilových partnerů“ Uber Eats, a naplnění znaků závislé práce kurýrů přímo spolupracujících s poskytovatelem platformy Uber Eats, bude věnována podkapitola 4.2.3 této práce.

Obě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vytvářejí pracovněprávní vztah, jehož předmětem je závislá práce, která podle ustanovení § 2 odst. 2 Zákoníku práce musí být vykonávána mimo jiné na náklady zaměstnavatele. Mezi takové náklady bude patřit i pořízení pracovních pomůcek a prostředků, které jsou nezbytné k výkonu dané práce. Je tudíž primárně povinností zaměstnavatele obstarat pro své zaměstnance pracovní prostředky, vč. dopravních prostředků, které zaměstnanci budou používat. Vedle tohoto je možné se smluvně se zaměstnancem domluvit na používání jeho vlastních pracovních pomůcek. V takovém případě však náklady, které jsou spjaty s jejich používáním, a tedy i opotřebením, musí jít k tíži zaměstnavatele. Podle zákonné dikce se jedná o tzv. náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce.¹⁴⁴ Zákoník práce jejich výši a podmínky pro vyplacení ponechává smluvnímu ujednáním se zaměstnancem či úpravě obsažené ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Je tedy možné, aby se smluvní strany kupříkladu dohodly na pravidelném vyplácení této náhrady současně s odměnou zaměstnance.¹⁴⁵ V takovém případě je však nutné dbát na to, aby v celkových příjmech, které zaměstnanci od zaměstnavatele obdrží byl viditelný a rozumný rozdíl, a to mezi zaměstnanci používající zaměstnavatelovy pracovní pomůcky a zaměstnanci s vlastními pracovními pomůckami.

Při aplikaci této právní úpravy na práci kurýra platformy Wolt nebo některé z „flotilových partnerů“ platformy Uber Eats dovozují, že náklady na jeho práci uskutečňované na základě jedné z dohod konaných mimo pracovní poměr mají jít tíži zaměstnavatele. Pokud je tudíž pro práci kurýra nezbytný dopravní prostředek, v tomto případě kolo či motorové vozidlo, pak jej má primárně zajistit zaměstnavatel. Požadovat jej již v inzerátu po zaměstnanci sice

¹⁴⁴ Ustanovení § 190 odst. 1 Zákoníku práce. V případě motorových vozidel je nutno náhradu v souladu s ustanovením § 190 odst. 2 Zákoníku práce poskytovat dle ustanovení § 157 až 160 Zákoníku práce, ve kterých jsou upraveny cestovní náhrady.

¹⁴⁵ Zahrnout náhradu však přímo do odměny zaměstnance není z daňověprávního hlediska rozumné, protože tato náhrada se nepovažuje za příjem ze závislé činnosti a není předmětem daně z příjmů. Viz: a contrario ustanovení § 6 odst. 1 ZoDP. Zároveň by ji bylo nutné odečíst z výše odměny i pro účely určení výše odvodů na sociálním zabezpečení a zdravotním pojištění, protože rovněž těm tato náhrada nepodléhá. Viz: ustanovení § 3 odst. 1 ZoPVZP a § 5 odst. 1 ZoPSZ.

považují za nestandardní, ale možné, pokud jsou mezi stranami dále upraveny náhrady spojené s jeho opotřebením a používáním.¹⁴⁶

Požadavek „flotilového partnera“ platformy Uber Eats či poskytovatele platformy Wolt je logický. Snaží se minimalizovat své náklady a snížit cenu natolik, aby na trhu byla co nejkonkurenceschopnější. K tomu je potřeba též poznamenat, že jedna z partnerských flotil platformy Uber Eats dotáhla minimalizaci nákladů ještě o kousek dále. Pro ty kurýry, kteří nevlastní jízdní kolo, poskytuje možnost jeho nájmu.¹⁴⁷ Nezákonost takového ujednání je pro jeho rozpor s ustanovením § 2 odst. 2 Zákoníku práce, který stanoví, že závislá práce je vykonávána na náklady zaměstnavatele, v případě výkonu závislé práce na základě dohody o provedení práce zřejmá.

V obou případech, tedy v případě požadavku vlastního dopravního prostředku bez hrazení nákladů s jeho používáním spjatých či v případě jeho nájmu hrozí zaměstnavateli, který je právnickou osobou, podle ustanovení § 27 odst. 2 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném a účinném znění (dále jen „Zákon o inspekci práce“), ze strany inspekce práce pokuta ve výši až 200 000 Kč.

4.2.2. Konstrukce právních vztahů

Mezi poskytovateli platformy a poskytovateli služeb jsou využívány nejrůznější typy smluv, které navzájem odlišují konstrukci právních vztahů mezi poskytovateli platformy, poskytovateli služeb a uživateli. Tyto smlouvy lze rozdělit zejm. podle toho, kdo je uživateli zavázán poskytnout věcné plnění (např. překlad textu, hlídání dětí, doručení jídla). Do první kategorie se řadí inominátní smlouvy o poskytování služeb platformy a dohody o partnerství, na základě kterých je poskytovatel služeb oprávněn využívat platformu k uzavírání smluv s uživateli. Závazek poskytnout uživateli výše specifikované věcné plnění tedy nebude vznikat poskytovateli platformy, nýbrž samotnému poskytovateli služeb. Do druhé kategorie se řadí konstrukce dvou vzájemně provázaných smluv, a to smlouvy o poskytování služeb uzavřené mezi poskytovatelem platformy a uživatelem a inominátní smlouvy s prvky smlouvy ve prospěch třetí osoby, kterou uzavírá poskytovatel platformy se subdodavatelem

¹⁴⁶ U jízdního kola by se mohlo jednat o údržbové náklady a servis, zatímco v případě motorového vozidla by kromě toho byly vzaty v potaz i pohonné hmoty a povinné ručení.

¹⁴⁷ Nájem jízdního kola činí od 400 Kč / týden. Vedle toho za nájem powerbanky, kabely, držáky na telefon zaplatí kurýr od 30 Kč / týden. Viz CZECH SMART WAY S.R.O. a COLORLIB. *Pronájem vybavení pro doručování* [online]. [cit. 2019-10-21]. Dostupné z: <https://www.jobike.cz/pujcovna.html>.

(tj. faktickým poskytovatelem služby). Na základě této konstrukce je k plnění zavázán poskytovatel platformy, který jej však zajišťuje pomocí subdodavatele.

V první kategorii je poskytovatel platformy na základě **inominátní smlouvy o poskytování služeb** obecně zavázán k poskytnutí místa (tržiště), kde se potenciální smluvní partneři mohou setkávat, tedy místa pro střetávání nabídky s poptávkou. Konkrétně lze jmenovat licenční smlouvu, která je uzavírána na platformě Robeeto. Na základě této smlouvy je poskytovatel služeb oprávněn užívat platformu Robeeto, která slouží k evidenci a administraci jeho odběratelsko-dodavatelských vztahů.¹⁴⁸ Podobně poskytovatel platformy Hlídačky.cz na základě smlouvy o propagaci uživatele nabízejícího služby, je povinen přiměřeně propagovat na svých webových stránkách daného poskytovatele služeb a zároveň umožňuje uživatelům a poskytovatelům služeb se vzájemně kontaktovat a případně uzavřít mezi sebou smlouvu.¹⁴⁹ Jak bylo zmíněno v předchozí podkapitole, v obou případech primárně nejde o úplatnou smlouvu, pouze v případě zpřístupnění nadstandardních funkcí je nutné za členství zaplatit. Obdobně poskytovatelé doručovatelských platform (tj. Wolt a Uber Eats) uzavírají tzv. **dohody o partnerství s jednotlivými kurýry¹⁵⁰ či jinými společnostmi („flotilami“)**, které poté doručovatelskou službu sami zajišťují prostřednictvím svých pracovníků. Poskytovatel platformy Wolt¹⁵¹ ani Uber Eats se tedy sám nezavazuje objednané jídlo doručit.

Z obchodních podmínek Uber B.V, poskytovatele platformy Uber Eats, se kupříkladu službami, které zajišťuje, „rozumí technologická platforma, pomocí které uživatelé mobilních aplikací nebo webů společnosti Uber poskytovaných v rámci služeb (...) domlouvají a plánují přepravu nebo logistické služby s nezávislými poskytovateli těchto služeb, včetně nezávislých přepravníků a nezávislých poskytovatelů logistických služeb, na základě smlouvy se společností Uber nebo některými pobočkami společnosti Uber“.¹⁵² Jednotliví poskytovatelé služeb (dále též „kurýři“) jsou tedy Uberem označováni nezávislými poskytovateli, což také znamená, že jejich

¹⁴⁸ ROBEETO S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky společnosti Robeeto, s.r.o.: čl. 1.2.* Cit. dílo, s. 1.

¹⁴⁹ HLÍDAČKY.CZ S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky a podmínky užití webových stránek www.hlidacky.cz: čl. II, odst. 3.* Cit. dílo.

¹⁵⁰ WOLT ČESKO S.R.O. *Podmínky poskytování služeb: čl. 1, 3.1* [online]. [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: <https://wolt.com/cs/terms>.

¹⁵¹ Wolt se sice v obchodních podmínkách k doručovatelské službě nezavazuje, z inzerce však vyplývá, že činnost kurýra kromě podnikatelů (OSVČ) mohou zajišťovat i osoby v závislém postavení (pracující na DPČ či DPP). Viz: WOLT ČESKO S.R.O. *Kurýr/ka Wolt – rozvážte ty nejlepší pražské dobroty!* In: *Jobs.cz*. Cit. dílo.

Webové stránky společnosti Wolt naproti tomu inzerují pouze nabídku spolupráce s podnikateli-živnostníky, proto se v dalším rozboru budu zaměřovat pouze na ně. Viz: WOLT ČESKO S.R.O. *Jak se stát partnerským kurýrem Woltu?* [online]. [cit. 2019-10-26]. Dostupné z: <https://wolt.com/blog/cze/2018/06/27/kuryr/>.

¹⁵² UBER B.V. *Smluvní podmínky: čl. 2.* Cit. dílo.

spolupráce má být postavena na spolupráci dvou nezávislých podnikatelů v obchodněprávním vztahu.

Do druhé kategorie se řadí koncept, který používá platforma Stovkomat. Na této platformě jsou vystaveny „nabídky“ nejrůznějších typů služeb (překlady textů, psaní článků, tvorba videí atd.) od konkrétních subdodavatelů (faktických poskytovatelů služeb). Smlouva o poskytování služeb je však uzavírána přímo mezi Stovkomatem (dále též „smluvní poskytovatel služeb“) a uživatelem.¹⁵³ Tato smlouva typově odpovídá smlouvě o plnění třetí osoby¹⁵⁴, jelikož v obchodních podmínkách Stovkomatu se objevuje prohlášení, že „[s]lužbu zpravidla poskytují (...) externí spolupracovníci, kteří jsou v takovém případě uvedeni v popisu služby“.¹⁵⁵

Na tomto základě je Stovkomat povinen uživateli zajistit poskytnutí služby, kterou si objedná, a naopak uživatel je povinen zaplatit za tuto službu cenu uvedenou v objednávce.¹⁵⁶ Samotný výkon služby Stovkomat ponechává na subdodavateli, a to na základě smlouvy o spolupráci při poskytování služeb a zboží. Na základě této smlouvy je subdodavatel „(...) povinen v inzerované době a kvalitě poskytnout službu nebo zboží, jež je předmětem Jobu, osobě, která si Job objedná“ a Stovkomat „(...) se zavazuje uhradit Subdodavateli cenu zakázky“ a zároveň je „povinen propagovat Job poskytovaný Subdodavatelem na webovém rozhraní“.¹⁵⁷ Z pohledu občanského práva se jedná o **smlouvu inominátní s prvky smlouvy ve prospěch třetí osoby**¹⁵⁸, jelikož je subdodavatel povinen plnit uživateli.

Lze tedy uzavřít, že právní vztah existuje pouze mezi a) smluvním poskytovatelem služeb (Stovkomatem) a uživatelem a b) poskytovatelem platformy (Stovkomatem) a subdodavatelem. Mezi subdodavatelem a uživatelem neexistuje žádný právní vztah, oba subjekty mají vůči sobě za určitých podmínek jen některá práva.

¹⁵³ STOVKOMAT S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky: čl. 1.1. odst. 1* [online]. 24. 5. 2018 [cit. 2019-10-22]. Dostupné z: <https://www.stovkomat.cz/vop.php?vop=3>.

¹⁵⁴ Ustanovení § 1769 Občanského zákoníku.

¹⁵⁵ STOVKOMAT S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky: čl. 1.1. odst. 2*. Cit. dílo.

K tomu též: „Pokud není poskytovatelem Jobu přímo naše společnost, je konkrétní osoba poskytující Job vždy uvedena u popisu Jobu“. STOVKOMAT S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky: bod 4.1*. Cit. dílo.

Nutnost osobního výkonu konkrétním subdodavatelem též vyvozují z toho, že si uživatel může vybírat z různých typově podobných služeb a jeho výběr může ovlivnit i hodnocení konkrétního subdodavatele.

¹⁵⁶ STOVKOMAT S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky: čl. 1.1. odst. 1*. Cit. dílo.

¹⁵⁷ STOVKOMAT S.R.O. *Podmínky spolupráce při poskytování služeb a zboží: čl. 5.1., 1.2., 4.1*. [online]. 3. 11. 2019 [cit. 2019-10-22]. Dostupné z: <https://www.stovkomat.cz/vop.php?vop=2>.

¹⁵⁸ Ustanovení § 1767 a násl. Občanského zákoníku. Jedním z důležitých aspektů této smlouvy je oprávnění uživatele, aby za určitých podmínek mohl přímo po subdodavateli požadovat splnění smlouvy, kterou uzavřel se smluvním poskytovatelem služeb (Stovkomatem). O takový případ by se mohlo jednat při úpravě videa s osobní tématikou vázanou na uživatele nebo vytvoření básně dle přání uživatele.

4.2.3. (Ne)závislý výkon práce

V této podkapitole se s cílem alespoň v obecné rovině posoudit, zda lze „platformovou“ práci klasifikovat jako výkon závislé práce, blíže zaměřím na výkon jednotlivých činností poskytovatelů služeb na platformách Stovkomat, Robeeto, Hlídačky.cz, Uber Eats a Wolt. Rovněž se budu věnovat mechanismům kontroly a vlivu platform na činnost poskytovatelů služeb. Své závěry budu konfrontovat s judikaturou Nejvyššího správního soudu, ve které jsou rozebírány znaky závislé práce a závislé činnosti.

Rozsah relevantních zdrojů, ze kterých lze při posuzování vycházet je v současnosti velmi omezený. V důsledku nedostupnosti interní dokumentace a smluv uzavíraných s jednotlivými poskytovateli služeb, a rovněž z důvodu absence rozhodnutí inspektorátu práce a českých soudů, které by se týkalo vztahu poskytovatelů služeb a poskytovatelů platform z hlediska výkonu závislé práce, mohu vycházet pouze z obchodních podmínek, inzerce a článků publikovaných na internetu.

Výchozím bodem bude konstrukce vztahů mezi poskytovateli platform, poskytovateli služeb a uživateli, která byla popsána v předchozí podkapitole. V této podkapitole práce se na ni však podívám optikou pracovního práva. Právní jednání totiž není možné vykládat doslova tak, jak je stranami označeno. Podle ustanovení § 555 odst. 1, Občanského zákoníku se „*právní jednání (...) posuzuje podle svého obsahu*“. Podle ustanovení § 555 odst. 2 Občanského zákoníku je nutné „*při výkladu projevu vůle (...) přihlédn[out] k praxi zavedené mezi stranami v právním styku, k tomu, co právnímu jednání předcházelo, i k tomu, jak strany následně daly najevo, jaký obsah a význam právnímu jednání přiřkládají*“. Samotné právní jednání by se pak mělo posuzovat v souladu s ustanovením § 556 odst. 2 Občanského zákoníku podle jeho pravé povahy, pokud mělo být jiným právním jednáním zastřeno. Z tohoto je patrné, že by ten, kdo výklad právního jednání provádí, neměl hledět pouze na jeho formu. Měl by naopak brát ohled na jeho skutečný obsah, tedy na skutečnou realizaci právního vztahu mezi subjekty. Takovým způsobem typicky postupuje soud a inspektorát práce při odhalování tzv. švarcsystému, ve kterém se občanskoprávními či obchodněprávními smlouvami zastírá pracovněprávní vztah.

4.2.3.1. Označení smluvních stran

Na základě analýzy vybraných obchodních (či smluvních) podmínek lze na úvod shrnout, že pro všechny obchodní (či smluvní) podmínky vybraných platform je typické, že jsou v ní poskytovatelé služeb označováni různými názvy, které však mají společný rys – nezávislost a samostatnost. Wolt používá termín Partner,¹⁵⁹ Uber termín nezávislého poskytovatele¹⁶⁰ či dodavatele¹⁶¹ (dále též společně pro poskytovatele služeb na platformě Wolt a Uber Eats „kurýr“), Hlídačky.cz termín Hlídačka¹⁶² (dále též „hlídačka“), Stovkomat termín Subdodavatel¹⁶³ (dále též „Subdodavatel“), a Robeeto pojem Podnikatel či Pracant¹⁶⁴. Ve všech případech je zjevné, že poskytovatelé platform nechtějí vyvolat jakýkoliv dojem závislého postavení poskytovatelů služeb na daném poskytovateli platformy.

Nadto se samotní poskytovatelé platform ve většině případů výslovně označují pouhými provozovateli webových stránek a rovněž negují své postavení zaměstnavatele, agentury práce či odpovědné osoby zajišťující objednané služby. Hlídačky.cz kupříkladu uvádějí, že „*ne[jsou] agenturou práce (...) a od uživatelů poskytujících služby neinkasuj[í] žádné poplatky ani provize*“.¹⁶⁵ K tomuto je nutno dodat, že podle platné a účinné právní úpravy¹⁶⁶ ani agentury práce tyto poplatky po svých zaměstnancích nemohou žádat, úplatu totiž poskytuje uživatel, který si pracovní sílu, tedy zaměstnance, od agentury pronajímá. Úplatou ze strany uživatele by přitom mohl být členský příspěvek, který uživatelé (rodiče) poskytovateli platformy Hlídačky.cz platí, a to primárně za účelem získání kontaktu na konkrétní Hlídačku.

Rovněž Uber zajišťuje svým uživatelům pouze technologickou platformu a ve svých smluvních podmínkách zdůrazňuje, že „*SPOLEČNOST UBER NEPOSKYTUJE PŘEPRAVNÍ ANI LOGISTICKÉ SLUŽBY A NEPŮSOBÍ ANI JAKO PŘEPRAVNÍ SPOLEČNOST A (...) VŠECHNY TAKOVÉ PŘEPRAVNÍ NEBO LOGISTICKÉ SLUŽBY JSOU POSKYTOVÁNY*

¹⁵⁹ WOLT ČESKO S.R.O. *Podmínky poskytování služeb: čl. 1, odst. 1.* Cit. dílo.

¹⁶⁰ UBER B.V. *Smluvní podmínky: čl. 2.* Cit. dílo.

¹⁶¹ Kurýrem Uber Eats může být kromě nezávislého dodavatele i pracovník partnerské firmy (flotilového partnera) Uber Eats. Viz: UBER TECHNOLOGIES INC. *Pravidla pro komunitu Uber Eats (Česká republika)* [online]. [cit. 2019-10-30]. Dostupné z: <https://www.uber.com/legal/community-guidelines/cz-cs-eats/>.

¹⁶² Poskytovatel služeb (hlídačka) podle obchodních podmínek vykonává činnost příležitostnou ve smyslu ustanovení § 10 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů nebo činnost na základě svého živnostenského oprávnění. Viz: HLÍDAČKY.CZ S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky a podmínky užití webových stránek www.hlidacky.cz: čl. II, odst. 4.* Cit. dílo.

¹⁶³ Subdodavatelé jsou podle obchodních podmínek právnické či podnikající fyzické osoby. Viz: STOVKOMAT S.R.O. *Podmínky spolupráce při poskytování služeb a zboží: čl. 2.3.* Cit. dílo.

¹⁶⁴ ROBEETO S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky společnosti: bod 1.3.* Cit. dílo, s. 1.

¹⁶⁵ HLÍDAČKY.CZ S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky a podmínky užití webových stránek www.hlidacky.cz: čl. I, odst. 3.* Cit. dílo.

¹⁶⁶ Ustanovení § 58 odst. 2 Zákona o zaměstnanosti.

NEZÁVISLÝMI DODAVATELI, KTEŘÍ NEJSOU ZAMĚSTNANCI SPOLEČNOSTI UBER ANI ŽÁDNÉ Z JEJÍCH POBOČEK.¹⁶⁷

Toto znění obchodních podmínek se nezměnilo ani poté, co Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „SDEU“) ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain SL*¹⁶⁸ shledal, že Uber pouze nezprostředkovává přepravu osob, ale také ovlivňuje podmínky, za jakých je přeprava poskytována. SDEU v této věci došel k závěru, že služby Uberu nepředstavují pouhé služby informační společnosti, ale že jde o službu v oblasti přepravy. Jinými slovy tedy došel k závěru, že současné znění obchodních podmínek společnosti Uber neodpovídá realitě, neboť Uber je společností, která svým jménem poskytuje přepravní služby.

Ke stejnému závěru došel rovněž londýnský pracovní tribunál (The Central London Employment Tribunal),¹⁶⁹ jehož závěry byly potvrzeny odvolacím pracovním tribunálem (The Employment Appeal Tribunal)¹⁷⁰ i soudem (The Court of Appeal).¹⁷¹ Rozhodnutí v této věci sice ještě není definitivní, jelikož Uber proti soudnímu rozhodnutí podal dovolání k Nejvyššímu soudu, o němž zatím nebylo rozhodnuto,¹⁷² je ale nesporné, že londýnský pracovní tribunál jako jeden z prvních usoudil, že řidiči Uberu jsou jeho pracovníky.¹⁷³

Podobně jako Uber funguje platforma Wolt, jejíž poskytovatel rovněž omezuje své služby na pouhé poskytování platformy, přes kterou si jednotliví uživatelé objednávají potraviny a doručovací služby. Tyto doručovatelské služby přitom podle obchodních podmínek zajišťují Partneri, nikoliv Wolt.¹⁷⁴

¹⁶⁷ UBER B.V. *Smluvní podmínky: čl. 2*. Cit. dílo.

¹⁶⁸ SDEU uvedl, že samotnou zprostředkovatelskou službu lze považovat za službu informační společnosti dle směrnice 2015/1535/ES, avšak služby Uberu se neomezují pouze na zprostředkovatelskou službu. Uber totiž zásadním způsobem podle SDEU ovlivňuje podmínky, za kterých řidiči poskytují své služby. Hlavním prvkem celkové služby Uberu je podle SDEU přepravní služba, nikoliv zprostředkovatelská služba. Viz: Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 20. 12. 2017 ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain SL*, sp. zn. C-434/15.

¹⁶⁹ Rozhodnutí The Central London Employment Tribunal ze dne 28. 10. 2016 ve věci *Aslam, Farrar and Others v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.*, č. j. 2202551/2015.

¹⁷⁰ Rozhodnutí The London Employment Appeal Tribunal ze dne 10. 11. 2017 ve věci *Aslam, Farrar and Others v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.*, č. j. UKEAT/0056/17/DA.

¹⁷¹ Rozhodnutí The Court of Appeal ze dne 19. 12. 2018 ve věci *Aslam, Farrar and Others v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.*, č. j. A2/2017/3467.

¹⁷² GRISWOLD, Alison. *Uber faces three big problems in London*. QUARTZ [online]. 21. 10. 2019 [cit. 2019-10-24]. Dostupné z: <https://qz.com/1730933/uber-could-owe-a-big-uk-tax-bill/>.

¹⁷³ Status pracovníka (the Worker) se pohybuje na pomezí mezi zaměstnancem a OSVČ. Má řadu stejných práv jako zaměstnanec, jako např. právo na národní minimální mzdu, zákonné minimum placené dovolené a právo na přestávku v zákonné minimální délce. Viz: GOVERNMENT DIGITAL SERVICE. Employment status. Worker [online]. [cit. 2019-12-06]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/employment-status/worker>.

¹⁷⁴ Česká republika totiž není podle Podmínek poskytování služeb Wolt ve vyjmenovaných zemích, kde se společnost Wolt zavázala poskytovat také doručovací služby. Viz: WOLT ČESKO S.R.O. *Podmínky poskytování služeb: čl. 3.1*. Cit. dílo.

Robeeto zase poskytuje uživatelům a poskytovatelům služeb své webové stránky a mobilní aplikaci, které jim slouží k „*evidenci dodavatelsko-odběratelských vztahů*“ vč. jejich administrace.¹⁷⁵ Naproti tomu Stovkomat se podle obchodních podmínek sám zavazuje zajistit poskytnutí objednané služby uživateli.¹⁷⁶ Poskytování jednotlivých služeb zajišťuje prostřednictvím jednotlivých subdodavatelů na základě smlouvy o spolupráci.¹⁷⁷

To, zda ve všech výše uvedených případech jde skutečně o pouhé zprostředkování, nebo spíše o obchodněprávní či dokonce pracovněprávní vztahy bude, s ohledem na omezenou dostupnost zdrojů, rozebráno níže, a to prostřednictvím subsumpce jednotlivých činností pod definici závislé práce.

V této subsumpci je nutné kromě čtyřech znaků uvedených v ustanovení § 2 odst. 1 Zákoníku práce zohlednit též rozhodovací praxi správních soudů. Zapotřebí je proto též zkoumat poskytování odměny, dlouhodobost a soustavnost vykonávané práce. V následujících bodech se postupně budu zabývat jednotlivými prvky závislé práce a v závěrečném zhodnocení posoudím, zda se v daných případech může či nemůže jednat o výkon závislé práce, a tedy, zda poskytovatel služeb opravdu vystupuje jako podnikatel či spíše jako zaměstnanec.

4.2.3.2. Osobní výkon

První znak, jehož přítomnost budu prověřovat je **povinnost osobního výkonu** dané činnosti. Všechny vybrané platformy umožňují výkon činnosti teprve po řádném přihlášení se do jejich aplikace. Zdali je možné se při práci nechat zastoupit, není ze všech obchodních podmínek platformem zřejmé, pravděpodobně je tato možnost blíže upravena v jednotlivých smlouvách.

U některých platformem lze nicméně požadavek osobního výkonu práce vyvodit již na základě veřejně dostupných zdrojů. Pro platformu Uber Eats je nutné doručovat pouze osobně, jelikož je zakázáno sdílet uživatelský účet s jinou osobou.¹⁷⁸ Nutnost osobního výkonu činnosti

¹⁷⁵ ROBEETO S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky společnosti: čl. 1.2., 1.3.* Cit. dílo, s. 1.

¹⁷⁶ STOVKOMAT S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky: čl. 1.1.* Cit. dílo.

¹⁷⁷ STOVKOMAT S.R.O. *Podmínky spolupráce při poskytování služeb a zboží: čl. 1.2.* Cit. dílo.

¹⁷⁸ Tato povinnost se objevuje pouze v anglické verzi obchodních podmínek platformy, pravděpodobně je však její dodržování vyžadováno i v ČR. Relevantní část obchodních podmínek zní: „*Account sharing is not allowed. To use any Uber app, you need to register and maintain an active account. Don't let another person use your account, and never share your personal username and password with anyone else. For example, delivery partners must complete all parts of the delivery themselves—including any handling after it is picked up from the restaurant up until final delivery to the customer—with no exception.*“ Viz: UBER. *UBER COMMUNITY GUIDELINES* [online]. [cit. 2019-11-08]. Dostupné z: <https://www.uber.com/legal/community-guidelines/us-can-en/>.

Ize dovodit také na platformě Hlídačky.cz, kde si osoby, poptávající hlídání či jiné nabízené služby, vybírají konkrétní hlídačku na základě jejího hodnocení, což implicitně vylučuje její zastoupení. Obdobně je to i u platformy Robeeto. Naproti tomu poskytovatel platformy Stovkomat výslovně umožňuje poskytnout službu třetí osobou, avšak za podmínky, že kvalita služby nebude ohrožena.¹⁷⁹ Povinnost osobního výkonu zde tedy prakticky neexistuje.

K požadavku osobního výkonu práce je však nutné dodat, že tento znak závislé práce sám o sobě neodlišuje pracovněprávní vztahy od jiných občanskoprávních či obchodněprávních závazkových vztahů. Ryze osobní závazek se objevuje např. u smlouvy o dílo¹⁸⁰ nebo u příkazních smluv.¹⁸¹ Právní vztahy, které obě smlouvy zakládají však na rozdíl od pracovněprávních vztahů neobsahují osobní závazek výkonu činnosti ze zákona. Tento závazek je možné pouze sjednat, a to zejm. pokud jsou pro řádné plnění smlouvy klíčové vlastnosti nebo schopnosti dané osoby.

Osobní závazek se rovněž promítá do exkluzivity pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec má podle Zákoníku práce konat určitou činnost výlučně pro zaměstnavatele. Ochranu před konkurenčním jednáním, tedy před výkonem výdělečné činnosti totožné s předmětem činnosti zaměstnavatele, poskytuje ustanovení § 304 odst. 1 Zákoníku práce a podmiňuje takovou činnost předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele. Vedle vlastního podnikání se do výdělečné činnosti bude řadit též práce pro jiného zaměstnavatele, který má stejný předmět činnosti jako zaměstnavatel zaměstnance.

Zákaz výkonu práce i pro jinou platformu či zákaz konkurenčních aktivit vyplývající z vlastního podnikání poskytovatelů služeb se neobjevuje v žádných obchodních podmínkách vybraných platform. Doložky exkluzivity, které omezují konkurenční aktivity poskytovatelů služeb, jsou typické spíše pro zahraniční platformy, jako např. Faber nebo Topcoder.^{182, 183}

¹⁷⁹ STOVKOMAT S.R.O. *Podmínky spolupráce při poskytování služeb a zboží: čl. 10.1.* Cit. dílo.

¹⁸⁰ Ustanovení § 2586 odst. 1 ve spojení s ustanovením § 2589 Občanského zákoníku.

¹⁸¹ Ustanovení § 2430 ve spojení s ustanovením § 2434 Občanského zákoníku.

¹⁸² Doložka exkluzivity u platformy Faber zní: „*You may not solicit, advertise for, or contact in any form Users for employment, contracting, or any other purpose not related to Professional Services facilitated through the Faber Platform without express written permission from us.*“ Viz: FABER. *Terms of agreement: Art. 7. g.* [online]. [cit. 2019-10-30]. Dostupné z: <https://faberconnect.com/terms-of-use>.

¹⁸³ Doložka exkluzivity u Topcoderu zní: „*(...) you will not provide your Topcoder information including, but not limited to, your Topcoder handle and rating, to any third party for the purpose of pursuing employment opportunities without the written consent of Topcoder. If you are contacted by a third-party regarding employment opportunities and/or media interest as a result in your participation in Topcoder Competitions, you agree to promptly notify Topcoder of such contact.*“ Viz: TOPCODER. *Acceptance of Terms and Conditions: Other Restrictions on Conduct* [online]. [cit. 2019-10-30]. Dostupné z: <https://www.topcoder.com/community/how-it-works/terms/>.

4.2.3.3. Výkon práce jménem zaměstnavatele

Dalším hlediskem, jehož naplnění je nezbytné pro posouzení činnosti jako závislé práce, je výkon **práce jménem zaměstnavatele**. Jinými slovy musí být prokázáno, že zaměstnanec při své činnosti vystupuje jako přímý zástupce zaměstnavatele. O této skutečnosti může svědčit jednak způsob, jak se osoba jeví veřejnosti, ale též to, kdo nese přímý prospěch za vykonanou práci. Mezi další indicie patří určení osoby, která nese podnikatelské riziko, náklady spjaté s vykonávanou činností, a též odpovědnost za jednání osoby konající práci (resp. kdo je povinen nahradit způsobenou újmu). Jednotlivým indiciím ve vztahu ke konkrétním platformám se budu zabývat v následujících odstavcích.

Co se týče vnější stránky vztahu, není často snadné určit, jak se příslušný poskytovatel služeb jeví, resp. má jevit veřejnosti. Pokud jde o platformy Uber Eats a Wolt, v obou případech jejich kurýři používají oblečení a termoboxy na jídlo s nápisy jednotlivých platform. Vůči veřejnosti tedy vyvolávají dojem zástupců společnosti. Poskytovatelé služeb působících na ostatních vybraných platformách žádné takovéto atributy nemají, a tak se lze zaměřit pouze na vnější stránku jejich profilů. Zde se prezentují samostatně a individuálně bez náznaku zastupování poskytovatele platformy.

V otázce, v čí prospěch je práce konána, lze odpovědět nepřímo na základě způsobu odměňování. Ve všech případech, kromě platformy Hlídačky.cz, jsou transakce za vykonanou práci prováděny prostřednictvím platform. Ty poté z této částky odečtou provizi a zbývající částku posílají osobě, která práci vykonala. U doručovatelských platform probíhá odměňování na pravidelné např. týdenní bázi. Vzhledem k tomu, že se detailněji systémům odměňování budu zabývat v bodě 4.2.3.5 této práce, na tomto místě pouze shrnuji, že jednotliví poskytovatelé služeb nejsou v mnoha případech za výsledky své práce odměňováni přímo jednotlivými uživateli platform, nemají tedy ze své práce přímý prospěch. Přímý prospěch putuje jednotlivým poskytovatelům platform. V této souvislosti lze tak argumentovat, že poskytovatelé služeb jednají spíše jménem poskytovatele platform.

Zaměříme-li se na to, kdo nese náklady, je vlastní investice kurýřů platformy Wolt a Uber Eats do vlastního „podnikání“ mizivá. Pro výkon této činnosti totiž postačuje vlastnit kolo a chytrý telefon, přičemž oba artikly patří v dnešní době k běžnému vybavení téměř každé osoby. V některých případech flotily Uber Eats, tedy mikrosocietnosti a partneři platformy Uber, kteří seskupují více kurýřů najednou, poskytují podporu svým kurýřům a půjčují jim za poplatek

svá jízdní kola. Tento poplatek však může být též účtován z toho důvodu, aby byl navozen dojem existence obchodněprávního vztahu mezi dvěma nezávislými podnikateli.

Další indicie představuje rozložení právní odpovědnosti za výsledky práce. V tradičním pracovněprávním vztahu leží odpovědnost za výsledky práce na bedrech zaměstnavatele. Ten totiž na základě vlastních rozhodnutí může ovlivnit způsob výkonu práce, výběr zaměstnanců a prostředků, pomocí kterých je práce vykonávána. Z tohoto důvodu je zaměstnanec chráněn před povinnostmi, aby v každém případě, napravil újmu, která vznikla během jeho činnosti. Ve vnějších smluvních vztazích je zásadně k náhradě škody povinen zaměstnavatel, jelikož ten uzavřel právní vztah s třetí osobou. Podle míry zavinění samotného zaměstnance se pak tento zaměstnavatel může regrese obrátit na samotného zaměstnance. Takový regres je však v případě nedbalostního zavinění zaměstnance limitován, a to čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.¹⁸⁴

Pro oblast odpovědnosti platformem je naopak typické, že se jí až na jednu výjimku všichni poskytovatelé platformem ve svých obchodních podmínkách vyhýbají. Poskytovatel platformy Robeeto např. v čl. 8.2. svých obchodních podmínek uvádí, že „(...) nepřebírá žádnou odpovědnost - za plnění ze zprostředkované smlouvy, nebo za dlužné částky ze strany Zájemců Pracantům (...)“ a podle čl. 8.3. „(...) nenese odpovědnost vůči [Pracantům, tj. poskytovatelům služeb] ani vůči třetím stranám za jakékoli (...) přerušení nebo pozastavení [jejich] služby“.¹⁸⁵ Poskytovatel platformy Hlídačky.cz rovněž vůči poskytovatelům služeb prohlašuje, že „(...) jejich činnost nijak neřídí a neodpovídá za řádné plnění objednaných služeb z jejich strany (vyjma garancí, ke kterým se výslovně zavazuje) (...) Provozovatel odpovídá výhradně za funkčnost webových stránek a systému umožňujícího komunikaci uživatelů“.¹⁸⁶ S ohledem na formulaci v čl. 3.3. podmínek poskytování služeb platformy Wolt, není v ČR její poskytovatel odpovědný za poskytnutí doručovacích služeb.¹⁸⁷ Konečně ani poskytovatel platformy Uber Eats se k odpovědnosti za služby poskytnuté jednotlivými kurýry nehlásí.¹⁸⁸ Naopak poskytovatel platformy Stovkomat i s ohledem na právní konstrukci vztahů, ze které

¹⁸⁴ Ustanovení § 257 odst. 2 Zákoníku práce.

¹⁸⁵ ROBEETO S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky společnosti: čl. 8.2, 8.3.* Cit. dílo, s. 17-18.

¹⁸⁶ HLÍDAČKY.CZ S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky a podmínky užití webových stránek www.hlidacky.cz: čl. I, odst. 4.* Cit. dílo.

¹⁸⁷ Dle obchodních podmínek, „(...) pro uživatele v Dánsku, Estonsku, Litvě, Lotyšsku, Maďarsku, Řecku, Chorvatsku a Izraeli a v souvislosti s nákupem potravin u určitých Partnerů: Společnost Wolt je odpovědná za poskytnutí doručovacích služeb, které si u ní Uživatel objedná v rámci Objednávky, jak je uvedeno v těchto Podmínkách poskytování služeb.“ Viz: WOLT ČESKO S.R.O. *Podmínky poskytování služeb: čl. 3.3.* Cit. dílo.

¹⁸⁸ „(...) [Uber] v žádném případě nebude nést právní ani finanční odpovědnost za produkty ani služby nezávislých poskytovatelů.“ Viz: UBER B.V. *Smluvní podmínky: čl. 2.* Cit. dílo.

je on sám vůči uživateli zavázán zajistit poskytnutí plnění, je povinen k náhradě škody způsobené poskytnutou službou či zbožím.¹⁸⁹ A následně subdodavatel (faktický poskytovatel služby) vůči poskytovateli platformy Stovkomat též „(...) plně odpovídá za veškeré škody, které způsobí svým jednáním v rozporu s těmito podmínkami a/nebo právním řádem České republiky Poskytovateli, jiným uživatelům webového rozhraní Poskytovatele nebo třetím osobám.“¹⁹⁰

Oproti tomuto omezování vlastní odpovědnosti poskytovatelů platform se staví do kontrastu zřizování pojištění pro jednotlivé poskytovatele služeb. Někteří poskytovatelé platform tímto pravděpodobně sledují získání větší důvěryhodnosti u svých uživatelů a jednotlivých poskytovatelů služeb. Pokud jsou jednotliví poskytovatelé služeb pojištěni, omezují se tím pro ně rizika spojená s výkonem jejich práce a rovněž se tím předcházejí možným sporům o náhradu újmy. Vzhledem k tomu, že pojistné smlouvy uzavírají samotní poskytovatelé platform a pojištění je hrazeno z jejich vlastních zdrojů a nikoliv jednotlivými poskytovateli služeb, je možné učinit závěr, že tímto svým jednáním poskytovatelé platform též implicitně dávají najevo, že jakousi část odpovědnosti za poskytování služeb přebírají. Stejně jako zaměstnavatelé se nechávají pojistit ve vnějších vztazích, kdy zaměstnanec (v případě platform poskytovatel služeb) způsobí újmu objednateli služeb, nebo když je samotnému zaměstnanci (poskytovateli služeb) újma při práci způsobena. Uber tak například nechal všechny své partnery (tj. řidiče a kurýry)¹⁹¹ pojistit pro případ zranění, nemoci a dalších událostí.¹⁹² Pojištění jsou v době jízdy a poté patnáct minut po jejím ukončení, v některých případech i mimo dobu jízdy. Seznam pojistných událostí až na výjimky kopíruje zákonné nároky

¹⁸⁹ STOVKOMAT S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky: čl. 1.1, čl. 6.* Cit. dílo.

¹⁹⁰ STOVKOMAT S.R.O. *Podmínky spolupráce při poskytování služeb a zboží: čl. 8.2.* Cit. dílo.

¹⁹¹ Úplné znění pojistných podmínek pro poskytovatele služeb (kurýry), kteří používají platformu Uber Eats (dále jen „Pojistná smlouva Uber Eats“), není veřejně dostupné. Dostupné jsou pouze pojistné podmínky pro partnerské řidiče, které se však v rozsahu práv čl. 1–9 vztahují i na kurýry Uber Eats, pokud ti nevnesou své nároky dle „Pojistné smlouvy Uber Eats“. Viz: AXA CORPORATE SOLUTIONS ASSURANCE LIMITED. *Informační oznámení Ochrana partnerů pro Partnerské řidiče společnosti Uber: Číslo pojistné smlouvy XFR0089145GP, čl. 11* [online]. 6/2018, s. 10 [cit. 2019-11-06]. Dostupné z: <https://uber.app.box.com/s/cee27k2xn5v8xqz8ry56croviz2k1bse>.

¹⁹² Pojistné plnění je zejména poskytováno při poškození zdraví či smrti řidiče. Řidič je pojištěn pro případ úrazu, který utrpěl při poskytování přepravních služeb a v takovém případě mu náleží 20 E denně po dobu až třiceti dní. Vedle toho je mu hrazena i hospitalizace a léčebné výlohy do určitého limitu. V případě trvalých následků jako důsledku takového úrazu je mu poskytnuta jednorázová částka. Pojistné krytí je jednorázově řidiči poskytnuto při narození dítěte či při plnění povinností svědka či porotce u soudu (toho lze pravděpodobně interpretovat jako přísedícího, jelikož český právní řád nezná soudní poroty). Vedle toho je pojistné krytí poskytováno i při pracovní neschopnosti trvající déle než 7 dní z důvodu vážného úrazu či onemocnění, a to ve výši 20 E za den po dobu patnácti dnů. Viz: AXA CORPORATE SOLUTIONS ASSURANCE LIMITED. *Informační oznámení Ochrana partnerů pro Partnerské řidiče společnosti Uber: Číslo pojistné smlouvy XFR0089145GP* [online]. 6/2018, s. 2-10 [cit. 2019-11-06]. Dostupné z: <https://uber.app.box.com/s/cee27k2xn5v8xqz8ry56croviz2k1bse>.

zaměstnanců, tj. náhrady mzdy a náhrady újem poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem.¹⁹³ Podobně je pojištěna i újma na zdraví a životě hlídaček na platformě Hlídačky.cz, kdy je jim poskytováno denní „odškodné“ za dobu nezbytného léčení úrazu.¹⁹⁴ Vedle toho jsou hlídačky poskytovatelem této platformy pojištěny i pro případ, že samy způsobí škodu na věci během výkonu své činnosti nebo újma vznikne na věci, zvířeti, či osobě jim svěřené k dohledu.¹⁹⁵

4.2.3.4. Nadřízenost zaměstnavatele a výkon práce dle jeho pokynů

V tomto bodě bude společně posouzeno, zda se poskytovatelé platformy nacházejí v **nadřízeném postavení** vůči jednotlivým poskytovatelům služeb a zároveň, zda jsou služby poskytovány **podle pokynů** platformy. Oba znaky zde budou zkoumány současně, jelikož nadřízenost zaměstnavatele v sobě implicitně obsahuje i oprávnění nařizovat, jakým způsobem bude práce provedena. Jedná se tedy o jeden z projevů nadřízenosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci,¹⁹⁶ ale zároveň znak uvedený v definici závislé práce.

Důraz bude kladen na kontrolní mechanismy platformy, které mohou významným způsobem narušit rozhodování poskytovatelů služeb, jakým způsobem budou své služby poskytovat. Dále bude poukázáno na sankce a případy, ve kterých jsou tyto sankce poskytovatelům služeb ukládány. I v tradičním pracovněprávním vztahu je totiž hrozba sankcí jedním z účinných mechanismů, jak zaručit dodržování pokynů zaměstnavatele.

Nutno též podotknout, že opatření relevantních zdrojů je v této oblasti velmi obtížné. Pokyny, které jsou tradičně zadávány ústně či písemně přímo dotyčnému zaměstnanci, se mohou v případném soudním či správním řízení prokazovat např. svědeckými výpověďmi nebo předložením interní dokumentace (např. e-maily), ke kterým nelze z pochopitelných důvodů pro účely této práce získat přístup. Dovodit udělování pokynů a nadřízenost poskytovatelů platformy pouze na základě zveřejněných obchodních podmínek poskytovatelů platformy, je prakticky nemožné. Z tohoto důvodu je nejprve pouze obecně poukázáno na některé praktiky

¹⁹³ Např. náhrada mzdy poskytovaná zaměstnanci v prvních čtrnácti dnech dočasné pracovní neschopnosti dle ustanovení § 312 odst. 2 Zákonníku práce, náhrada újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání dle ustanovení § 269 odst. 1 a 2 Zákonníku práce apod.

¹⁹⁴ DIRECT POJIŠŤOVNA, A. S. a HLÍDAČKY.CZ S.R.O. *Dodatek č. 1 k pojistné smlouvě o škodovém pojištění podnikatelů* [online]. s. 3 [cit. 2019-11-07]. Dostupné z: https://1243924494.rsc.cdn77.org/dodatek_limity.pdf.

¹⁹⁵ Pojištěny jsou tedy pro případ úrazu svěřeného dítěte, pro případ způsobení škody v domácnosti při uklízení či při hlídání a způsobení škody či újmy na věcech, které poskytovatel služeb (hlídačka) převzal za účelem provedení služby v domácnosti. Konečně jsou pojištěny i úrazy zvířete převzatého za účelem poskytnutí služby hlídání nebo venčení. Viz: HLÍDAČKY.CZ S.R.O. *Pojistná smlouva* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z: https://1243924494.rsc.cdn77.org/jak_funguje.pdf.

¹⁹⁶ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Cit. dílo, s. 161.

poskytovatelů platformem. K detailnějšímu posouzení bude poté vybrána platforma Uber Eats, která k výkonu práce kurýra zveřejňuje i další informace, a nikoliv pouze obchodní podmínky.

Pro poskytovatele platformem je typické, že účet poskytovatele služeb mohou deaktivovat či zrušit zejména z důvodu porušení obchodních podmínek,¹⁹⁷ a to často s okamžitou účinností. Taková deaktivace (výpověď smlouvy) přitom nemusí být podle některých obchodních podmínek odůvodněna,¹⁹⁸ což také znamená ztížení přezkumu takové výpovědi. Kromě toho, že je poskytovateli služeb znemožněn přístup k novým úkolům a objednávkám, má toto opatření za důsledek též to, že poskytovatel služby nemůže již objednanou službu splnit či její výsledek odevzdat (např. nezná adresu, kontakt na objednávajícího).

Určité omezení způsobu, jakým je služba poskytována, lze vyzorovat i u platformy Hlídačky.cz. Její poskytovatel totiž ovlivňuje právní vztah mezi hlídačkou a uživatelem tím, že určuje podstatný obsah jejich vzájemného vztahu, tj. závazek uživatele uhradit hlídačce dohodnutou cenu a závazek hlídačky poskytovat službu určitého standardu.¹⁹⁹ Vzhledem k tomu, že poskytovatel platformy Hlídačky.cz toto jednostranné určení standardu služeb vložil do obchodních podmínek, s nimiž poskytovatel služby i uživatel při své registraci souhlasili, mám za to, že tím vytvořil závazek, který musí obě strany, tedy poskytovatel služeb i uživatel, dodržovat.

Na platformě Robeeto a Stovkomat i vzhledem k pestrosti nabízených služeb nedochází ze strany poskytovatelů platformem k určování způsobu poskytnutí služby. Oba poskytovatelé platformem pouze kontrolují, a jak bylo i výše popsáno, pod hrozbou deaktivace účtu, dbají na to, aby poskytovatel služby (v případě Stovkomatu subdodavatel) danou službu či produkt poskytl v čase jím samotným určeném, dle popisu, který on sám vytvořil, s případnou úpravou dle požadavků uživatele.

¹⁹⁷ Viz např. ROBEETO S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky společnosti: čl. 8.3.* Cit. dílo, s. 17-18.

¹⁹⁸ Viz: STOVKOMAT S.R.O. *Podmínky spolupráce při poskytování služeb a zboží: čl. 7.3.* Cit. dílo.

Viz: HLÍDAČKY.CZ S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky a podmínky užití webových stránek www.hlidacky.cz: čl. III., odst. 3.* Cit. dílo.

¹⁹⁹ Tento standard představuje „(...) povinnost poskytovat službu svědomitě a vynaložit maximální úsilí, aby zabránila jakýmkoliv nežádoucím následkům (zejména škodám na svěřeném majetku a na zdraví svěřených dětí a zvířat), jakož i zachovávat nejvyšší stupeň zdvořilosti ve styku s rodičem a příslušníky jeho domácnosti; v případě péče o dítě mu věnovat soustavnou pozornost a veškerou péči, na jaké se s rodičem domluví“, a dále „(...) povinnost hlídačky zdržet se vstupu do prostor domácnosti, které nemají souvislost s poskytovanou službou a zdržet se manipulace s předměty rodiče, které nemají souvislost s poskytovanou službou (zejména „šmejdění“)“. Viz: HLÍDAČKY.CZ S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky a podmínky užití webových stránek www.hlidacky.cz: čl. III., odst. 9.* Cit. dílo.

U doručovatelské platformy Uber Eats jsou kontrolní mechanismy a možná nadřízenost více patrné. Poskytovatel platformy Uber Eats sice direktivně nestanoví jednotlivé pokyny, jak má být doručovací služba poskytnuta, doporučení, která zveřejňuje, však mají více méně stejnou direktivní povahu. Tento poskytovatel platformy tak „silně či důrazně doporučuje“, co dělat v určitých nestandardních situacích, jako je např. nemožnost doručit objednávku z důvodu nehody, nemožnost najít zákazníka (uživatele), a dále postup při zrušení objednávky nebo změně adresy doručení. Ve všech případech navíc důrazně doporučuje kontaktovat asistenční službu Uber.²⁰⁰ Zásadní vliv poskytovatele platformy na způsob, kterým je služba poskytována, lze též dovodit z některých důvodů, pro které může kurýrovi deaktivovat účet. Kurýrům je tak např. zakázán „fyzický kontakt“ se zákazníky (uživateli) nebo personálem restaurace, nevyžádaný kontakt po doručení objednávky či úmyslné zpoždění doručení.²⁰¹ Zejména posledně zmíněný důvod je úzce provázán s technologií GPS, kterou jsou všichni kurýři povinni používat. Tato technologie může mít dvojí funkci. Uživateli umožňuje sledovat, zda se k němu kurýr s objednávkou již blíží. Poskytovateli platformy zase umožňuje konstantně monitorovat výkon kurýra a např. též hodnotit, zda nezvolil příliš dlouhou trasu, která by mohla doručení zpožďovat, což by v konečném důsledku mohlo vést k deaktivaci účtu.

Kvalitu služeb poskytovaných jednotlivými kurýry kontroluje poskytovatel platformy Uber Eats prostřednictvím systému hodnocení. Každý kurýr je za své služby hodnocen uživateli a restauracemi, přičemž jeho celkové hodnocení tvoří průměr z posledních dílčích sto hodnocení. Vedle toho funguje systém, který stanovuje každému kurýrovi míru jím zrušených objednávek. Oba tyto indexy musí být v normě, tedy nesmí být vyšší než průměr ve městě, kde kurýr působí, jinak může Uber takovému kurýrovi deaktivovat účet.²⁰²

Vzhledem k těmto výše popsaným praktikám jsem, stejně jako generální advokát ve svém stanovisku k případu Asociación Profesional Elite Taxi proti Uber Systems Spain SL,²⁰³ toho názoru, že kontrola výkonu práce, kterou Uber vykonává, je podobně efektivní jako kontrola, kterou vykonává tradiční zaměstnavatel nad svými zaměstnanci. Oba případy se liší pouze rozdílnými nástroji, které k takové kontrole jsou použity.

²⁰⁰ UBER TECHNOLOGIES INC. *Užitečné tipy k tvým objednávkám* [online]. [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: <https://www.uber.com/cs-CZ/drive/resources/delivery-tips/>.

²⁰¹ UBER TECHNOLOGIES INC. *Pravidla pro komunitu Uber Eats (Česká republika)*. Cit. dílo.

²⁰² UBER TECHNOLOGIES INC. *Pravidla pro komunitu Uber Eats (Česká republika)*. Cit. dílo.

²⁰³ *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 52. Dostupné také z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=190593&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=236433>.

4.2.3.5. Výkon práce za odměnu

V následujícím bodě bude analyzováno odměňování za poskytnutou službu. Jak již bylo pojednáno v teoretické části této práce, jde v současnosti o jednu z podmínek a nikoliv o jeden z podstatných znaků závislé práce.²⁰⁴ V judikatuře Nejvyššího správního soudu se však **odměna za práci** objevuje jako jedna z indicií vypovídající o existenci hospodářské závislosti na zaměstnavateli a též o existenci znaku podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele. Tato indicie má podle Nejvyššího správního soudu zásadní význam, jelikož bez její přítomnosti, resp. bez závazku protistrany poskytnout za práci protihodnotu, nejde o závislou práci, nýbrž zpravidla o přátelskou výpomoc či dobrovolnickou činnost.²⁰⁵ Z tohoto důvodu bude odměňování na platformách blíže rozebráno i zde.

Zaměstnanec je hospodářsky závislý na zaměstnavateli ve chvíli, kdy jeho výdělek za vykonanou práci je jeho hlavním zdrojem příjmu. To také znamená, že ztráta tohoto zaměstnavatele by měla značný dopad do poměrů zaměstnance. Tento typ závislosti se pravděpodobně u většiny uživatelů platform neprojeví, jelikož, jak je zřejmé ze statistiky, příjem ze služeb poskytovaných prostřednictvím platform je příjmem hlavním pouze pro nepatrnou část osob. Pro většinu ostatních se jedná o pouhý přivýdělek.²⁰⁶

Kromě existence samotné odměny je též důležité se zaměřit na samotný **system a metodu poskytování odměny**, jelikož i ta může mít vliv na výsledné posouzení (ne)závislé práce či (ne)závislé činnosti. Metoda poskytování odměny se objevuje např. v pokynu Ministerstva financí, ve kterém jsou zmíněny nejčastější znaky a okolnosti svědčící o existenci závislé činnosti ve smyslu zákona České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Mezi tyto okolnosti patří, pokud je „*odměna za práci (...) vypočítána na základě délky pracovní doby*

²⁰⁴ Naopak za znak je odměna či úplatnost pokládána v Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198, kde je kladen důraz na opakovanost platby odměny za práci, skutečnost, že odměna představuje jediný nebo hlavní zdroj příjmů zaměstnance a též absenci finančního rizika pro zaměstnance. Viz: bod 13 písm. b) Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198 o pracovním poměru, přijaté 15. 6. 2006 v Ženevě.

²⁰⁵ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, čj. 6 Ads 46/2013-35. Z tohoto rozhodnutí též vyplývá, že „(...) [o]dměna sice nepředstavuje samostatný definiční znak závislé, resp. nelegální práce, avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.“ Nejvyšší správní soud v tomto rozhodnutí též upozorňuje na významnost odměny z pracovněprávního vztahu pro zaměstnance: „Podmínkou samozřejmě je, aby odměna tvořila (ne nutně jediný, ale ekonomicky významný) zdroj zaměstnancových příjmů – poskytnutí drobné protihodnoty např. v podobě daru je běžným zvykem i v případě jednorázové mezilidské výpomoci.“

²⁰⁶ UNI EUROPA, FOUNDATION FOR EUROPEAN PROGRESSIVE STUDIES, UNIVERSITY OF HERTFORDSHIRE a UNIVERSITY OF HERTFORDSHIRE. *Podoby platformové práce: Shrnutí výzkumu pro Českou republiku*. Cit. dílo, s. 4.

nebo obdobným způsobem běžným při odměňování osoby v pracovně-právním vztahu“.²⁰⁷

V následujícím textu tedy budu zjišťovat, jaké systémy odměňování platformy používají.

Systémy odměňování se na platformách různí. Na platformě Hlídačky.cz, Robeeto a Stovkomat je poskytovatel služeb (či subdodavatel poskytovatele platformy Stovkomat) odměňován za jednotlivé služby ve výši, kterou si sám za službu stanoví. V případě platformy Stovkomat je z takového výdělku stržena provize Stovkomatu ve výši 30 %.²⁰⁸ U těchto platform tedy nedochází k jednostrannému stanovení ceny ze strany poskytovatele platformy, pouze u platformy Stovkomat je určena spodní hranice nabízené služby či zboží, a to na 150 Kč²⁰⁹.

Naopak u doručovatelských platform se dostává kromě úkolové odměny (tj. za doručení) více do popředí hodinová odměna, tzv. hodinové garance, s nejrůznějšími bonusy dle oblasti a vytíženosti.^{210, 211} Obecně platí, že mezi nejvytíženější časy patří poledne a večer, kdy si zákazníci objednávají obědy a večeře. Aby byla taková poptávka uspokojena, musí platformy zajistit dostupnost adekvátního počtu kurýrů. K tomuto slouží dynamické stanovení odměny, kdy právě přes poledne a večer jsou odměny mnohem vyšší a nejrůznější bonusy poskytované za splnění určitého počtu jízd.²¹² Vedle toho bonusy za vytíženou oblast mají motivovat kurýry, aby doručovali především v oblastech s vyšším počtem objednávek. Poskytovatelé platform tímto systémem odměňování opět nepřímo ovlivňují způsob výkonu práce kurýra, jelikož ten se zcela nezávisle nerozhodne, kdy bude pracovat. Vedle metody odměňování stojí za pozornost též pravidelnost vyplácení odměny. Zatímco poskytovatel platformy Wolt vyplácí odměnu každých čtrnáct dní,²¹³ poskytovatel platformy Uber Eats tak činí každý týden.²¹⁴

²⁰⁷ MINISTERSTVO FINANCÍ ČR. *Pokyn D-285, k aplikaci § 6 odst.1 a 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a vymezení tzv. závislé činnosti* [online]. [cit. 2019-11-08]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/D-285.pdf>.

²⁰⁸ STOVKOMAT S.R.O. *Podmínky spolupráce při poskytování služeb a zboží: čl. 4.3.* Cit. dílo.

²⁰⁹ STOVKOMAT S.R.O. *Mikroslužby, práce a brigáda online z domova - Stovkomat.cz* [online]. [cit. 2019-11-18]. Dostupné z: <https://www.stovkomat.cz/>.

²¹⁰ WOLT ČESKO S.R.O. *Kurýr/ka Wolt – rozvážte ty nejlepší pražské dobroty!* In: *Jobs.cz*. Cit. dílo.

WOLT ČESKO S.R.O. *Jak se stát partnerským kurýrem Woltu?* Cit. dílo.

REBUCAR S.R.O. *Kurýr PRAHA, 220 Kč / h.* Cit. dílo.

²¹¹ Poskytovatel platformy Uber Eats přímo nezveřejňuje svůj systém odměňování, tudíž zde lze vycházet pouze nepřímo z inzerce jeho flotilového partnera, která se však vztahuje i na kurýry – nezávislé partnery. „*Můžete si vydělat i 180 Kč/hod ve špičce (při splnění požadovaných kritérií) a získat nárok na speciální odměny v prvních týdnech doručování. (...) Týdenní výplaty výdělků. Zaručené odměny v hodinách a dnech s vysokou poptávkou.*“ ÜBER CZECH REPUBLIC TECHNOLOGY S.R.O. *Práce: Kurýr Uber Eats – vydělejte kdy se ti to hodí* [online]. [cit. 2019-11-18]. Dostupné z: <https://www.jenprace.cz/nabidka/txwad3/kuryr-uber-eats-vydelavej-kdy-se-ti-to-hodi>.

²¹² Rozhovor s Martinem DOČKALEM, kurýrem doručujícím prostřednictvím platformy Uber Eats. Praha, 18. 11. 2019.

²¹³ WOLT ČESKO S.R.O. *Kurýr/ka Wolt – rozvážte ty nejlepší pražské dobroty!* In: *Jobs.cz*. Cit. dílo.

²¹⁴ Rozhovor s Martinem DOČKALEM, kurýrem doručujícím prostřednictvím platformy Uber Eats. Praha, 18. 11. 2019.

Konkrétně na platformě Uber Eats je metoda odměňování založena na součtu jednotlivých dílčích odměn, případných bonusů a hodinových garancí, poníženém o provizi náležející poskytovateli této platformy. Do součtu se promítá odměna za vyzvednutí jídla v restauraci, odměna za předání jídla zákazníkovi a odměna za ujeté kilometry od vyzvednutí jídla v restauraci k jeho předání zákazníkovi. Do výsledné odměny se případně započte i bonus za vytiženou oblast ve výši 10-20 %, hodinové garance (např. mezi 17-21:00 činí taková garance 200 Kč/hod za předpokladu, že kurýr doručí min. 2 objednávky jídla a žádnou objednávku neodmítne) a týdenní či jiné denní bonusy (např. za určitý počet jízd). Z celkové odměny si Uber Eats odečítá provizi 10 %.²¹⁵

K tomu je nutno též upozornit na skutečnost, že čas strávený na cestě do restaurace, kde kurýr vyzvedává jídlo, a tedy náklady s touto cestou spojené nejsou zvlášť ohodnoceny. Proto za předpokladu, že kurýr doručuje bez poskytnutí hodinové garance a jiných bonusů, je pro něj poněkud nevýhodné vyzvedávat objednávku, pokud je vzdálenost od restaurace k němu v porovnání se vzdáleností restaurace od zákazníka mnohonásobně větší. V takovém případě by mu celková odměna pravděpodobně nemusela pokrýt vynaložené náklady²¹⁶ a též by mu pravděpodobně nepřinesla adekvátní odměnu za vynaložený čas.

Z výše uvedeného je zřejmé, že způsob odměňování používaný poskytovateli doručovatelských platforem, který spočívá v pravidelnosti vyplácení odměn, jednostranném určení odměny (hodinové či úkolové) ze strany těchto poskytovatelů, hodinových garancích a nejrůznějších bonusech, má z vybraného vzorku poskytovatelů platforem nejblíže k odměňování typickému pro pracovní právní vztahy. V pracovní právních vztazích se kromě základních mzdových forem, do kterých se řadí časová, úkolová a smíšená mzda, vyskytují též doplňkové mzdové formy zahrnující prémie, bonusy a různé příplatky.²¹⁷

Naopak u ostatních vybraných platforem lze vysledovat opačnou tendenci, kdy si ceny za poskytnutou službu stanovují samotní poskytovatelé služeb, nikoliv poskytovatelé platformy. Jedinou kontroverzí může být výše provize, kterou z odměny odečítá poskytovatel

²¹⁵ Rozhovor s Martinem DOČKALEM, kurýrem doručujícím prostřednictvím platformy Uber Eats. Praha, 18. 11. 2019.

²¹⁶ Např. na pohonné hmoty při doručování prostřednictvím motorového vozidla.

²¹⁷ Takové dělení používá Kahle, který do základních mzdových forem řadí též podílovou a akordní mzdu, a do doplňkových mzdových forem též další platy. Viz: KAHLE, Bohuslav. Odměňování zaměstnanců. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHR, Petr HŮRKA, Jakub MORÁVEK, Věra ŠTANGOVÁ, Martin ŠTEFKO, Petr TRÖSTER a Margerita VYSOKAJOVÁ. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání 2017. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 241-242. ISBN 978-80-7400-667-8.

platformy Stovkomat či poplatek za placené členství na platformě Robeeto.²¹⁸ Za předpokladu, že zde nedochází k výkonu závislé práce a oba poskytovatelé nejsou v pozici zaměstnavatele, však tato částka nepředstavuje z hlediska pracovního práva problém, jelikož by se v takovém případě nejednalo o nedovolené srážky ze mzdy.²¹⁹

4.2.3.6. Soustavnost výkonu práce

Podle judikatury Nejvyššího správního soudu představuje další pomocné kritérium pro určení závislé práce soustavnost výkonu práce.²²⁰ K tomuto kritériu je nutno však dodat, že samo o sobě má omezenou aplikovatelnost. V pracovním právu totiž existují i pracovněprávní vztahy, pro které je naopak typická nárazovost a krátkodobost. Jedná se o pracovněprávní vztahy vzniklé na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, avšak teoreticky může jít též o pracovní poměr na dobu určitou. Kritérium soustavnosti tedy bude bez výjimky použitelné pouze pro pracovní poměr na dobu neurčitou.

Problematičnost tohoto kritéria spočívá také v tom, že může být též přítomno u obchodněprávních vztahů dlouhodobé povahy. Není totiž ničím nevšedním, že dva podnikatelé spolu k oboustranné prospěšnosti spolupracují a přitom ani jeden pro druhého nekoná závislou práci. K takové spolupráci může dojít např. z toho důvodu, že daný podnikatel je ve svém oboru jeden z mála expertů či, jak zmiňuje i Nejvyšší správní soud, z toho důvodu, že „v okolí těchto podnikatelů není k dispozici jiný vhodný smluvní partner“.²²¹

K prověření tohoto znaku u činností prováděných prostřednictvím vybraných platform nejsou k dispozici relevantní zdroje, zejm. konkrétní smluvní dokumentace uzavřená mezi poskytovateli služeb a poskytovateli platform.²²² Lze tak pouze předpokládat, že se poskytovatelé služeb na platformách neregistrují pouze za účelem splnění jednoho

²¹⁸ ROBEETO S.R.O. *PROFI členství* [online]. [cit. 2019-11-18]. Dostupné z: <https://www.robeeto.com/cs/predplatne>.

²¹⁹ Ustanovení § 146 ve spojení s ustanovením § 147 Zákoníku práce.

²²⁰ V rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013–35 je tento znak dovozen z účelu, postihu nelegální práce a též přímo z gramatického vyjádření definice závislé práce v § 2 odst. 1 Zákoníku práce již se rozumí práce, která je „vykonávána“, tedy vid nedokonavý. Podle Nejvyššího správního soudu tedy „(...) mohou zůstat v platnosti dřívější judikатурní závěry o soustavnosti jako znaku závislé práce, neboť při jednorázové či příležitostné spolupráci se jen těžko může mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vytvořit jakýkoliv vztah, natožpak vztah závislosti.“

²²¹ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 7. 2006, č. j. 2 Afs 173/2005-69 k vymezení závislé činnosti dle podle ustanovení § 6 odst. 1 písm. a) zákona ČNR č. 58/1992 Sb., o daních z příjmů.

²²² K prokázání soustavnosti dále slouží např. výpovědi zaměstnavatele, výslech svědků, ale též přímá pozorování inspekce práce vyplývající ze situace na místě (např. množství již provedené práce). K tomu též rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013–35.

konkrétního úkolu. Tento předpoklad podporuje i výsledek aktuální statistiky,²²³ podle které téměř třetina oslovených respondentů pracuje prostřednictvím digitálních platforem alespoň jednou týdně, tedy pravidelně a soustavně.

4.2.3.7. Závěrečné zhodnocení přítomnosti znaků závislé práce

Pro závěrečné zhodnocení je nejdříve nutné zopakovat, že stejně jako pro soudy je i v tomto případě při testování znaků závislé práce rozhodující komplexní posouzení, tedy, jak se činnost jeví jako celek. Přitom je nutné též zohlednit, že každý ze znaků musí být v určité míře zastoupen. V opačném případě, v případě absence jediného takového znaku, již zkoumanou činnost nelze podle platné a účinné úpravy považovat za závislou práci.

Na základě provedené analýzy mám za to, že mezi poskytovateli platforem Hlidacky.cz, Stovkomat, Robeeto a jednotlivými poskytovateli služeb (subdodavateli v případě platformy Stovkomat) nedochází k výkonu závislé práce. Nabízené služby včetně jejich ceny jsou určovány jednotlivými poskytovateli služeb (subdodavateli v případě platformy Stovkomat) a platforma pouze jejich nabídku zveřejňuje, případně sama přebírá. Uživatel následně podle svých požadavků subdodavateli specifikuje podobu výsledného díla či služby a poskytovatel platformy dále již průběh zhotovení díla či poskytování služby nijak nekontroluje. Jednotliví poskytovatelé služeb (subdodavatelé v případě platformy Stovkomat) si tedy zachovávají rozhodující prvek nezávislosti.

U zbývajících dvou platforem, které se obě zaměřují na doručování jídla, lze vyslovit závěr o výkonu závislé práce pouze vůči platformě Uber Eats. K platformě Wolt nebyly k dispozici bližší informace o tom, jaké kontrolní mechanismy její poskytovatel vůči kurýrům používá, a tak nebylo možné učinit závěr o nadřazeném postavení poskytovatele této platformy. Z důvodu absence dílčího závěru k takto stěžejnímu znaku závislé práce je proto též nemožné učinit závěr o výkonu závislé práce na této platformě. Co se týče platformy Uber Eats, je naopak možné dle mého názoru shrnout, že její poskytovatel svými praktikami a kontrolními mechanismy očividně vystupuje jako tradiční zaměstnavatel a činnost, kterou jednotliví kurýři poskytují, i s ohledem na naplnění ostatních znaků, představuje závislou práci.

²²³ UNI EUROPA, FOUNDATION FOR EUROPEAN PROGRESSIVE STUDIES, UNIVERSITY OF HERTFORDSHIRE a UNIVERSITY OF HERTFORDSHIRE. *Podoby platformové práce: Shrnutí výzkumu pro Českou republiku*. Cit. dílo, s. 3-4. Blíže k těmto výsledkům kapitola 4.1. této práce.

4.2.4. Ochrana poskytovatelů služeb v obchodněprávních vztazích

V předešlé podkapitole bylo dovozeno, že činnost převážné většiny poskytovatelů služeb vykonávaná prostřednictvím vybraných platform, nenaplnuje znaky závislé práce. Z tohoto důvodu se v těchto případech nejedná o zaměstnance poskytovatele platformy. Vzhledem k povaze jejich činnosti budou tak až na výjimky²²⁴ spadat pod definici podnikatelů dle § 420 odst. 1 Občanského zákoníku.

Ačkoliv tato skupina poskytovatelů služeb nepodléhá pracovněprávní ochraně, není zcela zbavena právní ochrany v právním styku s poskytovatelem platformy. Kromě obecných zásad obsažených v hlavě I, dílu 1 Občanského zákoníku je chráněn též ustanovení Občanského zákoníku upravující obchodní podmínky a v případě, že se nacházejí v postavení slabší strany též další ochranná ustanovení upravující smlouvy uzavírané adhezním způsobem. Ochrana, kterou poskytuje Občanský zákoník bude předmětem prvního následujícího bodu. V druhém bodě bude pojednáno o úpravě obsažené v nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1150, o podpoře spravedlnosti a transparentnosti pro podnikatelské uživatele online zprostředkovatelských služeb, která se již přímo dotýká vztahu mezi poskytovatelem digitální platformy a podnikatelským poskytovatelem služeb.

4.2.4.1. Občanskoprávní ochrana poskytovatelů služeb

Důvodem pro ochranu poskytovatelů služeb mohou být kupříkladu některé problematické případy deaktivace účtu poskytovatelů služeb a znemožnění přístupu k platformě učiněné ze strany poskytovatelů platform. K deaktivaci těchto účtů opravňují poskytovatele platform ustanovení uvedená v obchodních podmínkách, ze kterých vychází smlouva následně uzavíraná s poskytovateli služeb. Kromě extrémního případu svévole²²⁵ ze strany poskytovatele platformy, je často deaktivace účtu podmíněna vyjmenovanými důvody. Důvod pro deaktivaci účtu může spočívat v nízkém hodnocení poskytovatele služeb ze strany uživatelů²²⁶ nebo i v jediném porušení povinnosti poskytovatele služeb dodat plnění (tedy např. i nečasné dodání plnění)²²⁷. Deaktivace účtu má pro poskytovatele služeb neblahé důsledky. Ztráta přístupu

²²⁴ Těmito výjimkami budou zejm. osoby, které svou činnost nevykonávají se záměrem činit tak soustavně. Mohlo by se jednat např. o poskytovatele služeb, který chtěl během svého volného času zužitkovat své jazykové schopnosti, a proto jednorázově zadal nabídku překladu textu z českého do anglického jazyka na platformě Robeeto. Po této jednorázové činnosti již na platformě nebyl aktivní.

²²⁵ HLÍDAČKY.CZ S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky a podmínky užití webových stránek www.hlidacky.cz: čl. III odst. 3.* Cit. dílo.

²²⁶ UBER TECHNOLOGIES INC. *Pravidla pro komunitu Uber Eats (Česká republika).* Cit. dílo.

²²⁷ STOVKOMAT S.R.O. *Podmínky spolupráce při poskytování služeb a zboží: čl. 5.1., 7.4.* Cit. dílo.

k „platformovým“ klientům může vést ke značnému omezení zdrojů příjmů poskytovatele služeb a též k nemožnosti poskytovatele služeb plnit objednanou (případně též zaplacenou) službu. Taková situace může nastat v případě, že poskytovatel služby nezná přesné identifikační a kontaktní údaje klienta (uživatele), a veškerá komunikace se do doby deaktivace účtu poskytovatele služeb odehrávala pouze na digitální platformě.

Proti obdobným **ustanovením, které poskytovatel služeb nemohl v obchodních podmínkách rozumně očekávat** („překvapivá ustanovení“) poskytuje ochranu ustanovení § 1753 Občanského zákoníku. Podle znění ustanovení § 1753 Občanského zákoníku je tato ochrana poskytnuta jakékoliv druhé smluvní straně, nemusí se tak jednat pouze o slabší stranu jako u ochrany před některými doložkami použitými v adhezních smlouvách. Taková ustanovení jsou neúčinná, pokud je poskytovatel služeb nepřijal výslovně. To také znamená, že pouhé zaškrtnutí políčka jako vyjádření souhlasu s tím, že se poskytovatel služeb „seznámil s obchodními podmínkami“ pravděpodobně nebude stačit a taková ustanovení budou ve vztahu k poskytovateli služeb neúčinná. Z tohoto důvodu by měli poskytovatelé platforem kontraktační proces podmínit rozkliknutím obchodních podmínek, ve kterých budou konkrétní „podezřelá“ ustanovení v obchodních podmínkách označena samostatným zaškrťovacím políčkem na znamení, že je poskytovatel služeb výslovně přijímá.

S ohledem na **adhezní způsob uzavírání smlouvy**, kdy je znění smlouvy formulováno pouze poskytovatelem platformy bez možnosti ad hoc úpravy ze strany poskytovatele služeb, se kromě obecné úpravy ochrany před „překvapivými“ ustanoveními v obchodních podmínkách nabízí též **ochrana před některými doložkami použitými v těchto smlouvách** (a též obchodních podmínkách, které jsou součástí takových smluv) dle ustanovení § 1798-1801 Občanského zákoníku. V takovém případě na rozdíl od ustanovení § 1753 Občanského zákoníku musí poskytovatel služeb vystupovat vůči poskytovateli platformy v postavení slabší strany. O takovém postavení by mohlo vypovídat kupříkladu hospodářské postavení poskytovatele služby, které je diametrálně odlišné a slabší než postavení poskytovatele platformy. Tuto skutečnost přitom na rozdíl od osob, které vystupují mimo souvislost s vlastním podnikáním a kterým svědčí vyvratitelná domněnka dle ustanovení § 433 odst. 2 Občanského zákoníku, musí prokázat. S ohledem na to, že většina poskytovatelů služeb jsou pravděpodobně živnostníci se slabou vyjednávací pozicí, a tedy i v postavení ekonomicky slabších obchodních partnerů, mám za to, že budou též vůči poskytovatelům platforem slabší stranou.

Vedle možné neplatnosti doložky odkazující na podmínky uvedené mimo vlastní text smlouvy,²²⁸ nesrozumitelné či nečitelné doložky,²²⁹ je v podnikatelských vztazích obzvlášť důležitá možnost neplatnosti doložky, „*kteřá je pro slabší stranu zvlášť nevýhodná, aniž je pro to rozumný důvod*“.²³⁰ Kogentní je v podnikatelských vztazích pouze zákonná úprava této doložky a její neplatnosti, s přihlédnutím k dalším podmínkám. Od úpravy ostatních doložek se strany – podnikatelé mohou odchýlit.²³¹ Nevýhodnost doložky musí však být natolik zásadní, že doložka bude „*hrubě odporovat obchodním zvyklostem a zásadě poctivého obchodního styku*“ a zároveň bude doložka uvedena „*mimo vlastní text smlouvy a navržená druhou smluvní stranou*“.²³² Teprve za takových podmínek bude doložka neplatná. V kontextu vztahu mezi poskytovatelem služby a poskytovatelem platformy by se mohlo jednat o doložky, které by, za předpokladu, že poskytovatel platformy též zajišťuje platební systém pro uživatele a poskytovatele služeb, opravňovaly z jakéhokoliv důvodu pozdržet po dobu několika týdnů či měsíců výplatu odměny náležející poskytovateli služeb.

4.2.4.2. Unijní ochrana poskytovatelů služeb na digitálních platformách

Jak bylo vyloženo v předchozím bodě, český právní řád obsahuje obecný právní rámec, který za určitých okolností poskytuje ochranu podnikatelům před některými ustanoveními obchodních podmínek a doložkami použitými ve smlouvách uzavíraných adhezním způsobem. Nerozlišuje tedy, zda podnikatel působí v online či offline prostředí.

Mnohem specifičtěji zaměřená je oproti tomu unijní právní úprava obsažená v nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1150, o podpoře spravedlnosti a transparentnosti pro podnikatelské uživatele online zprostředkovatelských služeb (dále jen „Nařízení“).²³³ Tato úprava se zaměřuje na právní vztah mezi poskytovatelem platformy a podnikatelským poskytovatelem služby a přináší posledně zmíněnému větší ochranu v online prostředí.

Vzhledem k tomu, že Nařízení nabude účinnosti teprve v příštím roce²³⁴ a jeho úprava tedy není zatím příliš známá, budu se nejprve obecně zabývat jeho působností a vybranými termíny, které

²²⁸ Ustanovení § 1799 Občanského zákoníku.

²²⁹ Ustanovení § 1800 odst. 1 Občanského zákoníku.

²³⁰ Ustanovení § 1800 odst. 2 Občanského zákoníku.

²³¹ Ustanovení § 1801 Občanského zákoníku.

²³² Tamtéž.

²³³ Dle čl. 1 odst. 2 Nařízení se toto nařízení nevztahuje pouze na online zprostředkovatelské služby, ale též internetové vyhledávače. S ohledem na zaměření této práce se bude tento bod zaměřovat pouze na online zprostředkovatelské služby.

²³⁴ A to dle čl. 19 odst. 2 Nařízení dnem 12. 7. 2020.

používá. Následně blíže představím jednotlivé požadavky kladené na online zprostředkovatelské služby, tedy prakticky na platformy ve smyslu této práce. Tyto požadavky totiž ve výsledku posilují postavení podnikatelského poskytovatele služeb (slovy Nařízení a tohoto bodu práce „podnikatelských uživatelů“²³⁵) jakožto strany závislé²³⁶ na poskytovateli online zprostředkovatelských službách a přispívají též k jeho větší právní ochraně.²³⁷

Působnost tohoto nařízení v online prostředí, které je charakteristické svým globálním dosahem, je omezena vůči všem online zprostředkovatelským službám dvěma znaky, které musí být splněny kumulativně. Podnikatelští uživatelé, kterým jsou online zprostředkovatelské služby nabízeny k poskytnutí nebo poskytovány, musí být „(...) usazení nebo m[ít] místo pobytu v Unii“. Též spotřebitelé, kterým jsou služby nebo zboží podnikatelských uživatelů prostřednictvím online zprostředkovatelských služeb nabízeny, se musí nacházet v Unii.²³⁸ Působnost Nařízení je navíc v čl. 1 odst. 3 Nařízení vymezena negativně – nevztahuje se např. na online platební systémy nebo online reklamní nástroje.²³⁹

Samotné **online zprostředkovatelské služby** jsou v čl. 2 odst. 2 Nařízením definovány jako služby, které kumulativně splňují tato kritéria: „a) představují služby informační společnosti ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. b) směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/1535 (12); b) umožňují podnikatelským uživatelům nabízet zboží nebo služby spotřebitelům s cílem

²³⁵ Dle čl. 2 odst. 1 Nařízení se jím rozumí „(...) jakákoli soukromá osoba jednáající v rámci obchodní nebo profesní činnosti nebo jakákoli právnická osoba, která prostřednictvím online zprostředkovatelských služeb nabízí zboží nebo služby spotřebitelům za účelem, který lze považovat za jejich obchodní činnost, podnikání, řemeslo nebo povolání“.

²³⁶ Zejm. mikropodniky, malé a střední podniky používají online zprostředkovatelské služby k oslovování spotřebitelů a mohou tak mít rozhodující vliv na jejich obchodní úspěch. Viz: Recitál 2 ve spojení s recitálem 12 Nařízení.

²³⁷ S ohledem na pravomoc svěřenou Evropské komisi, která má každé tři roky vyhodnocovat toto Nařízení a navrhopvat dodatečná pravidla je možné, že tato ochrana se bude posilovat. Evropská komise má kupříkladu posoudit dodržování povinností a jejich dopad na ekonomiku online platform, zkoumat další problémy, které souvisejí se závislostí podnikatelských uživatelů a také posoudit, zda působnost tohoto nařízení s ohledem na definici podnikatelského uživatele nepodporuje falešnou samostatně výdělečnou činnost (v ČR švarcsystém). Viz: čl. 18 odst. 1 a 2 Nařízení.

²³⁸ Čl. 1 odst. 2 Nařízení zní: „Toto nařízení se vztahuje na online zprostředkovatelské služby a internetové vyhledávače poskytované, nebo nabízené k poskytnutí, podnikatelským uživatelům a uživatelům firemních internetových stránek, kteří jsou usazení nebo mají místo pobytu v Unii a kteří prostřednictvím těchto online zprostředkovatelských služeb nebo internetových vyhledávačů nabízejí zboží nebo služby spotřebitelům nacházejícím se v Unii, bez ohledu na místo usazení nebo místo pobytu poskytovatelů takových služeb a bez ohledu na právo, které by jinak bylo rozhodné.“ Jak bylo řečeno již výše tato práce se nezaměřuje na internetové vyhledávače, stranou tudíž též zůstanou uživatelé firemních internetových stránek, kteří dle definice obsažené v čl. 2 odst. 7 Nařízení a s ohledem na znění čl. 5 odst. 4 a 5 písm. c), čl. 7 odst. 2 a odst. 3 písm. b) a čl. 16 Nařízení se vztahují k činnosti internetových vyhledávačů.

²³⁹ Dle čl. 1 odst. 3 Nařízení jsou z jeho působnosti vyloučeny „online platební služby nebo online reklamní nástroje nebo online reklamní výměny, které nejsou poskytovány s cílem usnadnit zahájení přímých transakcí a které nezahrnují smluvní vztah se spotřebiteli.“ K online platebním službám se např. bude řídit služba PayPal. Viz: PAYPAL. *Smlouva s uživatelem služby PayPal: čl. 1.1.* [online]. 1. 10. 2019 [cit. 2019-11-14]. Dostupné z: <https://www.paypal.com/cz/webapps/mpp/ua/useragreement-full#r01>.

usnadnit zahájení přímých transakcí mezi těmito podnikatelskými uživateli a spotřebiteli, bez ohledu na to, kde jsou tyto transakce nakonec uzavřeny; c) jsou poskytovány podnikatelským uživatelům na základě smluvních vztahů mezi poskytovatelem těchto služeb a podnikatelskými uživateli, kteří nabízejí zboží nebo služby spotřebitelům“.²⁴⁰ Z definice je tedy zřejmé, že prvotním úkolem online zprostředkovacích služeb je propojit podnikatele se spotřebitelem a je již bezpředmětné, zda tyto strany smlouvu uzavřou online či offline.²⁴¹ Mám tedy za to, že do působnosti tohoto Nařízení budou kupříkladu spadat též platformy jako Hlídačky.cz a Robeeto jako ryze zprostředkovatelské služby.

Obsahově se Nařízení zaměřuje na dvě oblasti, a to na požadavky kladené na obchodní podmínky poskytovatelů online zprostředkovatelských služeb²⁴² a způsoby řešení sporů podnikatelských uživatelů s těmito poskytovateli.

Základními **požadavky na obchodní podmínky online zprostředkovatelských služeb** jsou jasnost, srozumitelnost a snadná dostupnost těchto obchodních podmínek i v předmluvní fázi obchodního vztahu. Věcně se další požadavky zaměřují na práva duševního vlastnictví podnikatelských uživatelů, pořadí podnikatelských uživatelů zobrazených na platformě, a též na důvody pro omezení, pozastavení či ukončení online zprostředkovatelských služeb podnikatelským uživatelům.²⁴³

²⁴⁰ Příkladem se do online zprostředkovatelských služeb dle 11 Nařízení řadí 3 typy služeb, a to „(...) online tržiště elektronického obchodování, včetně tržišť vytvářených ve spolupráci, na nichž jsou podnikatelské uživatelské aktivity, dále online služby softwarových aplikací, jako jsou obchody s aplikacemi, a online služby sociálních médií (...)“.
Mohlo by se tedy jednat např. o Amazon, Google Play, Facebook.

²⁴¹ Nadto recitál 10 Nařízení upozorňuje, že není vůbec potřeba, aby k uzavření smlouvy mezi podnikatelským uživatelem a spotřebitelem došlo. S ohledem na nezávaznost recitálu a pouhý pomocný charakter při interpretaci se však domnívám, že je zde potřeba upřednostnit znění článku 2 odst. 2 písm. b) Nařízení, ve kterém se uzavření smlouvy vyžaduje.

²⁴² Český překlad Nařízení používá pojem „podmínky“, německý překlad „allgemeine Geschäftsbedingungen“ a anglická verze Nařízení „Terms and Condition“. S ohledem na tyto překlady a též s ohledem na čl. 2 odst. 10, který „podmínky“ definuje a klade důraz na jednostranné stanovení smluvních podmínek poskytovatelem online zprostředkovatelských služeb bude v textu používán pojem obchodní podmínky poskytovatele.

²⁴³ Viz Čl. 3 odst. 1, čl. 5 Nařízení. Kromě toho jsou věcné požadavky též kladeny na transparentnost rozdílného zacházení ze strany poskytovatele zprostředkovatelských služeb dle čl. 7 Nařízení, transparentnost přístupu poskytovatelů online zprostředkovatelských služeb a podnikatelských uživatelů k údajům dle čl. 9 Nařízení a též transparentnost v omezení nabízení služeb podnikatelských uživatelů jinými prostředky dle čl. 10 Nařízení. Prvním požadavkem je zejména sledováno, aby poskytovatel online zprostředkovatelských služeb popsal, jakým způsobem může zvýhodňovat zboží či služby, které sám prostřednictvím platformy nabízí či které nabízí jím ovládaný podnikatelský uživatel, vůči zbožím či službám ostatních podnikatelských uživatelů. Viz: Recitál 30 Nařízení. Druhým požadavkem je sledována informovanost podnikatelských uživatelů o přístupu k osobním údajům, k dalším údajům jako např. hodnocení či recenze, a též o možnosti poskytovatele online zprostředkovatelských služeb sdílet tyto údaje s třetími stranami. Viz: Recitály 33 až 35 Nařízení. Posledním požadavkem se pouze sleduje zjištění důvodů, pro které poskytovatel online zprostředkovatelských služeb omezuje jiné prostředky, kterými by mohl podnikatelský uživatel nabízet své zboží či služby. Toto nařízení vůči tomuto možnému omezení nestanoví žádné restrikce, to ponechává jiným předpisům v oblasti ochrany hospodářské soutěže a nekalých obchodních praktik. K tomu též recitál 36 Nařízení.

Prvnímu ze zmíněných věcných požadavků je odbornou veřejností vytýkána jeho vágnost, jelikož vyžaduje pouze „(...) *všeobecné informace o účincích podmínek na práva duševního vlastnictví podnikatelských uživatelů a jejich kontrolu nad těmito právy*“²⁴⁴ a nijak obsahově neomezuje tyto účinky.²⁴⁵

Poskytovatelé online zprostředkovatelských služeb mají dále povinnost v obchodních podmínkách stanovit hlavní parametry vč. jejich odůvodnění, které používají pro určování pořadí zobrazovaných služeb jednotlivých podnikatelských uživatelů či samotných podnikatelských uživatelů. Mezi tyto parametry může mj. patřit přímá či nepřímá úplata zaplacená podnikatelským uživatelem.²⁴⁶ Podle recitálu 24 Nařízení je toto pořadí „*výsledkem uplatnění algoritmického řazení, mechanismů hodnocení či recenzí (...)*“. V praxi tedy půjde např. o hodnocení a recenze podnikatelských uživatelů ze strany spotřebitelů. Díky transparentnosti mechanismů určujících pořadí bude též podle zmíněného recitálu možné jednotlivé poskytovatele zprostředkovatelských služeb porovnat, což též znamená, že podnikatelský uživatel se bude moci lépe rozhodnout, která online zprostředkovatelská služba jeho služby nebo jej samotného bude zobrazovat na předních pozicích, a tak mu pravděpodobně přinese větší počet zákazníků a též větší zisk.

Dalšími požadavky jsou kladeny na omezení, pozastavení a ukončení poskytování služeb vůči konkrétnímu podnikatelskému uživateli. Tato opatření mají významný dopad na zájmy podnikatelského uživatele²⁴⁷ a jeho působení na platformě. Z tohoto důvodu jim bude věnována větší pozornost. První dvě opatření se řadí k méně invazivním, která by měla být ze strany poskytovatele online zprostředkovatelských služeb preferována před ukončením veškerých online zprostředkovatelských služeb jakožto nástrojem ultima ratio.²⁴⁸ Prakticky lze omezit

²⁴⁴ Viz čl. 3 odst. 1 písm. e) Nařízení.

²⁴⁵ Příliš vágní formulace této povinnosti, která nereguluje samotný obsah účinků na práva duševního vlastnictví podnikatelských uživatelů kritizuje např. Pavis, právnička zaměřená na právo duševního vlastnictví. Ta upozorňuje na skutečnost, že obchodní podmínky některých poskytovatelů platforem obsahují klauzuli o plném převodu práv duševního vlastnictví na poskytovatele platformy. Ve svůj prospěch též ujednávají neomezenou a nevýlučnou licenci či diktují rozsah převodu práv duševního vlastnictví, které mají být převedeny na nabývajícího uživatele. Přitom vlastník práv duševního vlastnictví (zejm. umělec coby poskytovatel služeb) za takový převod práv dostane jen velmi malou odměnu. Pavis proto navrhuje, aby se úprava inspirovala francouzskou úpravou obchodních podmínek, která požaduje seznam práv duševního vlastnictví, která by poskytovatel platformy chtěl nabýt, výměnou za určitý obnos nebo jiné protiplnění, což by zároveň bylo podmínkou platnosti takového nabytí. Viz: PAVIS, Mathilde. *The EU Regulation on fairness in the platform economy is a let down for intellectual property* [online]. 30. 7. 2019 [cit. 2019-11-14]. Dostupné z: <http://ipkitten.blogspot.com/2019/07/the-eu-regulation-on-fairness-in.html>.

²⁴⁶ K takové přímé úplatě by mohlo patřit prémiové členství na platformě.

²⁴⁷ Taková rozhodnutí poskytovatele online zprostředkovatelských služeb mají dopad např. na nerušený chod jeho podnikání, získání co možná největšího odbytu služeb či na samotný přístup ke spotřebitelům.

²⁴⁸ Recitál 23 Nařízení.

podnikatelského uživatele např. jeho „*degradací nebo negativním ovlivněním [jeho] zobrazení (...) nebo snížením je[ho] pořadí*“.²⁴⁹

Požadavky Nařízení se konkrétně týkají lhůty, způsobu a obsahu oznámení pozastavení, omezení nebo ukončení online zprostředkovatelských služeb. Až na výjimky musí být ve všech těchto případech na trvalém nosiči²⁵⁰ poskytnuto řádné odůvodnění, které kromě vylíčení konkrétních skutečností musí obsahovat též odkaz na důvod předem stanovený v obchodních podmínkách, který k pozastavení, omezení či ukončení vedl.²⁵¹ Podnikatelský uživatel přitom musí dostat příležitost tyto skutečnosti a okolnosti objasnit v tzv. interním postupu vyřizování stížností.²⁵² Při ukončení poskytování online zprostředkovatelských služeb musí být toto odůvodnění poskytnuto minimálně třicet dní před účinností tohoto ukončení.²⁵³ V ostatních případech s okamžikem účinnosti tohoto opatření.

S ohledem na tuto úpravu tedy nebude možné, aby si poskytovatelé zprostředkovatelských služeb vyhradili v obchodních podmínkách možnost ukončit své služby vůči konkrétnímu podnikatelskému uživateli dle svého uvážení. V tomto lze též vidět paralelu s výpovědí danou zaměstnanci, a to jak ve skutkovém vymezení důvodu,²⁵⁴ tak v poskytnutí lhůty (v případě zaměstnance výpovědní doby²⁵⁵) v délce dostačující pro obstarání náhradního zdroje příjmu.

Podnikatelský uživatel je též chráněn před překotnými změnami obchodních podmínek, a to tím, že každá navržená změna mu musí být oznámena na trvalém nosiči, až na výjimky,²⁵⁶ minimálně patnáct dní předem. Nařízení též omezuje možnost uplatňovat změny podmínek se zpětnou účinností. Umožňuje je jen ve dvou případech, tj. pokud „(...) vycházejí z právní

²⁴⁹ Recitál 22 Nařízení.

²⁵⁰ Tím se dle čl. 2 odst. 13 Nařízení rozumí „*jakýkoli nástroj, který umožňuje podnikatelským uživatelům ukládat informace určené jim osobně způsobem vhodným pro jejich budoucí použití a po dobu přiměřenou jejich účelu a který umožňuje reprodukci uložených informací v nezměněném stavu*“. V ekonomice online platformou by se tak mohlo jednat zejm. o CD, DVD, pevné disky, které obsahují uloženou e-mailovou zprávu s předmětnou změnou obchodních podmínek. Za určitých podmínek by bylo možné za takový nosič považovat i internetovou stránku, jak upozornil SDEU v rozhodnutí ze dne 27. ledna 2010 ve věci E-4/09 Inconsult Anstalt a Orgán pro dohled nad finančním trhem (Finanzmarktaufsicht), ve kterém se zabýval výkladem „trvanlivého média“ použitého ve směrnici 2002/92/ES o zprostředkování pojištění.

²⁵¹ Výjimky jsou stanoveny v čl. 4 odst. 5 Nařízení. Příkladem je situace, kdy je poskytovatel online zprostředkovatelských služeb schopen prokázat opakované porušení obchodních podmínek ze strany podnikatelského uživatele.

²⁵² Jedná se o interní systém pro vyřizování stížností, který je nově dle čl. 11 odst. 1 Nařízení poskytovatel online zprostředkovatelských služeb povinen zřídit.

²⁵³ Výjimky, kdy není nutné dodržet tuto lhůtu, stanovuje čl. 4 odst. 4 Nařízení. Takovou výjimku představuje kupříkladu situace, kdy je poskytovatel online zprostředkovatelských služeb „(...) *schopen prokázat opakované porušení platných podmínek ze strany podnikatelského uživatele*“.

²⁵⁴ Ustanovení § 50 odst. 4 Zákoníku práce.

²⁵⁵ Ustanovení § 51 odst. 1 Zákoníku práce.

²⁵⁶ Výjimky stanovuje čl. 3 odst. 4 Nařízení. Jedná se např. o situaci, kdy poskytovatel zprostředkovatelských služeb změní podmínky na základě právní povinnosti.

či regulační povinnosti nebo jsou pro podnikatelské uživatele výhodné“.²⁵⁷ Podnikatelský uživatel má nadto právo vypovědět smlouvu s poskytovatelem online zprostředkovatelských služeb, pokud se změnou nesouhlasí.²⁵⁸ Při nesplnění požadavků kladených na podmínky či procedury oznámení jejich změny je právním důsledkem neplatnost takových podmínek, o které rozhodne soud, a to s účinky erga omnes a ex tunc.²⁵⁹

Vedle požadavků na obchodní podmínky poskytovatelů online zprostředkovatelských služeb obsahuje Nařízení též **úpravu ve způsobech řešení sporů vzniklých při poskytování online zprostředkovatelských služeb**. Konkrétně Nařízení obsahuje, tři způsoby, kterými se snaží omezit negativní důsledky distanční povahy vztahu poskytovatele online zprostředkovatelských služeb a podnikatelského uživatele, které mohou být příčinou toho, že podnikatelští uživatelé neusilují o řešení sporu vzniklého z tohoto vztahu.²⁶⁰ Jedná se o povinnost zřídit interní systém pro vyřizování stížností, určit dva mediátory s kterými jsou poskytovatelé online zprostředkovatelských služeb ochotni spolupracovat a přiznání zvláštní procesní subjektivity organizacím a sdružením zastupujícím podnikatelské uživatele v soudním řízením vedeném proti poskytovateli online zprostředkovatelských služeb.

Interní systém pro vyřizování stížností má podle Nařízení splňovat určité požadavky, např. princip transparentnosti a rovného zacházení a snadnou přístupnost. Jeho účelem je zajistit možnost vyřešit stížnost dvoustraně, tj. bez zásahu třetí nezúčastněné strany (soudu, rozhodce, mediátora apod.), a v přiměřené lhůtě.²⁶¹ Vedle toho počítá Nařízení rovněž s mediací jakožto mimosoudním řešením sporu, které již ponechává vyřešení sporu třetí osobě.²⁶² Nařízení stanovuje určité požadavky na mediátory, mj. požaduje jejich dostupnost pro podnikatelského uživatele, a to buď fyzicky nebo dálkově prostřednictvím komunikačních technologií.²⁶³ Důležitou povinností poskytovatele zprostředkovatelských služeb je též hradit přiměřenou část celkových nákladů mediace,²⁶⁴ což pro podnikatelského uživatele znamená snížení jeho vlastních nákladů na tuto mediaci. Nutno však upozornit, že požadavek zřízení

²⁵⁷ Čl. 8 písm. a) Nařízení.

²⁵⁸ Čl. 3 odst. 2 Nařízení.

²⁵⁹ Recitál 20 Nařízení.

²⁶⁰ Recitál 5 Nařízení.

²⁶¹ Recitál 37 Nařízení.

²⁶² Čl. 12 odst. 1 Nařízení.

²⁶³ Čl. 12 odst. 2 Nařízení.

²⁶⁴ Čl. 12 odst. 4 Nařízení.

interního systému pro vyřizování stížností a určení dvou mediátorů se s ohledem na velikost některých poskytovatelů zprostředkovatelských služeb neuplatní.²⁶⁵

Organizace a sdružení s oprávněným zájmem na zastupování podnikatelských uživatelů mají dle Nařízení právo podat proti poskytovateli online zprostředkovatelských služeb žalobu k soudu na ukončení nebo zákaz jeho činnosti pro neplnění požadavků tohoto Nařízení.²⁶⁶ Tím, že v soudním řízení nevystupuje konkrétní podnikatelský uživatel, ale je naopak umožněno zahájit řízení prostřednictvím organizací hájících práva podnikatelských uživatelů, jsou konkrétní podnikatelští uživatelé chráněni před možnou odvetou ze strany poskytovatele online zprostředkovatelských služeb.²⁶⁷

Kromě toho se v Nařízení objevuje též apel na jednotlivé členské státy, aby zajistily jeho **účinné vymáhání** a stanovily pravidla pro ukládání opatření za jeho porušení.²⁶⁸ Je prozatím otázkou, zda dozorová pravomoc bude svěřena některému orgánu státní správy České republiky, nebo bude vymáhání tohoto Nařízení zajištěno prostřednictvím soudů. S ohledem na problematiku podnikatelů a možných vedlejších dopadů na spotřebitele by v prvním případě tímto orgánem mohla být Česká obchodní inspekce.²⁶⁹ Druhý případ naopak podporuje sdělení Ministerstva průmyslu a obchodu, které tvoří přílohu č. 3 této práce, ze kterého vyplývá, že vymáhání Nařízení bude zajištěno prostřednictvím soudů. Zda tomu tak skutečně bude, nelze prozatím říci, jelikož návrh novely zákona č. 480/2004 Sb., o některých službách informační společnosti a změně některých zákonů, který podle sdělení Ministerstva průmyslu a obchodu bude implementovat Nařízení, zatím neprošel zákonodárným procesem.²⁷⁰

Závěrem lze říci, že v Nařízení jsou obsaženy zejména formální úpravy obchodních podmínek poskytovatelů platform, které příliš neřeší jejich obsah. Tato skutečnost v praxi znamená, že v případě zvláště nevýhodných klauzulí bude stále nutné postupovat podle úpravy obsažené

²⁶⁵ Povinnost zřídit interní systém vyřizování stížností a určit v obchodních podmínkách dva mediátory se nevztahuje na poskytovatele online zprostředkovatelských služeb, kteří jsou zároveň malými podniky. Viz: čl. 12 odst. 7 a čl. 11 odst. 5 Nařízení ve spojení s Art. 2 (1) Annex to Commission Recommendation 2003/361/EC of 6 May 2003 concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises (čl. 2 odst. 2 přílohy k doporučení Komise 2003/361/ES ze dne 6. května 2003 o definici mikro, malých a středních podniků). Malým podnikem se dle tohoto doporučení Komise rozumí „(...) podniky, které zaměstnávají méně než 50 osob a jejichž roční obrát a/nebo bilanční suma roční rozvahy nepřesahuje 10 milionů euro“.

²⁶⁶ Dle čl. 14 odst. 1 a 3 Nařízení. Kromě nich může žalobu na ukončení či zákaz neplnění požadavků Nařízení ze strany poskytovatel zprostředkovatelských služeb též podat veřejný subjekt členského státu. Tento veřejný subjekt je dále definován v čl. 14 odst. 4 Nařízení, přičemž jde o subjekt, který je „(...) pověř[en] hájit společné zájmy podnikatelských uživatelů (...) nebo zajišťuje dodržování požadavků tohoto [N]ařízení (...)“.

²⁶⁷ Recitál 44 Nařízení.

²⁶⁸ Čl. 15 odst. 1 a 2 Nařízení.

²⁶⁹ Ustanovení § 2 odst. 1 zákona České národní rady č. 64/1986, o České obchodní inspekci, který stanoví působnost ČOI.

²⁷⁰ Viz příloha č. 3 této práce.

v Občanském zákoníku. Povinnost zřízení interního systému pro projednání stížností a kroky vedoucí k transparentnějšímu prostředí však lze hodnotit pozitivně. Poskytovatel služeb může díky požadavkům na transparentnost lépe porozumět mechanismům, které poskytovatel platformy používá při řazení jednotlivých nabídek poskytovatelů služeb a bude též více chráněn před netransparentní blokací svého účtu. S ohledem na možné vedení soudního sporu ze strany organizace zastupující podnikatele je možné též očekávat větší zájem podnikatelských uživatelů, kteří se svého práva budou pravděpodobně domáhat soudně.

4.2.5. Skončení právního vztahu poskytovatele platformy a poskytovatele služeb

V bodech 4.2.3.4 a 4.2.4.1 této práce již byly zmíněny některé případy deaktivace účtu poskytovatele služeb ze strany poskytovatele platformy. V této podkapitole bude pro získání komplexnějšího přehledu věnována pozornost skončení právního vztahu mezi vybranými poskytovateli platformy a poskytovateli služeb. Nejprve bude krátce obecně pojednáno o právní úpravě zániku závazků, tedy i závazkových vztahů, obsažené v Občanském zákoníku, následně bude provedena analýza obchodních podmínek všech vybraných poskytovatelů platforem ve vztahu ke skončení závazkového vztahu a deaktivaci či blokaci účtu poskytovatele služeb. Navzdory tomu, že vztahy mezi některými poskytovateli služeb a poskytovateli platforem mohou být s ohledem na vyhodnocení znaků závislé práce shledány vztahy pracovněprávními, pro účely této podkapitoly se těmito případy nezabývám. V této podkapitole je vycházeno z předpokladu, že na žádné platformě nedochází k výkonu závislé práce, a proto je ponechána stranou úprava skončení pracovněprávního vztahu obsažená v Zákoníku práce.

Úprava zániku závazkových vztahů obsažená v Občanském zákoníku, tedy v tomto případě právního vztahu mezi poskytovatelem služeb a poskytovatelem platformy, je použitelná v situaci, kdy chybí výslovná smluvní úprava. Za takových podmínek připadají v úvahu zejm. následující způsoby zániku: dohodou,²⁷¹ výpovědí²⁷² a odstoupením²⁷³. Skončení závazkového vztahu dohodou není podmíněno žádným zákonným důvodem. Záleží tedy vždy na vůli stran, jestli jsou obě nakloněny ukončení smluvního vztahu. Vypovědět závazkový vztah či odstoupit od smlouvy lze jen v případě, že si tento způsob smluvní strany ujednají či tak stanoví zákon. Většina smluv o poskytování služeb platformy patří mezi smlouvy ujednané na dobu neurčitou, které zavazují alespoň jednu stranu k nepřetržité nebo opakované

²⁷¹ Ustanovení § 1981 Občanského zákoníku.

²⁷² Ustanovení § 1998 odst. 1 ve spojení s ustanovením § 1999 odst. 1 Občanského zákoníku.

²⁷³ Ustanovení § 2001 ve spojení s ustanovením § 2002 odst. 1 Občanského zákoníku.

činnosti, a to konkrétně poskytovatele platformy k zajištění platformy pro nabízení služeb jednotlivým poskytovatelům a pro komunikaci poskytovatele služeb s uživateli. Takovou smlouvu lze podle ustanovení § 1998 odst. 1 ve spojení s ustanovením § 1999 odst. 1 Občanského zákoníku vypovědět, a to s tříměsíční výpovědní dobou, která musí končit na konci kalendářního čtvrtletí. Odstoupit lze podle ustanovení § 2001 ve spojení s ustanovením § 2002 odst. 1 Občanského zákoníku pro porušení smlouvy podstatným způsobem. Takto závažné porušení je blíže definováno jako „*porušení povinnosti, o němž strana porušující smlouvu již při uzavření smlouvy věděla nebo musela vědět, že by druhá strana smlouvu neuzavřela, pokud by toto porušení předvíдалa*“.²⁷⁴ V kontextu vztahu mezi poskytovatelem služeb a poskytovatelem platformy by takové porušení mohlo představovat založení účtu poskytovatelem služeb pro třetí osobu (např. cizince bez pracovního povolení), a to vzhledem k tomu, že smlouvy zakládající takový právní vztah výslovně zakazují poskytnutí či postoupení účtů třetím osobám.²⁷⁵

Obchodní podmínky jednotlivých poskytovatelů platform se spíše zaměřují na ukončení právního vztahu ze strany poskytovatele platform, než ze strany poskytovatele služeb. Je tomu tak ve všech případech až na poskytovatele platformy Wolt, který nezveřejňuje informace o možnostech skončení právního vztahu s kurýrem. Většina těchto poskytovatelů platform též upravuje možnosti blokace (či deaktivace) účtů poskytovatelů služeb.

Celkově ve dvou případech se lze setkat se zrušením, blokací či deaktivací účtu poskytovatele služeb, a to bez udání důvodu, podle vlastního uvážení. Konkrétně poskytovatel platformy Hlídačky.cz si vyhrazuje účet hlídačky „*(...) kdykoliv i bez udání důvodu zrušit či zablokovat (zejména tak učiní v případě, získá-li důvodné pochybnosti o pravosti údajů poskytnutých uživatelem nebo dojde-li na straně uživatele v souvislosti s užíváním webových stránek k protiprávnímu jednání)*“.²⁷⁶ Robeeto si zase ve svých obchodních podmínkách vyhrazuje právo „*(...) podle vlastního uvážení, odstranit nebo deaktivovat libovolný uživatelský účet (...)*“.²⁷⁷

²⁷⁴ Ustanovení § 2002 odst. 1 Občanského zákoníku.

²⁷⁵ Příklad takového zákazu lze najít např. v obchodních podmínkách poskytovatele platformy Robeeto. Viz: ROBEETO S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky společnosti: čl. 4.3.* Cit. dílo, s. 5.

²⁷⁶ HLÍDAČKY.CZ S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky a podmínky užití webových stránek www.hlidacky.cz: čl. III odst. 3.* Cit. dílo.

²⁷⁷ Formulace obchodních podmínek poskytovatele platformy Robeeto není jednoznačná. Druhá možná interpretace ukončení poskytování služeb ze strany Robeeta spočívá v oprávnění Robeeta deaktivovat jakýkoliv uživatelský účet dle vlastního uvážení (tj. může, ale nemusí) z důvodu porušení obchodních podmínek ze strany poskytovatele služeb. V textu upřednostňuji zmíněnou interpretaci a důvody porušení obchodních podmínek ze strany poskytovatele služeb vztahuji k odstranění či zablokování obsahu. Bez důvodu dle mé interpretace je možné odstranit či zablokovat obsah s lhůtou 1 měsíc. Znění čl. 8.3. obchodních podmínek Robeeto:

Oproti zmíněným dvěma poskytovatelům platform, Stovkomat již upravuje ve svých obchodních podmínkách způsoby skončení závazkového vztahu učiněné i ze strany poskytovatele služeb. Jednotlivými způsoby jsou dohoda, výpověď jedné ze smluvních stran a odstoupení ze strany Stovkomatu.²⁷⁸ Výpověď oproti odstoupení nemusí být odůvodněna. Na základě obou právních jednání však skončí právní vztah dnem jejich doručení druhé smluvní straně.²⁷⁹ Stovkomat může odstoupit od smlouvy, „(...) *jestliže bude prokázáno, že Subdodavatel postupuje v rozporu s těmito obchodními podmínkami (zejména pokud poruší svou povinnost dodat plnění, které je předmětem Jobu), se smlouvou o spolupráci, právními předpisy nebo dobrými mravy*“.²⁸⁰

Poskytovatel platformy sice nezveřejňuje způsoby, kterými lze ukončit právní vztah s poskytovatelem služeb, zato specifikuje poměrně detailně jednotlivé důvody, pro které může poskytovatel služeb přijít o přístup ke službám, a to blokadou účtu.²⁸¹ Kromě důvodů spočívajících v „nevhodném“ chování, např. nevhodný fyzický kontakt se zákazníkem či nevhodná gesta jemu směřovaná se do těchto důvodů řadí též porušování zákonů při doručování jídla, např. řízení pod vlivem omamných látek, doručování alkoholu nezletilým krádeže jídla. Důvodem může být též vysoká míra zrušených objednávek či vysoká míra zpožděných doručení. Ve všech těchto případech poskytovatel platformy Uber Eats předpokládá, že nejdříve důvod prošetří, přičemž po dobu tohoto prošetřování může účet dočasně zablokovat, a teprve poté rozhodne o blokaci účtu. K té se údajně rozhodne teprve, pokud se jedná o prohřešek určité intenzity, prohřešek, který je opakován či v případě, že poskytovatel služeb odmítne při prošetřování spolupracovat.²⁸²

Vzhledem k blízké účinnosti Nařízení, o kterém bylo pojednáno v předchozí podkapitole, je zřejmé, že takřka všichni poskytovatele služeb²⁸³ budou muset upravit své postupy a své obchodní podmínky. Již nebudou možné svévolné blokace či zrušení účtu, jelikož bude nutné v obchodních podmínkách stanovit důvody, pro které mohou poskytovatelé platform

„(...) Berete na vědomí a souhlasíte s tím, že Robeeto má právo (ale ne povinnost), podle svého vlastního uvážení, odstranit nebo deaktivovat libovolný uživatelský účet, zablokovat uživateli jeho e-mailovou nebo IP adresu nebo jinak ukončit váš přístup ke službě (nebo její části), z důvodu jakéhokoliv porušení těchto obchodních podmínek okamžitě a bez předchozího upozornění, odstranit a zablokovat jakýkoli váš obsah v rámci Programu; v jiných případech bez udání důvodu s lhůtou jeden měsíc.“ Viz: ROBEETO S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky společnosti: čl. 8.3.* Cit. dílo, s. 17-18.

²⁷⁸ STOVKOMAT S.R.O. *Podmínky spolupráce při poskytování služeb a zboží: čl. 7.2.* Cit. dílo.

²⁷⁹ Tamtéž, čl. 7.3., 7.4.

²⁸⁰ Tamtéž, čl. 7.4.

²⁸¹ Tato blokadu může být dočasná nebo může mít podobu deaktivace účtu. Viz: UBER TECHNOLOGIES INC. *Pravidla pro komunitu Uber Eats (Česká republika).* Cit. dílo.

²⁸² UBER TECHNOLOGIES INC. *Pravidla pro komunitu Uber Eats (Česká republika).* Cit. dílo.

²⁸³ Ti, kteří budou splňovat definici poskytovatele online zprostředkovatelských služeb dle čl. 2 odst. 3 Nařízení.

pozastavit, ukončit či jinak omezit své služby jednotlivým poskytovatelům služeb (ve smyslu Nařízení podnikatelským uživatelům). Zároveň též nově budou muset až na výjimky taková svá rozhodnutí odůvodňovat a při ukončení veškerých svých služeb jednotlivým poskytovatelům služeb (tedy zejm. při blokaci a deaktivaci účtu) budou muset opět až na výjimky poskytnout lhůtu třiceti dnů.²⁸⁴ Dále bude nutné zavést, podobně jako tomu je u poskytovatele platformy Uber Eats, interní postup vyřizování stížností, v rámci kterého bude poskytovateli služeb umožněno vyjasnit skutečnosti, které jsou důvodem omezení, pozastavení či ukončení jeho uživatelského účtu.²⁸⁵

²⁸⁴ Čl. 4 odst. 2, 4, 5 Nařízení.

²⁸⁵ Čl. 4 odst. 3 Nařízení.

5. Soudní a tribunální rozhodnutí

Ze zahraničí jsou známy desítky soudních případů,²⁸⁶ ve kterých se „nezávislí poskytovatelé“ pracující prostřednictvím platform domáhali či v současnosti ještě domáhají svých práv vyplývajících ze zaměstnaneckého statusu či statusu tzv. pracovníka.²⁸⁷ V ČR zatím obdobné soudní řízení neproběhlo, ačkoliv z médií jsou již známy případy sporných ukončení spolupráce či deaktivace účtů řidičů Uberu, která časově následovala po jejich stížnostech na nízké výdělky.²⁸⁸ V první kapitole proto bude nejprve věnována pozornost možným důvodům absence soudního řízení v těchto věcech a poté bude poukázáno na přístup kontrolních orgánů (inspekce práce) k „platformové“ práci. V další kapitole budou analyzována vybraná soudní a tribunální zahraniční rozhodnutí, jejichž předmětem bylo posouzení vztahu mezi poskytovatelem služeb a poskytovatelem platformy z hlediska pracovního práva. Pro podobnost s českou dichotomií spočívající v rozlišování statusu zaměstnance a podnikatele byla vybrána rozhodnutí z Nizozemí a Austrálie.

²⁸⁶ Pro představu níže uvádím některá taková zahraniční soudní řízení:

V Německu se v současnosti vede soudní řízení vůči platformě Deliveroo, ve kterém se kurýr pracující pro tuto platformu domáhá svých zaměstnaneckých práv, a to zejm. z toho důvodu, že platforma Deliveroo v srpnu 2019 ukončila v Německu svou činnost. Viz: ANGER, Heike a Frank SPECHT. Ehemalige Deliveroo-Fahrer klagen und pochen auf ein Arbeitsverhältnis. *Handelsblatt* [online]. 8. 10. 2019 [cit. 2019-11-08]. Dostupné z: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/nach-kuendigung-ehemalige-deliveroo-fahrer-klagen-und-pochen-auf-ein-arbeitsverhaeltnis/25092658.html>.

Deliveroo byla žalována i ve Španělsku, přičemž zde soud rozhodl, že její kurýři jsou jejími zaměstnanci. Viz: Spanish court rules Deliveroo riders are employees. *Phys.org* [online]. 27. 6. 2019 [cit. 2019-10-18]. Dostupné z: <https://phys.org/news/2019-06-spanish-court-deliveroo-riders-employees.html>.

Ve Velké Británii byl status „worker“, tedy kategorie na pomezí zaměstnance a nezávislého poskytovatele (podnikatele) shledán např. v případech *Lange and others vs Addison Lee Limited* nebo *Leyland and others vs Hermes Parcelnet Ltd*. Viz: Rozhodnutí The Central London Employment Tribunal ze dne 14. 7. 2017 ve věci *Lange and others v. Addison Lee Limited*, č. j. 2208029/2016, 2208030/2016, 2208031/2016.

Rozhodnutí The Leeds Employment Tribunal ze dne 22. 6. 2017 ve věci *Leyland and others v. Hermes Parcelnet Ltd*, č. j. 1800575/2017, 1800594-1800599/2017, 1801037-1801039/2017, 1801166-1801169/2017, 1801320/2017.

²⁸⁷ Jedná se o třetí kategorii na pomezí mezi OSVČ a zaměstnancem. Ve Velké Británii se taková osoba označuje „worker“, zatímco v Německu jde o „arbeitnehmerähnliche Person“.

²⁸⁸ Skupina 150 řidičů využívajících platformu Uber si stěžovalo na nízké výdělky, které údajně jen o málo převyšují jejich náklady. Tato skupina se spontánně vytvořila na sociální síti Facebook a lze ji na základě zájmů, které prosazovala připodobnit k neformálnímu odborovému seskupení. Následně byl několika těmto řidičům deaktivován účet na platformě Uber. Kupříkladu řidičce, která vedla vyjednávání se zástupci platformy Uber byl deaktivován účet, a to s odkazem na nespokojenost uživatelů (zákazníků). Sama však uvedla, že měla pozitivní hodnocení ve výši 4,9 z 5 bodů a tudíž usuzuje, že pravým důvodem byla kritika společnosti Uber. Viz: HEJL, Jan. Řidička Uberu usilovala o lepší podmínky. Firma ji a několik jejích známých dala na "černou listinu." *Hospodářské noviny* [online]. 17. 3. 2017 [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-65662690-ridicka-uberu-usilovala-o-lepsi-podminky-firma-ji-a-jeji-zname-zakazala-dala-na-cernou-listinu>.

5.1. České soudní případy a přístup kontrolních orgánů

Absence soudního případu týkajícího se určení zaměstnaneckého statusu či pracovněprávních nároků poskytovatelů služeb uplatněných vůči poskytovatelům platform pravděpodobně úzce souvisí s až neuvěřitelně nízkou ambicí Čechů se soudit v pracovněprávních věcech. Dlouhodobě představují pracovněprávní spory přibližně 0,7 % z celé občanskoprávní agendy soudů. Ze statistiky kupříkladu vyplývá, že v roce 2018 bylo pravomocně rozhodnuto 2.964 pracovněprávních případů z celkových 417.634.²⁸⁹ Podobně tomu bylo i o rok dříve, kdy z celkového počtu 391.954 pravomocných rozhodnutí v občanskoprávních věcech bylo pracovněprávních pouze 3049.²⁹⁰ Účastníky pracovněprávních vztahů od soudního řešení sporu patrně odrazuje i délka soudního řízení, která v roce 2018 v případě všech občanskoprávních věcí průměrně činila 224 dní ode dne nápadu do dne rozhodnutí soudu I. stupně, zatímco v případě pracovněprávních sporů to bylo průměrně 572 dní (v severních Čechách dokonce 859 dní).²⁹¹

V minulosti se naopak pracovněprávní spory podílely na celkové občanskoprávní agendě mnohonásobně více, a to 15,7 % v roce 1991 či dokonce 22,1 % v roce 1975.^{292, 293} Ve vybraném období navíc soudům „konkurovaly“ v pracovněprávních nárokových sporech rozhodčí komise,²⁹⁴ které tak část sporů od soudu odklonily.

²⁸⁹ MINISTERSTVO SPRÁVEDLNOSTI ČR. *Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů: Krajské a okresní soudy – počet věcí (spisů)* [online]. 25.02.2019, s. 10, 12 [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: https://cslav.justice.cz/InfoData/servlet/FileServlet?id1=1&id2=obsah_dokumentu_pdf&id3=id_dokumentu=1465627&id4=pdf&id5=dd366cdde362829a929571e80be1b3be&id6=null.

²⁹⁰ MINISTERSTVO SPRÁVEDLNOSTI ČR. *Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů – Krajské a okresní soudy – počet věcí (spisů): Krajské a okresní soudy – počet věcí (spisů)* [online]. 25.03.2018, s. 10, 12 [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: https://cslav.justice.cz/InfoData/servlet/FileServlet?id1=1&id2=obsah_dokumentu_pdf&id3=id_dokumentu=1313399&id4=pdf&id5=2cb3e44b7bd133a306f9adec6dbdf281&id6=null.

²⁹¹ MINISTERSTVO SPRÁVEDLNOSTI ČR. *Přehled o průměrných délkách řízení ode dne nápadu do dne rozhodnutí soudu I. stupně ve dnech podle druhu sporů: Krajské a okresní soudy – počet věcí (spisů)* [online]. 25.02.2019, s. 10, 12 [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: https://cslav.justice.cz/InfoData/servlet/FileServlet?id1=1&id2=obsah_dokumentu_pdf&id3=id_dokumentu=1465633&id4=pdf&id5=6f4e8f3f9dd83a628b86dcfe8de9a5be&id6=null.

²⁹² V roce 1996 to bylo konkrétně 21.224 pracovněprávních sporů z celkově 135.382 občanskoprávních sporů bez rozvodů. Viz: MINISTERSTVO SPRÁVEDLNOSTI ČR. *Statistický přehled soudních agend: Občanskoprávní spory (kromě rozvodů)* [online]. 1996, s. 154 [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: https://cslav.justice.cz/InfoData/servlet/FileServlet?id1=2&id2=obsah_dokumentu&id3=id_dokumentu=53&id4=uziv&id5=e38c86a7d57bf1029c250921d5c550c2&id6=PREH1996.pdf.

²⁹³ Konkrétně v roce 1975 z celkových 92.039 občanskoprávních sporů bylo 20.307 pracovněprávních sporů. Tamtéž.

²⁹⁴ Tyto rozhodčí komise měly dokonce výlučnou pravomoc u většiny sporů, které jim byly předloženy za trvání pracovního poměru zaměstnance. O těchto sporech mohl soud rozhodovat teprve v případě, že rozhodčí řízení bylo bezvýsledné (např. byly proti němu ve lhůtě podány námitky), nebo u organizace (zaměstnavatele) nebyla zřízena tato komise. Viz ustanovení § 207 odst.1, § 208 odst. 1 a 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění účinném do 31. 1. 1991. Komise se za podmínek stanovených v ustanovení § 216 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění účinném do 31. 1. 1991, ve spojení s ustanovením § 2 vyhlášky Ústřední rady odborů

Tato stará data jsou zhruba porovnatelná se současnými daty v Německu, kde oproti České republice funguje speciální soustava pracovněprávních soudů²⁹⁵ v čele s Nejvyšším pracovněprávním soudem (Bundesarbeitsgericht). V tomto státě stabilně zaujímají pracovněprávní rozhodnutí v celkové občanskoprávní agendě okolo 26 %.²⁹⁶ V roce 2017 bylo skončených 1.260.439 občanskoprávních, z toho 339.794 pracovněprávních řízení, v roce 2018 se ukončilo 1.227.172 občanskoprávních, z toho 319.381 pracovněprávních sporů. Kdyby tak byli Češi v pracovněprávních věcech aktivní stejně jako Němci, tak by takový podíl při zohlednění počtu obyvatelstva ČR znamenal 40.972 případů v roce 2018 a nikoliv pouze reálných 2.964.²⁹⁷

Druhou možností kontroly zaměstnavatelů je vedle občanskoprávních soudních řízení, jejichž zahájení spočívá na dispoziční zásadě, tj. rozhodnutí zaměstnance, zda takové řízení zahájí,²⁹⁸ veřejnoprávní kontrola, zejména správní dozor ze strany inspekce práce a případné následné soudní řízení správní. Ačkoliv by se v této oblasti vzhledem k zásadě oficiality, na které je správní dozor založen,²⁹⁹ dalo očekávat větší množství zahájených řízení týkajících se ekonomiky digitálních platforem, ve skutečnosti tomu tak není. Pro inspektoráty práce status osob zapojených do ekonomiky platforem nepatří k oblastem, na které by se tento kontrolní orgán zaměřoval. Pro účely této práce byla Státnímu úřadu inspekce práce (dále jen „SÚIP“) podána žádost o informace dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím,

ze dne 7. dubna 1975, o projednávání a rozhodování pracovních sporů rozhodčími komisemi, zřizovaly v základních organizacích Revolučního odborového hnutí. Komise byly zrušeny zákonem č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, a to k 1. 2. 1991.

²⁹⁵ Specializované pracovněprávní soudnictví fungovalo i v ČSR v 30. a 40. letech 19. stol. Pracovní soudy vznikly na základě zákona č. 131/1931 Sb. z. a n., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního, a byly zřízeny vl. nař. č. 180/1931 Sb. z. a n., kterým se zřizují pracovní soudy a oddělení okresních soudů pro pracovní spory. Koncepčně pracovní soudy navázaly na živnostenské soudy kombinující odborný prvek v podobě soudce a laický prvek v podobě dvou přisedlících z řad zaměstnanců a zaměstnavatelů. Pracovní soudy byly zrušeny v roce 1948, na základě zákona č. 319/1948 Sb., o zlidovění soudnictví, který zrušil zákon o pracovních soudech. Viz: VOJÁČEK, Ladislav. Československé pracovní soudy. In: SOUKUP, Ladislav (ed.). *Právněhistorické studie 46/1* [online]. Praha: Karolinum, 2016, s. 73, 85 [cit. 2019-10-27]. ISSN 2464-689X. Dostupné z: https://www.cupress.cuni.cz/ink2_stat/dload.jsp?prezMat=135778.

²⁹⁶ STATISTISCHES BUNDESAMT. *Gerichtsverfahren* [online]. 25. 10. 2019 [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Justiz-Rechtspflege/Tabellen/gerichtsverfahren.html>.

²⁹⁷ Při přepočtu vycházím z poměru počtu obyvatel Německa a České republiky. V Německu k 31. 12. 2018 žilo 83.019.200 obyvatel, zatímco v ČR 10.649.800 obyvatel, což znamená téměř osminásobek (přesně 7,795).

Viz: STATISTISCHES BUNDESAMT. *Bevölkerung nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit: 2018* [online]. 5. 8. 2019 [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/zensus-geschlecht-staatsangehoerigkeit-2018.html>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *VÝVOJ OBYVATELSTVA ČESKÉ REPUBLIKY 2018: Obyvatelstvo* [online]. Praha, 2019, s. 5 [cit. 2019-10-27]. ISBN 978-80-250-2954-1. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91917384/13006919.pdf/d16e1b99-3406-462e-a522-f421103d8684?version=1.2>.

²⁹⁸ Ustanovení § 79 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ze kterého vyplývá, že řízení se zahajuje na návrh.

²⁹⁹ Ustanovení § 5 odst. 1 zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole, ze kterého vyplývá, že se kontrola zahajuje z moci úřední.

s několika dotazy týkající se jeho činnosti na poli kontroly nelegální práce v ekonomice platform. Podle vyjádření SÚIP nebylo z jeho strany vůči žádnému, v žádosti uvedenému, poskytovateli platform v období od ledna 2015 do října 2019 zahájeno správní řízení, nebyla mu uložena sankce, a sám SÚIP rovněž nepřezkoumával žádné rozhodnutí oblastních inspektorátů týkající se takového poskytovatele. Ani u jednoho uvedeného poskytovatele platformy tedy doposud nebylo ze strany SÚIP zjišťováno, zda neumožňuje výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah. SÚIP nadto ve stejném období neprovedl žádnou kontrolu poskytovatelů internetových portálů a neuložil jim také žádnou sankci za možné zastřené zprostředkování zaměstnání.³⁰⁰

Vedle SÚIP byla žádost o informace podána též Oblastnímu inspektorátu práce pro hlavní město Prahu, v jehož oblasti takřka všichni vybraní poskytovatelé platform mají sídlo. Zdali ten ve věci umožnění výkonu nelegální práce zahájil vůči vybraným poskytovatelům platform správní řízení, nebylo možné zjistit. Oblastní inspektorát se k podané žádosti v zákonné lhůtě a ani poté po několika urgencích nevyjádřil.

Stejně tak zatím mimo kontrolovanou činnost patří tato oblast na Slovensku. Národní inspektorát práce na žádost taktéž uvedl, že žádný z poskytovatelů platform, kteří byli v žádosti vyjmenováni, nepatří mezi kontrolované subjekty evidované v „Informačnom systéme ochrany práce“.³⁰¹

Vzhledem k těmto vyjádřením kontrolních orgánů proto není divu, že se „platformová“ práce z pohledu závislé práce zatím nedostala k rozhodovací činnosti správních soudů. Rozhodovací praxe Nejvyššího správního soudu a Městského soudu v Praze se v oblasti ekonomiky digitálních platform zatím zaměřuje pouze na dodržování zákona č. 111/1994 Sb., o silniční přepravě („Zákon o silniční dopravě“) ze strany řidičů platformy Uber. Činnost, kterou řidiči vykonávají je českými kontrolními orgány i soudy pokládána za taxislužbu. Řidičům jsou zejména ukládány pokuty za to, že provozují taxislužbu vozidlem, které není zapsáno v evidenci vozidel taxislužby (§ 35 odst. 2 písm. i) Zákona o silniční dopravě) nebo ve vozidle nemají k dispozici doklad či kopii oprávnění k podnikání.³⁰² Rozhodnutí dopravních úřadů jsou ze strany soudů v zásadě potvrzována. Rušena jsou výjimečně, a to pokud nebyla vydána

³⁰⁰ Příloha č. 1 této práce.

³⁰¹ Příloha č. 2 této práce.

³⁰² Kupříkladu: Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 6. 2019, č. j. 5 As 245/2018-30. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 10. 2017, č. j. 9 As 291/2016-136. Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 26. 2. 2019, č. j. 11 A 128/2017-55. Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 26. 2. 2019, č. j. 11 A 105/2017-48.

formálně správně (např. pokud byla uložena nezvykle vysoká pokuta bez řádného odůvodnění³⁰³). Podle dostupných informací v databázi rozhodnutí Nejvyššího správního soudu nebyla dosud činnost poskytovatele platformy Uber předmětem rozhodování správních soudů. V této věci by tak v budoucnu pro kontrolní orgány mohly být podstatné zejména závěry SDEU ve věci C-434/15 ze dne 20. prosince 2017, ve které SDEU došel k závěru, že společnost Uber neposkytuje pouze službu informační společnosti, když poskytuje digitální platformu (či aplikaci), nýbrž dle povahy služby se jedná o službu v oblasti dopravy, která nepodléhá režimu volného pohybu služeb, ale je předmětem vlastní národní úpravy přepravních služeb.

5.2. Vybraná zahraniční soudní a tribunální rozhodnutí

V této kapitole budou analyzována vybraná rozhodnutí zahraničních soudů a tribunálů, která se potýkala s otázkou statusu osob vykonávajících práci prostřednictvím některé zahraniční platformy. Ačkoliv se mnohdy jedná teprve o prvoinstanční rozhodnutí, jsou i přesto analyzována, a to z důvodu neexistence podobných případů v ČR a též z důvodu možné inspirace pro přístup k tomuto fenoménu u nás. Vybrána byla rozhodnutí států, v jejichž právních systémech se uplatňují pouze dva možné statusy, a to status podnikatele (nezávislého poskytovatele) a status zaměstnance. Tento výběr odůvodňuje podobnost s českým právním řádem, kde taktéž existuje tato dichotomie.³⁰⁴

5.2.1. Nizozemí

Nizozemské soudy se zabývaly v několika případech otázkou zaměstnaneckého statusu kurýrů společnosti Deliveroo, která provozuje digitální platformu zaměřenou na objednávání a doručování jídel z restaurací. Všechna rozhodnutí v této věci byla vydána amsterodamským soudem jako soudem I. instance. Z tohoto důvodu není možné tyto závěry považovat za konečné, jelikož mohou být na základě podaného odvolání Deliveroo změněny odvolacím soudem.

³⁰³ Rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 26. 2. 2019, č. j. 11 A 128/2017-55.

³⁰⁴ Stranou zůstalo rozhodnutí *Aslam vs Uber*, jelikož tomu se dostatečné pozornosti dostalo v diplomové práci Tkadlece. Viz: TKADLEC, Matěj. *Sdílená ekonomika a digitalizace: Výzva pro komplexní úpravu pracovního práva?* Praha, 2019. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Jediné rozhodnutí z roku 2018 (dále jen „Rozhodnutí-OSVČ“) zamítlo žalobu podanou kurýrem,³⁰⁵ který se domáhal určení, že mezi ním a společností Deliveroo existuje pracovněprávní vztah. V ostatních třech rozhodnutích z letošního roku soud naopak pracovněprávní status shledal. Ve dvou případech žalobu podala odborová organizace působící v sektoru dopravy a logistiky Federatie Nederlandse Vakbeweging (dále jen „FNV“), která se v první žalobě³⁰⁶ domáhala určení, že mezi kurýry a společností Deliveroo existuje pracovněprávní vztah (dále jen „Rozhodnutí-zaměstnanec“) a v druhé žalobě³⁰⁷ požadovala, aby společnosti byla uložena povinnost dodržovat obecně závaznou kolektivní smlouvu v sektoru profesionální přepravy zboží.³⁰⁸ Jinou žalobu³⁰⁹ podala Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Beroepsvervoer over de weg,³¹⁰ penzijní fond pro profesionální silniční dopravu, který žádal doplacení dlužného pojistného a zároveň, aby mu společnost Deliveroo poskytovala údaje o vyplacených odměnách svých zaměstnanců (dále jen „Rozhodnutí o pojistném“).

Předtím než na následujících řádcích budou rozebrána obě protichůdná rozhodnutí, tedy Rozhodnutí-OSVČ a Rozhodnutí-zaměstnanec, je zapotřebí učinit jistý vhléd do nizozemské úpravy pracovní smlouvy. Ta je definována v článku 610 odst. 1, knihy 7 nizozemského občanského zákoníku jako „(...) smlouva, ve které se jedna strana, zaměstnanec, zavazuje k výkonu práce ve službách zaměstnavatele po určitou dobu za odměnu“.³¹¹ Pro pracovní smlouvu jsou tedy typické tři prvky, a to osobní výkon práce, odměna a nadřizené postavení zaměstnavatele. Vedle zaměstnance zná nizozemské právo zná již pouze nezávislého poskytovatele.³¹² V případě prolínání obou kategorií se soudy musí přiklonit buď k první nebo

³⁰⁵ Rozhodnutí Rechtsbank Amsterdam ze dne 23. 7. 2018 ve věci [jméno žalobce anonymizováno] v. *Deliveroo Netherlands B.V.*, č. j. 6622665 CV EXPL 18-2673.

³⁰⁶ Rozhodnutí Rechtsbank Amsterdam ze dne 15. 1. 2019 ve věci *Federatie Nederlandse Vakbeweging v. Deliveroo Netherlands B.V.*, č. j. 7044576 CV EXPL 18-14763.

³⁰⁷ Rozhodnutí Rechtsbank Amsterdam ze dne 15. 1. 2019 ve věci *Federatie Nederlandse Vakbeweging v. Deliveroo Netherlands B.V.*, č. j. 7044576 CV EXPL 18-14762.

³⁰⁸ Soud došel k závěru, že společnost Deliveroo spadá do působnosti této kolektivní smlouvy a přikázal jí mimo jiné tuto kolektivní smlouvu dodržovat i zpětně, tj. od roku 2015. Viz: Tamtéž.

³⁰⁹ Rozhodnutí Rechtsbank Amsterdam ze dne 26. 8. 2019 ve věci *Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Beroepsvervoer over de weg v. Deliveroo Netherlands B.V.*, č. j. 7532946 CV EXPL 19-3933.

³¹⁰ Jedná se o průmyslový penzijní fond ve smyslu nizozemského zákona o důchodech a zákona o povinné účasti v průmyslovém penzijním fondu. Účast je v tomto fondu pro zaměstnance a společnost v profesionální silniční dopravě povinná. Viz: Rozhodnutí Rechtsbank Amsterdam ze dne 26. 8. 2019 ve věci *Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Beroepsvervoer over de weg v. Deliveroo Netherlands B.V.*, č. j. 7532946 CV EXPL 19-3933, body 1.3. až 1.5.

³¹¹ Artikel 610 lid 1 Boek 7 Burgerlijk Wetboek zoals gewijzigd bij wet van 6 juni 1996, houdende vaststelling van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek, Staatsblad 1996, 406. (překlad vlastní).

³¹² L&E GLOBAL. *Legal Framework Differentiating Employees from Independent Contractors* [online]. 2019 [cit. 2019-11-19]. Dostupné z: <https://knowledge.leglobal.org/eic/country/the-netherlands/legal-framework-differentiating-employees-independent-contractors-12/>.

druhé kategorii, žádná „třetí kategorie“ osoby podobné zaměstnanci (jako „worker“ ve Velké Británii nebo „arbeitnehmerähnliche Person“ v Německu) zde neexistuje.

Z Rozhodnutí-zaměstnanec je zřejmé, že společnost Deliveroo vstoupila na nizozemský trh v roce 2015, kdy s kurýry uzavřela pracovní smlouvy na dobu určitou, maximálně na dvacet tři měsíců, s rozsahem pracovní doby 1-160 hodin měsíčně. V roce 2018 se již tato společnost rozhodla neprodloužit pracovní smlouvy a namísto nich s jednotlivými kurýry coby nezávislými poskytovateli (OSVČ) uzavřela tzv. partnerské smlouvy. Soud se proto v Rozhodnutí-zaměstnanec při zkoumání statusu kurýrů zaměřil na stěžejní otázku, zda se po roce 2018 změnil charakter právního vztahu mezi Deliveroo a jeho pracovníky takovým způsobem, že již nesplňuje podmínky právního vztahu vyplývajícího z pracovní smlouvy (zejm. podřízenost). Nadto bylo zkoumáno, do jaké míry v těchto právních vztazích existuje osobní závazek vykonat práci.

V **Rozhodnutí-OSVČ** se soud na tuto otázku nezaměřoval, a naopak se držel více znění partnerské smlouvy. Soud vzal za podstatný ve smlouvě výslovně vyjádřený úmysl stran neuzavřít pracovní smlouvu³¹³ a vyvodil z toho, že pracovník si byl vědom svého postavení nezávislého poskytovatele, když z jeho popudu byla uzavřena smlouva partnerská,³¹⁴ nikoliv pracovní, a sám si i vyřídil potřebnou dokumentaci a registraci nezávislého poskytovatele na příslušných úradech (obdoba živnostenského oprávnění).

Rozhodnutí-zaměstnanec naproti tomu analyzovalo právní vztahy mezi společností Deliveroo a jeho kurýry mnohem komplexněji. Textu smlouvy nepřikládalo takovou váhu, jelikož šlo podle slov soudu o „(...) *standardizovaný typ smlouvy, který zcela a jednostranně formulovala společnost Deliveroo, a který ve skutečnosti nepřipouštěl vyjednávání*“.³¹⁵ Kurýři naopak chtěli především pokračovat v práci (či získat práci), a byli proto připraveni splnit požadavky Deliveroo, tj. vyříditi si registraci na příslušném úřadě a obstarat si potřebné věci

³¹³ Ve smlouvě se explicitně objevila formulace, že strany smlouvy nemají v úmyslu uzavřít pracovní smlouvu. Viz: Rozhodnutí Rechtsbank Amsterdam ze dne 23. 7. 2018 ve věci [jméno žalobce anonymizováno] v. *Deliveroo Netherlands B.V.*, č. j. 6622665 CV EXPL 18-2673, bod 1.6.

³¹⁴ Dle jeho e-mailové zprávy, kterou se obracel na Deliveroo: „(...) *Chtěl bych převést svou smlouvu na smlouvu s nezávislým kontraktorem (OSVČ). Co je třeba udělat?*“ V originále: „(...) *Ik zou graag mijn contract willen omzetten naar een zzp-contract. Wat moet hiervoor gebeuren?*“ Viz: Rozhodnutí Rechtsbank Amsterdam ze dne 23. 7. 2018 ve věci [jméno žalobce anonymizováno] v. *Deliveroo Netherlands B.V.*, č. j. 6622665 CV EXPL 18-2673, bod 10 a 1.6. (překlad vlastní).

³¹⁵ Rozhodnutí Rechtsbank Amsterdam ze dne 15. 1. 2019 ve věci *Federatie Nederlandse Vakbeweging v. Deliveroo Netherlands B.V.*, č. j. 7044576 CV EXPL 18-14763, bod 21. (překlad vlastní).

pro doručování. Z těchto důvodů soud hodnotil i další okolnosti, zejm. tedy to, jak se právní vztah reálně uskutečňoval.

Při samotné analýze právního vztahu se soud zaměřil **na znaky pracovní smlouvy**. Největší důraz přitom kladl na dovození nadřazenosti společnosti Deliveroo nad kurýry, jelikož ta byla mezi stranami sporná. Nadřazenost zjišťoval s ohledem na míru svobody kurýra ve výkonu práce, možnosti odmítnout objednávku a možnosti mít substituta při výkonu práce (osobní prvek vztahu). Dále věnoval pozornost výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele a zaměřil se též na způsob odměňování a vnější znaky kurýrů. Na závěr se věnoval posouzení nezávislého postavení kurýra jakožto podnikatele.

Soud se nejprve zaměřil na kurýrovu **povinnost k výkonu práce**. Ze samotné smlouvy podle soudu nevyplývala povinnost pracovat, tj. být k dispozici k práci a doručovat objednané jídlo během určité směny, jako tomu bylo v případě původní pracovní smlouvy. V partnerské smlouvě byla oproti tomu dojednána pouze možnost provést dodávku za cenu stanovenou v konkrétní objednávce. Závazek, tj. povinnost objednávku doručit, tak vznikl teprve ve chvíli, kdy kurýr příslušnou objednávku akceptoval v aplikaci Deliveroo. Soud se tak zaměřil na otázku, zda opravdu existuje svobodná volba kurýra odmítnout jakoukoliv objednávku a též, zda kurýr musí být před jejím přijetím k dispozici. Při analyzování systému, který Deliveroo používá, soud např. zjistil, že systém v zásadě přiděluje objednávky osobě, která je nejbližší k restauraci. To také znamená, že v této oblasti musí být kurýr ještě předtím, než akceptuje takovou objednávku. Vedle toho Deliveroo umožňuje nejvýkonnějším kurýrům, kterým jsou mimo jiné udělovány různé bonusy, si zarezervovat předem určitý čas a oblast (časovou relaci) pro doručování. Předchozí rezervace zajišťuje takovým kurýrům prioritní přístup před jinými kurýry k objednávkám v této oblasti. Bez tohoto přístupu jsou kurýři odkázáni na přijímání zbylých objednávek, které kurýři s prioritním přístupem nepřijali.³¹⁶ Tento systém³¹⁷, který je založený na výkonu kurýra představuje podle soudu žádoucí a obvyklou metodu generující příjem kurýrů^{318, 319}. S ohledem na tuto skutečnost a též nutnost kurýra být předem dostupný v okolí restaurací, došel soud k závěru, že se kurýři celkově nemohou svobodně rozhodnout, zda budou dostupní až v okamžiku akceptace objednávky a zda budou či nebudou pracovat.

³¹⁶ To však také znamená, že si pravděpodobně vydělají mnohem méně.

³¹⁷ Soud jej též přirovnal k plánovacímu systému, díky kterému má společnost Deliveroo možnost upravit dostupnost kurýrů. Viz: Rozhodnutí Rechtsbank Amsterdam ze dne 15. 1. 2019 ve věci *Federatie Nederlandse Vakbeweging v. Deliveroo Netherlands B.V.*, č. j. 7044576 CV EXPL 18-14763, bod 32.

³¹⁸ Tamtéž.

³¹⁹ Lze si kupříkladu představit situaci, kdy kurýr nemá prioritní přístup a přijímá jen zbylé objednávky, kterých může být opravdové minimum a které mu stěží pokryjí náklady s doručováním spojené.

Povinnost být k dispozici tedy podle soudu neprošla od ukončení pracovních smluv výraznou změnou.

Prvek osobního výkonu a možnost nechat se v doručování zastoupit také u soudu nepřispěli k tomu, aby na právní vztah nahlížel jinak než jako na vztah pracovněprávní. Deliveroo totiž na substituta stanovoval stejné požadavky jako na kurýra. I on musel před zahájením doručování poskytnout svůj doklad totožnosti a doklad o právu pracovat v Nizozemí. Deliveroo navíc na substituta uplatňoval stejný vliv, stejnou nadřazenost, jako na kurýra. Jak však soud zdůraznil, osobní závazek podle něj není kritérium pro odlišení pracovních a dodavatelských vztahů, jelikož v obou případech může být výkon práce nahrazen jinou osobou teprve po souhlasu zaměstnavatele / odběratele. Z tohoto důvodu mu nepřiznával větší důležitost.

Naopak jedním ze stěžejních bodů rozhodnutí je hodnocení smluvního ujednání týkající se **způsobu chování kurýra**. V tom se totiž podstatným způsobem Rozhodnutí-zaměstnanec liší od Rozhodnutí-OSVČ. Podle Rozhodnutí-zaměstnanec se jednalo o obecné, avšak vzhledem k jednoduché nekvalifikované práci, dostačující **pokyny zaměstnavatele** zaměstnanci, kdežto Rozhodnutí-OSVČ tytéž povinnosti kurýra³²⁰ hodnotilo jako bezpečnostní pravidla, která je vzhledem k povaze služby potřeba dodržovat, a to nehladě na status kurýra (tj. zaměstnanec či nezávislý poskytovatel). V Rozhodnutí-OSVČ soud též zdůraznil, že pro konkrétní případ chyběly specifické pokyny.³²¹ Vedle těchto pravidel výslovně obsažených ve smlouvě je však potřeba také upozornit na další možné pokyny, které mohly být obsaženy v instruktážních filmech, které museli kurýři shlédnout ještě před započítím spolupráce s Deliveroo.³²² K tomuto aspektu se však ani jedno z rozhodnutí nevyjadřuje.

Vedle možnosti zastoupení nepovažoval soud v Rozhodnutí-zaměstnanec za rozhodující změnu v **odměňování, povinnost kurýrů mít vlastní vybavení k doručování či odpadnutí povinnosti kurýrů nosit oblečení s nápisem Deliveroo**. Ke změně v odměňování spočívající v nahrazení minimální mzdy variabilní mzdou za konkrétní výkon, soud uvedl, že ta není

³²⁰ Např. povinnost doručit jídlo v přiměřené lhůtě, kterou kurýr považuje za bezpečnou a efektivní, povinnost profesionálního jednání, povinnost informovat Deliveroo v případě, že kurýr nemůže doručit objednávku. Povinnost používat GPS, jejíž kontrola dle soudu rovněž nabízí možnost sledovat a řídit chování kurýra. Viz: Rozhodnutí Rechtsbank Amsterdam ze dne 15. 1. 2019 ve věci *Federatie Nederlandse Vakbeweging v. Deliveroo Netherlands B.V.*, č. j. 7044576 CV EXPL 18-14763, bod 48 a 49.

³²¹ Rozhodnutí Rechtsbank Amsterdam ze dne 23. 7. 2018 ve věci [jméno žalobce anonymizováno] v. *Deliveroo Netherlands B.V.*, č. j. 6622665 CV EXPL 18-2673, bod 20.

³²² Rozhodnutí Rechtsbank Amsterdam ze dne 15. 1. 2019 ve věci *Federatie Nederlandse Vakbeweging v. Deliveroo Netherlands B.V.*, č. j. 7044576 CV EXPL 18-14763, bod 1.10. Rozhodnutí Rechtsbank Amsterdam ze dne 23. 7. 2018 ve věci [jméno žalobce anonymizováno] v. *Deliveroo Netherlands B.V.*, č. j. 6622665 CV EXPL 18-2673, bod 1.8.

rozlišovacím kritériem, jelikož i takový typ mzdy je možné sjednat v pracovní smlouvě. Stejně tak povinnost kurýrů mít vlastní vybavení nepovažoval soud za zásadní, protože až na termobox na jídlo se jednalo o vybavení, které je běžné i v každodenním životě (chytrý telefon a vlastní dopravní prostředek).

Soud se na závěr Rozhodnutí-zaměstnanec zaměřil na jednotlivé prvky smlouvy, které by mohly vypovídat o **nezávislém postavení kurýra jakožto podnikatele**. Za zmínku jistě stojí možnost výkonu práce pro konkurující doručovatelskou společnost. Ta však podle soudu prvkem nezávislosti není a o ničem také nevypovídá, jelikož takové svolení lze udělit i v rámci pracovněprávního vztahu. Naproti tomu v Rozhodnutí-OSVČ byla tato skutečnost vyzdvihována jakožto výrazný prvek nezávislosti. Ačkoliv v Rozhodnutí-zaměstnanec vlastní prostředky a oděv, které kurýr při doručování používal nebyla přiznána zásadní relevance, v Rozhodnutí-OSVČ soud tyto prvky naopak v souvislosti s nezávislým postavením kurýra zdůraznil.³²³

Soud tedy vzhledem ke všem zjištěným okolnostem došel v Rozhodnutí – zaměstnanec k závěru, že povaha práce a právní vztah se významně od přechodu z pracovní smlouvy na partnerskou smlouvu nezměnily a mezi Deliveroo a kurýry existuje trvalý vztah nadřízenosti, a tedy i pracovněprávní vztah. Soud považoval pokyny vzhledem k povaze práce za dostačující a možnost zvolit si, kdy bude kurýr pracovat, shledal jako neodporující povaze pracovněprávního vztahu. Soud též v tomto rozhodnutí zdůraznil, že závislost kurýrů na Deliveroo byla mnohem výraznější než jejich nezávislost.

Odrazem tohoto rozhodnutí jako jednoho z „neblahých“ důsledků zjištění statusu zaměstnanců ze strany soudu je kromě dodržování povinností stanovených pracovním právem též nutnost **doplacení všech dosud neuhrazených odvodů**. Ty mohou s ohledem na množství zaměstnanců činit v přepočtu i miliony korun českých. V případě Deliveroo se tak stalo v Rozhodnutí o penzích, ve kterém soud nejprve shledal, že Deliveroo spadá do okruhu zaměstnavatelů vykonávajících dopravní činnost, kteří mají povinnost platit odvody do tohoto zvláštního fondu. Následně pak soud uložil této společnosti doplatit na pojistném za období

³²³ V tomto rozhodnutí bylo ohledně nezávislého statutu kurýra též zdůrazněno, že si kurýr určoval pracovní dobu sám, měl možnost objednávky odmítnout a pracovat i pro jinou platformu. Viz: Rozhodnutí Rechtsbank Amsterdam ze dne 23. 7. 2018 ve věci [jméno žalobce anonymizováno] v. *Deliveroo Netherlands B.V.*, č. j. 6622665 CV EXPL 18-2673. V tomto rozhodnutí však vůbec nebyly např. zvaženy negativní důsledky spojené s odmítnutím objednávky a tedy i s tím spojenými nižšími výdělky (viz souvislost mezi výší výdělku a prioritními přístupy výkonných kurýrů).

2015-2018 v přepočtu 16 mil. Kč. Výše částky je přitom odvozena od předpokládaného počtu kurýrů, kterých v letech 2017-2018 bylo mezi 1700–1900.³²⁴

5.2.2. Austrálie

Fair Work Commision (Komise pro pracovněprávní vztahy), tribunál rozhodující pracovněprávní spory v Austrálii, v poslední době vydala dvě stěžejní rozhodnutí týkající se statusu osob zapojených v ekonomice platform. V prvním případě se jednalo o řidiče Uberu, v druhém případě o kurýra společnosti Foodora poskytující digitální platformu a aplikaci pro doručování jídel z restaurací k cílovému zákazníkovi. Ačkoliv v prvním případě soud došel k závěru, že řidiči Uberu pracují jako nezávislí poskytovatelé,³²⁵ v druhém případě byl žalující kurýr Foodory shledán jejím zaměstnancem. Na následujících řádcích bude přiblížen případ společnosti Foodora s důrazem na jednotlivé důvody, které vedly tribunál k rozhodnutí o zaměstnaneckém statusu jednoho jejího kurýra.

Případ Klooger v. Foodora Australia³²⁶ projednával tribunál na základě žádosti bývalého kurýra, pana Kloogera (dále jen „kurýr“ nebo „pan Klooger“), který se domáhal náhrady za nespravedlivé propuštění. Údajný důvod jeho propuštění spočíval v porušení práv duševního vlastnictví společnosti Foodora. Skutečným důvodem však byly dle rozhodnutí soudu veřejné stížnosti pana Kloogera na pracovní podmínky v této společnosti. Kurýr pracoval pro Foodoru, na základě smlouvy, která nesla název „dohoda s nezávislým poskytovatelem“, sám se však považoval za zaměstnance, nikoliv za nezávislého poskytovatele.

Tribunál se při hodnocení statusu kurýra opřel o principy ze své a dosavadní soudní rozhodovací praxe. Nepokusil se tedy o vytvoření vlastních kritérií, která by možná i lépe zohledňovala některé technologické posuny „platformové“ práce, jako např. algoritmy používané v aplikaci. Skutečnosti prokázané v řízení podrobil tzv. multifaktorovému testu. Ten spočívá v posouzení řady faktorů, přičemž žádný z nich nemá rozhodující povahu a zkoumá se tak spíše vztah jako

³²⁴ Rozhodnutí Rechtsbank Amsterdam ze dne 26. 8. 2019 ve věci *Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Beroepsvervoer over de weg v. Deliveroo Netherlands B.V.*, č. j. 7532946 CV EXPL 19-3933.

³²⁵ Rozhodnutí Fair Work Commission ze dne 11. 5. 2018 ve věci *Pallage v. Uber*, č. j. U2017/13448. Rozhodnutí Fair Work Commission ze dne 12. 7. 2019 ve věci *Suliman v. Uber*, č. j. U2019/2392.

³²⁶ Rozhodnutí Fair Work Commission ze dne 16. 11. 2018 ve věci *Joshua Klooger v. Foodora Australia Pty Ltd*, č. j. U2018/2625.

celek.³²⁷ Právní vztah mezi stranami je tedy posuzován komplexně, aby bylo možné bezpečně určit, zda jde o pracovněprávní vztah nebo vztah s nezávislým poskytovatelem.

Mezi tyto faktory patřili způsob a povaha výkonu práce a, úroveň kontroly, absence zákazu konkurence, místo práce, možnost subkontraktace závazku, investice do vlastního vybavení a výdaje na podnikání, začlenění se do podniku, pravidelnost odměňování, odvod daní, poskytování dovolené a nemocenské, možnost poškození dobrého jména Foodory a zvažování alternativ k zaměstnání.

Jednou z prvních indicií pro posouzení právního postavení kurýra byly podle soudu klauzule obsažené ve smlouvě s „nezávislým poskytovatelem“, typické pro pracovní smlouvy. Jednalo se např. o rozpis a způsob přijímání jednotlivých úkolů a směn, povinnost dodržovat specifické požadavky a zásady, povinnost pracovat v oděvu a používat boxy s nápisem Foodora.

Práce spočívala v doručování jídla a nápojů na kole, podle směn a oblastí nabízených a vybraných v aplikaci Foodora. Z tohoto popisu bylo podle soudu již částečně zřejmé, že Foodora byla schopná kontrolovat způsob výkonu práce kurýra, když sama stanovila místo, začátek a konec směny. K tomu zavedla speciální systém, který hodnotil výkon kurýrů. Na základě jeho výsledků udělovala těm nejvýkonnějším bonusy a také prioritní přístup k výběru směn. Udržet si vysoké hodnocení znamenalo nutnost odpracovat minimální počet směn během týdne, doručit určitý počet objednávek během každé směny a také pracovat v pátek, sobotu a neděli. Podle tribunálu byla taková úroveň kontroly výkonu práce srovnatelná s tou, kterou vykonává zaměstnavatel prostřednictvím ústních nebo písemných pokynů určených zaměstnancům. Důsledkem tohoto systému bylo to, že si pan Klooger nemohl svobodně vybrat kdy a kde bude pracovat, jak rychle a jak pomalu bude doručovat objednané jídlo.

Při posuzování nezávislého postavení kurýra posuzoval tribunál absenci zákazu konkurence, investici do vlastního vybavení kurýra a možnost subkontraktace. Kurýr skutečně nebyl podle smlouvy limitován pouze na poskytování služeb společnosti Foodora, když ta výslovně dle smlouvy umožňovala kurýrům pracovat i pro jiné konkurenční platformy. Investici do vlastního vybavení kurýra tribunál považoval za minimální, když kolo i chytrý telefon používal i v osobním životě a k jeho ovládnutí nepotřeboval žádné speciální školení. Nejsilnějším faktorem, který mohl nasvědčovat jinému než zaměstnaneckému statusu kurýra,

³²⁷ Rozhodnutí Fair Work Commission ze dne 16. 11. 2018 ve věci *Joshua Klooger v. Foodora Australia Pty Ltd*, č. j. U2018/2625, bod 29.

byla možnost subkontraktace. Podle smlouvy totiž bylo kurýrovi umožněno, aby se ve své práci nechal zastoupit. K tomu však potřeboval souhlas Foodory. Soud poukázal na praxi v pracovněprávních vztazích, kde zaměstnavatel především příležitostným zaměstnancům, kteří nechtějí odpracovat příslušnou směnu, nařídí, aby si našli náhradu, která pak pracuje se souhlasem a vědomím zaměstnavatele, za což také dostane odměnu namísto zaměstnance.³²⁸

Na základě těchto a výše jmenovaných kritérií tribunál shledal, že kurýr ve skutečnosti neprovozoval své vlastní podnikání na svou účet a odpovědnost. Smlouva s „nezávislým poskytovatelem“ měla pouze vyvolat dojem, že kurýr má své vlastní podnikání. Přitom místo své vlastní nezávislé činnosti pracoval jako součást Foodory, do níž byl podle tribunálu začleněn. Z tohoto důvodu se podle tribunálu jednalo o pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Samotné propuštění bylo podle něj nespravedlivé a nepřiměřené, jelikož kurýrovi nebyla předem dána možnost se k jeho důvodům vyjádřit. Kompenzace, kterou tribunál přiznal kurýrovi, dosahovala téměř 16 000 dolarů, což odpovídalo náhradě odměny za 6,5 měsíce.

Závěrem je nutno uvést, že na tomto případě je pozoruhodná doba vydání tohoto rozhodnutí. Bylo tomu jen pár měsíců poté, co společnost Foodora oznámila ukončení činnosti v Austrálii.³²⁹ Vůči Foodore je přitom vedeno řízení australským finančním úřadem (Australian Taxation Office), což také vzhledem k soudnímu rozhodnutí o statusu kurýrů jakožto zaměstnanců může znamenat, že Foodora bude čelit významným daňovým nedoplatkům.³³⁰

³²⁸ K tomuto je nutno uvést, že Klooger mimoto zavedl poněkud odlišný způsob subkontraktace, když si původně bez souhlasu Foodory vytvořil skupinu o čtyřech kurýrech, kteří neměli s Foodorou uzavřenou smlouvu a prostřednictvím jeho účtu doručovali v časech, kdy on sám nemohl. Tímto bylo jemu, nebo resp. jeho účtu, zajištěn dostatečný výkon a s tím spojený prioritní přístup k rozpisu směn a bonusům. I poté, co toto seskupení Foodora odhalila, nezakročila proti němu, ba naopak Kloogera navíc pochválila za inovativní přístup. Vzhledem k tomu, že však tento systém náhradníků nebyl smlouvou předvídan, a částečně byl i v rozporu s australským právem, protože jeden z těchto kurýrů neměl platné pracovní povolení, tribunál mu nepřisoudil váhu, která by určovala typ právního vztahu mezi Kloogerem a Foodorou. Viz: Rozhodnutí Fair Work Commission ze dne 16. 11. 2018 ve věci *Joshua Klooger v. Foodora Australia Pty Ltd*, č. j. U2018/2625, body 79 až 87.

³²⁹ PATTY, Anna. Food delivery service Foodora to exit Australia. *The Sydney Morning Herald* [online]. 2. 8. 2018 [cit. 2019-11-08]. Dostupné z: <https://www.smh.com.au/business/workplace/food-delivery-service-foodora-to-exit-australian-market-20180802-p4zv5m.html>.

³³⁰ PATTY, Anna. Foodora faces claims for unpaid tax and superannuation. *The Sydney Morning Herald* [online]. 28. 8. 2018 [cit. 2019-11-08]. Dostupné z: <https://www.smh.com.au/business/workplace/foodora-faces-claims-for-unpaid-tax-and-superannuation-20180828-p5007n.html>.

5.2.3. Závěrečné zhodnocení zahraničních případů

Závěry a postup orgánů v obou vybraných státech mohou v ČR plnit dvojí funkci, a to funkci odrazující a funkci inspirativní. V prvním případě je tím míněno to, aby se jednotliví poskytovatelé doručovatelských platforem z rozhodnutí „poučili“ a vhodně svůj obchodní model upravili. Zejména by měli dbát na to, aby jednotliví kurýři měli opravdovou a svobodnou možnost odmítnout objednávku bez jakéhokoliv ať už finančního nebo jiného postihu. Dále by měli zajistit, aby rezervace konkrétních časových úseků („směn“) nepředstavovala pro kurýry prakticky jediný způsob, jak si zajistit dostatečný příjem a též, aby systém hodnocení nezvýhodňoval výkonné kurýry nejrůznějšími bonusy před těmi méně výkonnými. Pokud v takovém modelu přesto chtějí pokračovat, riskují, že stejně jako zahraniční soudy a tribunály budou i české soudy na kurýry pohlížet jako na zaměstnance a přiznávat jim jejich nároky vyplývající z tohoto statusu. Takové soudní rozhodnutí by mohlo např. uložit poskytovatelům platforem doplatit kurýrům nevyplacenou mzdu ve výši minimální (zaručené) mzdy za dobu, ve které byli kurýři poskytovateli platformy dostupní či poskytnout kurýrovi placenou dovolenou. Vedle toho může být ze strany příslušných orgánů poskytovateli platformy, obdobně jako v Nizozemí, uloženo, aby doplatil jednotlivé nedoplatky na pojistném za všechny své poskytovatele služeb (zaměstnance). Též tímto poskytovatelé platforem riskují, že jim ex post bude uloženo doplacení daní z příjmů jednotlivých zaměstnanců.

Inspirativní funkci pak tato zahraniční soudní a tribunální rozhodnutí mohou plnit pro jednotlivé orgány, tj. finanční úřady, inspektoráty práce, orgány správy sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovny jednotlivých poskytovatelů služeb. Tyto orgány mohou z vlastní iniciativy zahájit řízení, ve kterém budou vymáhat nedoplatky na pojistném a daních z příjmů vč. penále vyplývající z případných pracovněprávních vztahů na platformách v ČR. Vedle toho mohou pro soudy být tato zahraniční rozhodnutí inspirací, jak v prostředí platforem dovést nadřazené postavení poskytovatele platformy coby zaměstnavatele a k jakým všem faktorům lze přihlídnout.

6. Zhodnocení stávajícího právního rámce a úvahy de lege ferenda

Základní otázka, kterou nastolila ekonomika digitálních platforem v souvislosti s právním statutem osob v ní činných, zní, zda stávající právní rámec dostačuje k její regulaci či zda je zapotřebí přijmout nová pravidla. Na následujících řádcích proto bude věnována pozornost oběma alternativám. Kromě právní úpravy bude také zmíněna možnost samoregulace „platformové“ práce formou kolektivních dohod či kodexů „chování“ platforem.

V rámci právní úpravy bude nejdříve s ohledem na charakteristiku „platformové“ práce zhodnocena stávající pracovněprávní regulace a poté navrhnuty její eventuální změny. Vedle toho bude též popsána francouzská právní úprava online „platformových“ pracovníků a německá právní úprava osoby podobné zaměstnanci. Tyto zahraniční právní úpravy budou představeny jakožto dva přístupy, kterými by mohla být zúžena skupina poskytovatelů služeb v postavení podnikatelů. Obě zahraniční úpravy poslouží též jako inspirace pro návrh *lex specialis* o „platformových“ pracovnících v České republice, který bude společně s nejvhodnější úpravou definice závislé práce uveden na závěr této části, v kapitole 6.4. této práce.

6.1. Stávající pracovněprávní regulace a obecné návrhy její úpravy

Jak bylo blíže popsáno v části 3 této práce stávající právní rámec rozlišuje dva statusy poskytovatele služeb, a to podnikatele a zaměstnance.³³¹ Zda se jedná o prvního nebo druhého se určuje případ od případu, a to podle předmětu právního vztahu, do kterého poskytovatel služby společně s poskytovatelem online platformy vstupují. Pokud v takovém právním vztahu jsou naplněny znaky závislé práce, jedná se o poskytovatele služeb v postavení zaměstnance.

Vzhledem k absenci soudních rozhodnutí a rozhodnutí kontrolních orgánů, která by se touto problematikou v prostředí online platforem zabývala, je otázkou, jakým směrem se ČR vydá a jak přísně budou její orgány posuzovat naplnění znaků závislé práce. Na tomto místě budou proto rozebrány obě varianty – „platformová“ práce naplňující znaky závislé práce a „platformová“ práce nenaplňující znaky závislé práce. V rámci první varianty bude kladen důraz na právní úpravu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, jelikož ta je pro „platformovou“ práci stěžejní, u druhé varianty budou s ohledem na posuny pracovního trhu a judikaturu

³³¹ Jak bylo upozorněno též v poznámce pod čarou č. 18, postavení nepodnikatele, tedy osoby, která nevystupuje jako podnikatel, ani zaměstnanec není předmětem této práce, proto mu není věnována pozornost.

Nejvyššího správního soudu představeny návrhy úpravy definice závislé práce. Na základě těchto úprav by mohla být vtažena pod ochranu pracovního práva nejen skupina některých „platformových“ pracovníků, ale též dalších osob, které kvůli svému postavení pracovněprávní ochranu vyžadují.

6.1.1. „Platformová“ práce jako závislá práce

Pokud bude zjištěno, že se v konkrétním případě skutečně jedná o výkon závislé práce, bude daný právní vztah podléhat pracovněprávní regulaci. Představa, že tímto „platformová“ práce ztratí veškerou svou flexibilitu, je lichá. Právní vztah totiž může být založen na některé z **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**, jejichž úprava se značným způsobem odchyľuje od řady institutů aplikovaných na pracovní poměr a posiluje naopak smluvní volnost stran dohody. Kupříkladu právní úprava skončení pracovního poměru, poskytování odstupného či úprava pracovní doby dle ustanovení § 77 odst. 2 písm. c, d), g) Zákoníku práce na tyto dohody nedopadá. Tyto instituty tak „platformovou“ práci nemohou a priori limitovat. S ohledem na rozsah hodin práce, které prostřednictvím těchto dohod lze vykonat, tj. 300 hodin v kalendářním roce v případě dohody o provedení práce a v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby v případě dohody o pracovní činnosti, se tyto dohody jeví jako vhodné smluvní typy pro většinu „platformové“ práce, která slouží jako forma příjvíděľku.

K tomu je však nutno dodat, že zmíněná flexibilita dohod může být v následujících letech mírně snížena, a to s ohledem na implementaci **nové unijní směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách** (dále jen „Směrnice“).³³² Nejzásadnější změna, která by se těchto dohod mohla dotknout, se týká stanovení podmínek, za kterých zaměstnavatel může po zaměstnanci s nepředvídatelným pracovním režimem vyžadovat plnění pracovního úkolu. Nepředvídatelným pracovním režimem se podle recitálu 30 ke Směrnici rozumí takový režim, při kterém *„(...) rozvrh určuje především zaměstnavatel, ať už přímo, například přidělováním pracovních úkolů, nebo nepřímo, například tím, že po pracovníkovi vyžaduje, aby reagoval*

³³² Transparentnost a předvídatelnost pracovních podmínek mají být též zajištěny upřesněním a rozšířením povinností zaměstnavatele informovat zaměstnance o některých jeho pracovních podmínkách, právech a povinnostech, které Směrnice vyžaduje. Vedle toho je zkrácena lhůta pro poskytnutí některých těchto „základních“ informací z jednoho měsíce na jeden týden, u ostatních informací je ponechána současná lhůta jednoho měsíce.

Viz: Čl. 4 a čl. 5 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

na požadavky zákazníků“.³³³ Prakticky se tímto bude rozumět práce na zavalanou, která může být vykonávána na základě některé z dohod o pracích mimo pracovní poměr. Vzhledem k tomu, že se na tyto dohody neuplatňuje právní úprava pracovní doby a doby odpočinku, lze tento režim smluvními stranami sjednat.³³⁴ Jediným limitem je maximální délka výkonu práce stanovená v ustanovení § 77 odst. 2 písm. d) Zákoníku práce, která nesmí činit více než 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Při takovém pracovním režimu smí podle Směrnice zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat splnění určitého úkolu, „v předem určených referenčních hodinách a dnech“ a zároveň musí dodržet přiměřenou lhůtu pro oznámení úkolu.³³⁵ V případě, že tyto podmínky zaměstnavatel nedodrží, může zaměstnanec pracovní úkol odmítnout, a to bez jakýchkoliv nepříznivých následků.³³⁶ Takovými následky by mohlo být nepřidělování dalších úkolů po určitou dobu či ukončení dohody ze strany zaměstnavatele.

Zaměstnanec s nepředvídatelným pracovním režimem je dále chráněn před náhlým zrušením pracovního úkolu ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel sice zadaný úkol může zrušit, musí však dodržet přiměřenou lhůtu od okamžiku, kdy se se zaměstnancem na tomto úkolu dohodl. V opačném případě musí zaměstnanci poskytnout náhradu.

Využitelnost právní úpravy vycházející ze Směrnice, která musí být implementována do 1. srpna 2022, může v ekonomice digitálních platforem znamenat pro jednotlivé „platformové“ pracovníky větší předvídatelnost jejich pracovní doby a též možnost lepšího skloubení takové práce s jinou výdělečnou činností.

Vedle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zakotvuje Zákoník práce i další flexibilní prvek využitelný pro „platformovou“ práci, a to **zvláštní úpravu pracovněprávních vztahů zaměstnanců pracujících mimo pracoviště zaměstnavatele**,³³⁷ kteří si pracovní dobu

³³³ Tamtéž, recitál 30.

³³⁴ Vyloučení aplikace právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku znamená, že na pravidlech rozvrhování pracovní doby a oznamování tohoto rozvrhování se musí zaměstnavatel se zaměstnancem předem domluvit. S ohledem na adhezní charakter dohod, však je jasné, že toto rozvrhování bude často uzpůsobeno potřebám zaměstnavatele a nemusí tolik odrážet zájmy a potřebnou ochranu zaměstnance. Prakticky se může jednat o zmíněnou práci na zavalanou, pro kterou je typické, že zaměstnavatel zaměstnance potřebuje nepředvídaně, s ohledem na počasí či odbyt jeho služeb nebo zboží, a může ho doslova povolát do práce „ze dne na den“.

³³⁵ Čl. 10 odst. 1 Směrnice. Konkrétní délku lhůty Směrnice nestanoví. V recitálu pouze upřesňuje, že tato lhůta může odrážet potřeby různých odvětví, avšak určitá míra ochrany zaměstnance musí být zachována. Viz: Recitál 32 Směrnice.

³³⁶ Čl. 10 odst. 2 Směrnice.

³³⁷ Právní úprava je mnohem širší než původní úprava tzv. domácího zaměstnance obsažená v ustanovení § 267 odst. 2 a 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce a není zaměřena pouze na práci z domova (homeoffice). Lze do ní zařadit též tzv. práci na dálku (telework). Oba termíny používá kupříkladu Vysokajová. Viz: VYSOKAJOVÁ, Margerita. In: VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE Bohuslav; RANDLOVÁ Nataša;

rozvrhují sami. Jejím specifikům, využitelnosti pro „platformovou“ práci a možným návrhům její úpravy bude věnován následující bod.

6.1.1.1. Právní rámec práce mimo pracoviště zaměstnavatele a návrhy jeho úprav

Specifickým rysem „platformové“ práce je možnost jejího výkonu na jakémkoliv místě s internetovým připojením, nebo na místě vázaném na cílového příjemce služby. Typicky se v prvním případě může jednat o práci vykonávanou prostřednictvím počítače (práce s textem, tvorba webových stránek), která může být vykonávána z domova nebo v kavárně s internetovým připojením. V druhém případě by se mohlo jednat o doručování objednávky z restaurace k zákazníkovi nebo práci v domácnosti zákazníka, u kterého zaměstnanec uklízí. V obou případech se nejedná o pracoviště zaměstnavatele a režim takové práce lze přizpůsobit potřebám zaměstnance. Ten je po dohodě se zaměstnavatelem a v souladu s ustanovením § 317 Zákoníku práce oprávněn si pracovní dobu rozvrhovat sám.

Vzhledem k tomuto oprávnění, je zákonem vyloučena aplikace právní úpravy rozvržení pracovní doby, některých překážek v práci³³⁸ a částečně odměňování v oblasti práce přesčas a práce ve svátek.³³⁹ Tímto jsou vyčerpány všechny další odchylky od běžného režimu

HŮRKA Petr, DOLEŽÍLEK Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 644. ISBN 978-80-7478-955-7.

³³⁸ Neuplatní se úprava prostožů ani přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. V těchto případech tedy zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy. Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele jako např. dočasné omezení odbytu výrobků zaměstnavatele, při kterých zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, vyloučeny nejsou. Je otázkou, zda v případě dlouhodobějšího přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy by přece jen zaměstnanci neměla být náhrada mzdy poskytnuta, a to s ohledem na zákaz přenosu podnikatelského rizika na zaměstnance a výkonu práce na náklady zaměstnavatele. Lze si kupříkladu představit dlouhodobý výpadek elektřiny či povodně, které zasáhnou pracoviště zaměstnavatele i konkrétní místo, kde vykonává práci zaměstnanec. V důsledku toho je zaměstnanci po řadu dní de facto znemožněno pracovat. V tomto směru by český zákonodárce měl právní úpravu ustanovení § 317 Zákoníku práce více propracovat a v některých případech přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy by zaměstnanci náhradu mzdy měl s ohledem na princip výkonu práce zaměstnance na náklady zaměstnavatele přiznat.

³³⁹ Ze znění ustanovení § 317 písm. c) Zákoníku práce vyplývá, že za práci přesčas zaměstnanci nepřísluší mzda ani náhradní volno. Příplatek za práci přesčas však vyloučen není. Pravděpodobně se zde jedná o legislativní chybu a tento příplatek má být též vyloučen. Z této výluky je zřejmé, že zaměstnavatel má zaměstnanci zadávat adekvátní objem práce, který je schopen ve stanovené týdenní pracovní době vykonat. Nad rámec této týdenní pracovní doby není zaměstnanec povinen pracovat, jelikož za takovou práci by neobdržel protiplnění. Práci přesčas si tak lze představit pouze v režimu dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Její podmínky by měly být upraveny smluvně, při zohlednění požadavků ustanovení § 93 odst. 1 a 2 Zákoníku práce. Její maximální rozsah by tedy měl činit 150 hodin ročně a takovou práci by měl zaměstnanec konat jen výjimečně.

Při práci ve svátek jsou naopak vyloučena všechna tři protiplnění, tj. mzda, příplatek či náhradní volno. Jiné příplatky, tj. příplatky za práci v sobotu a neděli dle ustanovení § 118 odst. 1 Zákoníku práce a příplatek za práci v noci dle ustanovení § 116 Zákoníku práce, nejsou řešeny vůbec. S ohledem na jejich kogentní charakter proto bude záležet na zaměstnavateli, zda do dohodnutých podmínek výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele podle ustanovení § 317 Zákoníku práce zahrne též určité mantinely rozvrhu pracovní doby zaměstnance tak, aby ten nepracoval v sobotu, v neděli a v noci.

Zákoníku práce. Je tak více než nutné některé aspekty, jako např. vedení evidence pracovní doby, náhrady nákladů, dílčí pravidla pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dále též „BOZP“) upravit smluvně.

V oblasti **evidence pracovní doby** může být problematické, jak započítávat čas strávený od přijetí úkolu k místu plnění úkolu, pokud jsou tato místa u „platformové“ práce rozdílná. Zde bude hrát důležitou roli charakter a způsob organizace vykonávané práce. Kupříkladu si lze představit kurýra některé z doručovatelských platform, který nemá pravidelné pracoviště a jeho práce je mu zadávána prostřednictvím mobilní aplikace v době, kterou si sám zvolí. Pracovní dobou nepochybně bude čas strávený vyzvednutím objednávky v restauraci, jejím doručení a předáním zákazníkovi. S ohledem na rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie v případě Tyco³⁴⁰ by však do pracovní doby měla být též započítána doba strávená na cestě do restaurace, jelikož při ní již kurýr plní své úkoly. Tomu odpovídá též ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) Zákoníku práce, který vymezuje pojem pracovní doby jako dobu, ve které je zaměstnanec „(...) *povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci (...)*“. Není proto představitelné, aby platformy započítávaly pouze čas strávený doručováním z restaurace k cílovému zákazníkovi, jak tomu nyní, sic pro účely odměňování, některé činí.³⁴¹

V oblasti **náhrady nákladů** se lze opřít o podmínku výkonu práce na náklady zaměstnavatele. Výše spotřebovaných pohonných hmot, energie, internetové připojení, či jiné náklady, které zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele vzniknou, by proto měl hradit zaměstnavatel. Této oblasti se též věnoval vládní návrh novely Zákoníku práce z roku 2016, který zakazoval zahrnutí těchto nákladů do mzdy a upravoval též možnost stanovit tyto náklady paušální částkou.³⁴² Vzhledem k tomu, že tato novela bohužel nestačila být v zákonodárném procesu schválena před koncem volebního období 2013-2017 a jiný návrh v tomto ohledu nebyl poté Parlamentu ČR předložen, je nutné vycházet z výše popsané

³⁴⁰ Rozhodnutí se týkalo zaměstnanců společnosti, která se zaměřuje na údržbu a instalaci bezpečnostních systémů. Tito zaměstnanci neměli stálé pracoviště, každý den dojížděli k zákazníkům ze svého bydliště. Rozdělení úkolů probíhalo prostřednictvím aplikace, která jim den předem ukazovala jejich cestovní plán. Pomocí jiné aplikace samotní zaměstnanci hlásili problémy a vykonané úkony. V rozhodnutí je též zdůrazněno, že společnost Tyco může sama určit výši odměny za dobu strávenou mezi bydlištěm zaměstnance a zákazníkem. Viz: Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 10. 9. 2015 ve věci *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, sp. zn. C-266/14.

³⁴¹ Kupříkladu poskytovatel platformy Uber Eats.

³⁴² VLÁDA. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2016, s. 18. Sněmovní tisk 903/0, 7. volební období. Dostupné také z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=7&ct=903&ct1=0>.

podmínky výkonu závislé práce na náklady zaměstnavatele a na daných částkách se domluvit smluvně.

Oblast **bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** (dále jen „BOZP“) se u prací vykonávaných dle ustanovení § 317 Zákoníku práce neodchyluje od obecného režimu Zákoníku práce. S ohledem na ustanovení § 101 odst. 1 Zákoníku práce je zaměstnavatel „(...) *povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (...)*“ a podle ustanovení § 102 odst. 3 Zákoníku práce je zaměstnavatel „(...) *povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje*“. Na základě těchto dvou ustanovení lze říci, že by se také zaměstnavatel měl seznámit s prostředím, ve kterém jeho zaměstnanec pracuje, průběžně takové prostředí kontrolovat a zajistit dodržení BOZP.

Kontrolovatelnost pracovních podmínek z hlediska BOZP je v režimu práce mimo pracoviště zaměstnavatele a dle rozvrhu, který si sám určuje zaměstnanec, značně ztížena a v některých případech je prakticky neproveditelná. V případě práce z domova se taková kontrola též dostává do konfliktu s ústavní ochranou obydlí.³⁴³ Vstoupit do obydlí je možné jen se souhlasem toho, kdo zde bydlí, tj. zaměstnance. Pro plnění povinností BOZP je tedy vhodné smluvně tyto souhlasy zakotvit již v pracovní smlouvě nebo v dodatku k ní, ve kterém je dohodnuta práce z domova. V případě práce, kterou zaměstnanec může vykonávat na jakémkoliv místě (např. kavárny) je taková kontrola a zajištění BOZP prakticky vyloučena.

Oblast BOZP tak, jak je upravena v Zákoníku práce nepočítá s tím, že by si určité pracovní podmínky, jako např. podobu pracoviště, mohl určovat zaměstnanec sám. Právní úprava naopak vychází z předpokladu, že zaměstnanec vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele – kupříkladu ve výrobní hale, na stavbě či v jeho kancelářích. Ponechává tak veškerou odpovědnost v této oblasti na zaměstnavateli. Ten je totiž „pánem“ takového prostoru, který určuje jeho podobu a též způsob, jakým je práce vykonávána.

V domácím prostředí, či v prostředí, které si pro svou práci vykonávanou na počítači volí zaměstnanec sám (např. kavárna), je však zřejmé, že kontrolu nad podmínkami BOZP má zaměstnanec či osoba, provozující dané prostory, kde zaměstnanec pracuje.

³⁴³ Čl. 12 odst. 1 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky.

Zaměstnavatel v takových případech nemůže činit nic jiného, než tyto prostory prohlédnout (v případě obydlí zaměstnance po domluvě s ním) a zaměstnanci doporučit určité úpravy či postupy při práci, které eliminují rizika s jeho prací spojená. Pokud ten tyto postupy či úpravy nebude respektovat a přihodí se mu pracovní úraz či nemoc z povolání, zaměstnavatel by v tomto případě neměl být povinen k náhradě újmy z toho vzniklé. V prostorách provozovaných třetí osobou by zaměstnanec měl náhradu újmy požadovat přímo po této třetí osobě.

Jak upozorňuje též Morávek, v případě zaměstnance, u kterého je dána vysoká míra samostatnosti ve výkonu práce a který si určuje místo a dobu výkonu práce sám, nemůže „(...) zaměstnavatel (...) nést negativní důsledky plynoucí z volby místa a času výkonu práce určeného zaměstnancem“.³⁴⁴ Takový zaměstnanec by tak dle něj měl být méně chráněn, a to z toho důvodu, že je u něj oslaben subordinační princip. Tyto dva principy totiž v pracovněprávních vztazích fungují přímo úměrně, tj. čím více bude autonomie vůle zaměstnance kvůli jeho subordinaci vůči zaměstnavateli omezena, tím větší bude zájem na jeho ochraně.³⁴⁵

Tento postup koresponduje též s návrhem Tomšeje, který doporučuje zakotvení zvláštního právního režimu zajištění BOZP pro práce spadající do první kategorie dle ustanovení § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.³⁴⁶ Podle tohoto návrhu by zaměstnavatel měl v zásadě povinnost řádně zaměstnance v oblasti BOZP proškolit, navrhnout případné úpravy tohoto prostředí a znalosti zaměstnance pravidelně kontrolovat. Při dodržení těchto podmínek by zaměstnavatel měl možnost se zcela zprostit odpovědnosti za pracovní úraz.³⁴⁷ Taková možnost by samozřejmě nebyla možná v případě, že se zaměstnanec řídil pokyny zaměstnavatele pro zajištění BOZP a přesto se mu pracovní úraz přihodil. Kromě zajištění BOZP po této „teoretické“ rovině, by podle mého názoru bylo též vhodné, aby zaměstnavatel nabízel zaměstnanci možnost kontroly prostor, kde zaměstnanec

³⁴⁴ MORÁVEK, Jakub. Perspektivy pracovněprávní odpovědnosti v době moderních technologií. In: PICHRT, Jan; BOHÁČ, Radim; ELISCHER, David; KOPECKÝ, Martin; MORÁVEK, Jakub. (eds.). *Sdílená ekonomika a delikty*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 71-72. ISBN 978-80-7598-235-3.

³⁴⁵ Tamtéž.

³⁴⁶ Podle ustanovení § 3 odst. 1 písm. a) vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli se jedná o „(...) práce, při nichž podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví.“

³⁴⁷ TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, Jan; MORÁVEK, Jakub. (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 155. ISBN 978-80-7478-975-5.

vykonává práci, a vyhodnocení této kontroly. Zároveň by zaměstnavatel měl průběžně zjišťovat, zda nedošlo v těchto prostorách ke změnám, které by mohly ohrozit bezpečnost či zdraví zaměstnance. Posledně jmenované by ostatně sloužilo jako impulz k plnění oznamovací povinnosti zaměstnance zakotvené ve stávající právní úpravě stran nedostatků a závad na pracovišti, které ohrožují či by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnance.³⁴⁸

Tento návrh lze beze všeho vztáhnout s ohledem na nízký stupeň rizikovosti vykonávané práce též na „platformovou“ práci vykonávanou na počítači v domácím prostředí. V případě výkonu práce v prostorách třetích osob by případné úpravy tohoto prostředí nepřipadaly v úvahu, proto by byla vzata v potaz pouze školení BOZP a pravidelná kontrola znalostí zaměstnance v této oblasti. V takovém případě by bylo primárně na zaměstnanci, aby si zvolil vhodné prostředí pro práci, které adekvátním podmínkám BOZP odpovídá.

Kromě výše zmíněných specifik je nutné také upozornit na skutečnost, že zaměstnavateli se při využití režimu práce dle ustanovení § 317 Zákoníku práce omezuje **možnost přímé kontroly zaměstnance při výkonu práce**. Kontrola je tedy možná zejména až po odevzdání výsledků práce.³⁴⁹ Průběžnou kontrolu zaměstnance ze strany zaměstnavatele si však i přesto lze představit, a to u online vykonávané práci v podobě zasílání průběžných výsledků práce či snímků obrazovky počítače, nebo v možnosti zaměstnavatele připojit se ke vzdálené ploše počítače zaměstnance. Těmito mechanismy může zaměstnavatel předcházet neefektivnímu výkonu práce, může též takto odhalit chyby již v průběhu výkonu práce a nikoliv až po jejím odevzdání. V případě doručování jídla (např. prostřednictvím platformy Uber Eats) lze zase uvažovat o sledování polohy zaměstnance prostřednictvím technologie GPS za účelem sledování efektivity volené trasy zaměstnance.

Zavedení těchto mechanismů, s výjimkou zasílání průběžných výsledků práce, se však může dostat do konfliktu s ochranou soukromí a osobních údajů zaměstnance. Se snímky obrazovky totiž může být zaměstnavateli též odeslán další (soukromý) obsah plochy počítače zaměstnance a v případě sledování polohy mu jsou zasílány aktuální geolokační, a tedy osobní, údaje o zaměstnanci.

³⁴⁸ Ustanovení § 106 odst. 4 písm. f) Zákoníku práce.

³⁴⁹ Štefko hovoří o vyloučení soustavné kontroly. Z tohoto důvodu navrhuje smluvně upravit pouze následnou kontrolu odvedené práce. Viz: ŠTEFKO, Martin. In: BĚLINA, Miroslav, Lubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 1250. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

Určitý právní rámec pro takovou kontrolu a sledování zaměstnance ze strany zaměstnavatele zakotvuje ustanovení § 316 odst. 2 Zákoníku práce. Toto ustanovení však váže sledování zaměstnance na pracoviště a společné prostory zaměstnavatele a nikoliv na práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Dle mého je proto stěžejním právním předpisem pro tuto problematiku nařízení EU č. 2016/679, o ochraně osobních údajů (dále jen „Nařízení o ochraně osobních údajů“).³⁵⁰ V souladu s tímto nařízením by sledování zaměstnancových aktivit, při kterém dochází ke zpracování jeho osobních údajů, mělo být založeno na právním důvodu³⁵¹ a mělo by též respektovat zásady, na kterých je toto nařízení založeno (např. zásadu přiměřenosti a transparentnosti).³⁵² Právním posouzením zpracování osobních údajů při monitorování využití informačních a komunikačních technologií mimo pracoviště, vč. monitorování domova a práce na dálku (tedy též „platformové“ práce), se zabývala pracovní skupina podle článku 29 ve svém stanovisku ze dne 8. června 2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti. Pracovní skupina se primárně vyjadřovala ke zpracování osobních údajů zaměstnance pracujícího mimo pracoviště zaměstnavatele z důvodu ochrany dat zaměstnavatele a zamezení neoprávněného přístupu k těmto datům. Její názor o nepřiměřenosti zpracování osobních údajů a pravděpodobné neexistenci oprávněného zájmu zaměstnavatele k záznamům úderů kláves a pohybů myši, které zaměstnanec provedl,³⁵³ však lze s určitou rezervou využít i pro zhodnocení přiměřenosti obdobných mechanismů použitých pro sledování efektivnosti výkonu práce zaměstnance.³⁵⁴ Permanentní sledování zaměstnancových aktivit prostřednictvím připojení ke vzdálené ploše by mohlo představovat obdobný mechanismus.

³⁵⁰ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES.

³⁵¹ Jako právní základ takového zpracování by zde dle čl. 6 odst. 1 písm. a), písm. f) Nařízení o ochraně osobních údajů připadal v úvahu oprávněný zájem zaměstnavatele či souhlas zaměstnance. K problematice možné neplatnosti souhlasu zaměstnance z důvodu omezené svobody při jeho vyjádření srov. Stanovisko 2/2017 Pracovní skupiny podle článku 29 ke zpracování osobních údajů na pracovišti ze dne 8. června 2017, str. 5 a 6.

³⁵² Čl. 5 odst. 1 písm. a), písm. c) Nařízení o ochraně osobních údajů.

³⁵³ Stanovisko 2/2017 Pracovní skupiny podle článku 29 ke zpracování osobních údajů na pracovišti ze dne 8. června 2017, str. 14.

³⁵⁴ Jak upozorňuje Hill, na platformě Upwork je využíván software, který pořizuje „(...) minutové záznamy o (...) úderech na klávesnici [pracovníka], sleduje [jeho] pohyby myši a (...) tajně pořizuje pravidelné snímky obrazovky, čímž zaměstnavatelům umožňuje doslova nahlížet pracovníkovi přes rameno.“ Viz: HILL, Steven. *Kalifornská výzva, Jak (ne)regulovat disruptivní modely podnikání*. 1. vyd. Praha: Friedrich-Ebert Stiftung e.V., zastoupení v České republice, 2016. s. 13.

6.1.2. „Platformová“ práce nikoli jako závislá práce a úprava definice závislé práce

Vedle případu, kdy je „platformová“ práce vyhodnocena jako závislá práce je zapotřebí se také zamyslet nad situací, kdy tomu tak není. Lpění na prokázání všech znaků závislé práce obsažené v její současné definici přitom s ohledem na vývoj technologií, sofistikovanost kontrolních mechanismů poskytovatelů platform a často i absenci konkrétních pokynů ze strany poskytovatelů platform, nemusí být překlenuta výkladem kontrolních orgánů a soudů. Tímto způsobem je pak ponechána mimo pracovněprávní ochranu řada osob, které se kupříkladu nacházejí v silném podřízeném postavení vůči zadavateli práce, nebude u nich dovozen však znak výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele. Na tomto místě proto bude kritice podrobena samotná definice závislé práce, ve které jsou tyto znaky obsaženy.

Definici lze vytknout, že lpí na kumulativním splnění znaků závislé práce. Při absenci jediného takového znaku se o závislou práci nejedná. Vhodnou alternativou by se proto mohl jevit demonstrativní výčet hlavních znaků závislé práce, který by umožňoval zohlednit i jiné znaky. Tuto konstrukci definice závislé práce popsal již v roce 2012 Stránský, který jednak ve svém návrhu staví definici závislé práce do kontrastu se znaky podnikání a zároveň uvádí demonstrativní výčet okolností, které vypovídají o závislém postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli. Včleňuje do nich současné znaky závislé práce, a dále též možnost kontroly výkonu práce ze strany zaměstnavatele, míru ekonomické závislosti zaměstnance vůči zaměstnavateli a nesení rizika souvisejícího s výkonem práce zaměstnavatele.³⁵⁵ Této konstrukci nelze upřít širší dosah, který by se dotkl též posuzování závislé práce v právních vztazích mimo digitální platformy. Nadto by mohla přinést mnohem individuálnější posuzování konkrétních případů ze strany kontrolních orgánů a soudů. Nově by mohlo být umožněno, aby absence jednoho prvku (např. absence pokynů zaměstnavatele) mohla být vyvážena jinými znaky vypovídajícími o závislém postavení zaměstnance (např. intenzivní kontrolou zaměstnavatele). Na druhou stranu by se demonstrativním výčtem mohla snížit právní jistota účastníků právních vztahů, protože by nebylo zcela jasné, co přesně se závislou prací rozumí a větší prostor by tak byl dán judikatuře soudů.

Věcně se v definici postavené na kumulativním splnění znaků závislé práce může zdát problematickým zejména znak výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele. Ten totiž nemusí být vždy naplněn, a to zejména v případech, kdy samotná povaha práce je postavena na tvůrčí

³⁵⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva*. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 39-40.

činnosti a vysoké specializaci zaměstnance. Jak v případech vedoucích pozic, vysoce specializovaných zaměstnanců v informačních technologiích či v medicíně, tak v případě zaměstnanců v kreativních oblastech (př. design) je stěží představitelný způsob výkonů takové práce dle pokynů zaměstnavatele. V takových oblastech se naopak požaduje samostatnost.

Stejně tak v případech, kdy zaměstnavatel (poskytovatel platformy) zavede systém v mobilní aplikaci, který bude zaměstnancům umožňovat si vybírat úkoly a půjde o jednodušší činnosti (např. hlídání dětí, doručení zásilky z bodu A do bodu B, překlad), nebude třeba dalších pokynů. Je proto otázkou, zda dovození obecného pokynu (např. zadání projektu a cíle, kterého má být dosaženo) může být dostatečným naplněním znaku výkonu práce „dle pokynů zaměstnavatele“. Tento znak by dle mého bylo vhodnější z definice postavené na kumulativním splnění znaků vyloučit. Mohl by sloužit spíše jako interpretační pomůcka, dílčí prvek, pro dovozování znaku nadřízenosti zaměstnavatele.

Vedle toho by naopak bylo vhodné přesunout podmínku výkonu práce „za odměnu“ či „za příslib odměny“ do jádra definice závislé práce a stejně jako tomu bylo před rokem 2012 učinit odměnu znovu znakem závislé práce.³⁵⁶ Úplatnost je totiž základní charakteristikou pracovněprávního vztahu, který jej odlišuje od mezilidské výpomoci a dobrovolnické činnosti. Odměna je nadto pravidelným znakem definice závislé práce a pracovní smlouvy v mnoha zahraničních právních řádech³⁵⁷ a tímto způsobem je také posuzována judikaturou Evropského soudního dvora.³⁵⁸

Alternativní znak „příslib odměny“ vůči znaku „za odměnu“ by v případě odhalování závislé práce hrál důležitou roli při posuzování práce na zkoušku. Na základě jeho extenzivního výkladu, kdy by takovou odměnu mohla představovat jakákoliv protihodnota jako kupříkladu uzavření pracovněprávního vztahu, by tak bylo zajištěno, že za závislou práci by byla považována i práce na zkoušku, ačkoliv finanční odměna za takovou práci nebyla předem mezi stranami sjednána.

³⁵⁶ Před účinností zákona č. 365/2011 Sb., kterým se novelizoval Zákoník práce, tj. před 1. 1. 2012.

³⁵⁷ Kupříkladu v Nizozemí: Artikel 610 lid 1 Boek 7 Burgerlijk Wetboek, v Německu: § 611a Abs.2 Bürgerliches Gesetzbuch a v Polsku: Art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U.2019.0.1040).

³⁵⁸ Soudní dvůr Evropské unie kupříkladu ve věci Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg považoval za základní charakteristiku pracovněprávního vztahu ekonomickou hodnotu, kterou činnost zaměstnance přináší jinému subjektu, výkon této činnosti zaměstnancem dle pokynů jiného subjektu, a též poskytování odměny. Viz: Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 3. 7. 1986 ve věci *Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*, sp. zn. 66/85.

6.2. Zúžení skupiny podnikatelů

Nenaplnění znaků závislé práce a zařazení do kategorie podnikatelů s sebou nese ztrátu podstatné míry ochrany, kterou právo zaměstnanci zaručuje. Závislost a postavení osob přitom v některých smluvních vztazích může být obdobné závislosti a postavení osob zaměstnanců. Jedním z výrazných prvků, který osoby staví do nevýhodného vyjednávacího postavení je tzv. ekonomická závislost. Typicky se o ekonomicky závislou osobu bude jednat v případech, kdy zdrojem příjmu k pokrytí jejích základních životních potřeb je příjem z právního vztahu s jinou osobou.

Stejně tomu může být u poskytovatelů služeb, a to ve vztahu k poskytovatelům platform. Pomine-li se skutečnost, že v mnoha případech poskytovatelé služeb platformy využívají jako zdroj příjvídělku, existuje jistě i řada jiných poskytovatelů služeb, kteří budou více než polovinu svých příjmů odvozovat právě od jednoho poskytovatele platformy. Přitom stávající právní rámec poskytuje ochranu více méně pouze před některými nevýhodnými ustanoveními obchodních podmínek poskytovatelů platform,³⁵⁹ a vůbec již nezohledňuje sociální postavení těchto osob.

Reakcí na toto postavení poskytovatelů služeb na online platformách by mohlo být jejich vyčlenění a odlišení od ostatních skutečně nezávislých podnikatelů. Řešení se nabízí dvojí, a to buď orientované pouze na poskytovatele služeb využívající platformy nebo obecně na podnikatele, kteří jsou v ekonomické závislosti na jiném podnikateli. V druhém případě by se jednalo o vytvoření obecné kategorie na pomezí zaměstnanců a podnikatelů, do které by se řadili i zmínění poskytovatelé služeb.

V následujících dvou podkapitolách bude nejdříve představen přístup Francie, poté přístup Německa k této problematice. Francie se vydala cestou speciální právní úpravy online „platformových“ pracovníků, zatímco v Německu se lze inspirovat obecnější právní úpravou osoby podobné zaměstnanci jakožto kategorie na pomezí mezi podnikatelem a zaměstnancem. Na základě obou přístupů bude v závěrečné podkapitole 6.4 vyhodnoceno, čím by se mohl inspirovat český zákonodárce a jakým způsobem by danou problematiku mohl upravit.

³⁵⁹ Tomuto byla věnována pozornost v bodě 4.2.4.1 této práce.

6.2.1. Specifická úprava online „platformových“ pracovníků

Jak bylo již uvedeno, cestou přizpůsobení pracovního práva digitálnímu věku se vydala kupříkladu Francie. Ta v roce 2016 přijala zákon o práci, modernizaci sociálního dialogu a zajištění profesní dráhy,³⁶⁰ kterým došlo k novelizaci francouzského zákoníku práce (Code du travail). Francie svou úpravou nevytvořila samostatný právní status, ale vydala se cestou ochrany subkategorie podnikatele.

Tímto zákonem došlo k rozšíření osobní působnosti zákoníku práce o pracovníky využívající online platformy,³⁶¹ tedy o „(...) podnikatele, kteří při výkonu své profesní činnosti používají jednu nebo více online platform (...)“.³⁶² Taková online platforma přitom musí vykonávat podstatný vliv na činnost těchto pracovníků tím, že určuje vlastnosti a cenu služby nebo zboží poskytované pracovníky.³⁶³ Nejedná se tak o jakoukoliv, tedy i např. ryze zprostředkovatelskou, online platformu, která pouze propojuje poskytovatele služby se zákazníky.

Teprve při splnění těchto podmínek musí online platforma plnit řadu povinností vůči pracovníkům, kteří ji využívají a naopak pracovníci vůči ní požívají několik práv vyjmenovaných v zákoně. Online platforma hradí kupříkladu pojištění proti pracovnímu úrazu a příspěvek na odborné vzdělávání³⁶⁴ těm pracovníkům, kteří prostřednictvím ní dosahují výše obrátu stanovené ve vyhlášce.³⁶⁵ Pracovníci dále mají právo na přístup k dalšímu odbornému vzdělávání,³⁶⁶ právo na založení odborů, právo být členem těchto odborů a též právo prosadit své kolektivní zájmy.³⁶⁷ Posledně zmíněné právo úzce souvisí se zákazem postihu jednotlivých pracovníků z důvodu společné kolektivní akce. Online platformy tak nemohou uplatňovat vůči pracovníkům žádná opatření (např. deaktivace účtu, ukončení právního vztahu, snížení pořadí

³⁶⁰ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

³⁶¹ Definice online platform je nepřímo obsažena v čl. 242 bis daňového zákoníku a jedná se o platformu, která dálkově a elektronicky spojuje osoby za účelem prodeje majetku, poskytnutí služby, výměny nebo sdílení majetku nebo služby. Viz Article 242 bis Code général des impôts, version consolidée au 29 novembre 2019.

³⁶² Article L7341-1 Code du travail, version consolidée au 11 novembre 2019. (překlad vlastní).

³⁶³ Article L7342-1 Code du travail: „*Pokud platforma určí vlastnosti poskytované služby nebo zboží a stanoví jejich cenu, má vůči dotčeným pracovníkům společenskou odpovědnost za podmínek stanovených v této kapitole.*“

³⁶⁴ Article L7342-2, Article L7342-3 Code du travail. (překlad vlastní).

³⁶⁵ Podle článku 1 vyhlášky č. 2017-774 ze dne 4. května 2017 o sociální odpovědnosti online platform tento obrát činí 13 % ročního stropu sociálního zabezpečení. Roční strop přitom představuje částku rovnající se příspěvku splatnému v rámci dobrovolného pojištění pro pracovní úrazy a nemoci z povolání vypočtenému z minimální mzdy. Viz: Décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique.

³⁶⁶ Article L7342-3 Code du travail.

³⁶⁷ Article L7342-6 Code du travail.

profilu pracovníka v zobrazovaných výsledcích), pokud ti společně odmítnou poskytovat své služby za účelem prosazení svých profesních požadavků na online platformách.³⁶⁸

Právo na prosazení kolektivních zájmů a sdružení se do odborů, tedy do větší skupiny pracovníků, může hrát v prostředí online platform důležitou roli. Za situace, kdy pracovníky bude propojovat společný zájem, se mohou kolektivně pokusit změnit některé smluvní podmínky aplikované na jejich právní vztahy. Slabá vyjednávací síla jednotlivého pracovníka tímto způsobem bude nahrazena silnější vyjednávací pozicí skupiny. Mohou se kupříkladu zasadit o zvýšení ochrany při deaktivaci účtu, pravidel hodnocení a pořadí.

Sdružení se do většího celku na online platformě však zpočátku nemusí být jednoduché. Jedná se totiž o prostředí, kde se většina pracovníků navzájem nezná a často ani znát nemůže, jelikož jim jejich vzájemná komunikace není umožněna. Často zde též panuje soutěživost a rivalita ve vztahu k získávání jednotlivých úkolů. Za takových podmínek se jen těžko hledají spojenci pro prosazení kolektivního zájmu. K sdružování na online platformách by tedy bylo ideální, pokud by platformy nejdříve vytvořily příznivé prostředí a kupříkladu zřídily pracovníkům komunikační kanál, prostřednictvím kterého by se mohli navzájem kontaktovat. Je otázkou, jestli k tomuto kroku platformy přistoupí bez toho, aniž by je k tomu zavazovala právní úprava, když umožnění poskytovatelům služeb navzájem se kontaktovat může snadno vést k sdružování na ochranu kolektivních zájmů, což v zásadě nemusí být ku prospěchu a v zájmu platformy.

Lze tedy shrnout, že Francie namísto vytvoření nové kategorie obdobné pracovníkovi („the Worker“) ve Velké Británii³⁶⁹ nebo osobě podobné zaměstnanci („arbeitnehmerähnliche Person“) v Německu pouze upravila minimální rámec práv určité skupině podnikatelů za účelem jejich ochrany před silnější stranou v podobě online platform. Tento přístup jde ruku v ruce s přístupem Evropské unie, která v nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1150, o podpoře spravedlnosti a transparentnosti pro podnikatelské uživatele online zprostředkovatelských služeb, o kterém bylo pojednáno v bodě 4.2.4.2. této práce, taktéž stanovila minimální rámec práv podnikatelských uživatelů na online platformách (byť v případě tohoto nařízení se jedná ryze o online zprostředkovatelské služby).

³⁶⁸ Article L7342-5 Code du travail.

³⁶⁹ Jak bylo též uvedeno v poznámce pod čarou č. 173 status pracovníka (the Worker) se pohybuje na pomezí mezi zaměstnancem a OSVČ. Má řadu stejných práv jako zaměstnanec, jako např. právo na národní minimální mzdu, zákonné minimum placené dovolené a právo na přestávku v zákonné minimální délce. Viz: GOVERNMENT DIGITAL SERVICE. Employment status. Worker [online]. [cit. 2019-12-06]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/employment-status/worker>.

6.2.2. Vytvoření „třetí kategorie“ na pomezí podnikatele a zaměstnance

V Německu se stejně jako v České republice rozlišují dva statusy, a to zaměstnanec³⁷⁰ a podnikatel. Některým podnikatelům se však v určitých právních vztazích se silnějšími subjekty přiznává řada práv, které vycházejí z jejich slabšího postavení. S ohledem na tuto skutečnost jsou někdy řazeny k třetí kategorii vedle statusu zaměstnance a podnikatele. Stejně tak je ale lze chápat jako podskupinu podnikatelů. Jedná se o tzv. osoby podobné zaměstnancům („arbeitnehmerähnliche Personen“)³⁷¹ ve vztazích založených typicky služební smlouvou³⁷² nebo smlouvou o dílo³⁷³.

Podstatným rozdílem této skupiny osob podobných zaměstnancům od zaměstnanců je jejich osobní nezávislost na zadavateli práce. To jinými slovy znamená, že zadavatel práce není oprávněn dávat takové osobě pokyny. Absence tohoto prvku je však nahrazena ekonomickou závislostí na zadavateli práce a též potřebou tyto osoby sociálně chránit obdobně jako zaměstnance.³⁷⁴

Ekonomická závislost je dovozována ze skutečnosti, že taková osoba je existenčně odkázána na příjem, který jí plyne ze vztahu se zadavatelem práce. Konkrétněji je tato závislost popsána v ustanovení § 12a německého zákona o kolektivních smlouvách³⁷⁵ a to tak, že osoba podobná zaměstnanci vykonává práci převážně pro jednu osobu nebo ji od ní plyne více než polovina příjmů ze své výdělečné činnosti.

Na tyto osoby se vztahuje kolektivní smlouva, která může jejich pracovní podmínky blíže upravovat.³⁷⁶ Dále tyto osoby mají stejně jako zaměstnanci právo na placenou dovolenou

³⁷⁰ Do 1. 4. 2017 nebyl zaměstnanec v zákoně definován a vycházelo se pouze z judikatury pracovních soudů. Viz: RÖLLER, Jürgen. Arbeitnehmer (Begriff). In: KÜTTNER Wolfdieter. *Personalbuch 2019. Arbeitsrecht. Lohnsteuerrecht. Sozialversicherungsrecht*. 26. München: C. H. Beck oHG, 2019, s. 173. ISBN 978 3406 73300 0. Od té doby je jím podle ustanovení § 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ten, kdo je „(...) na základě soukromoprávní smlouvy (pracovní smlouvy) ve službách jiného povinen vykonávat práci a přitom je vázán pokyny, práce je určována jiným, a nachází se v osobní závislosti k této jiné osobě“ (překlad vlastní).

³⁷¹ Jako podnikatele (Selbständige) označuje osoby podobné zaměstnancům např. Röller. Viz: RÖLLER, Jürgen. Arbeitnehmerähnliche Personen. In: KÜTTNER Wolfdieter. *Personalbuch 2019. Arbeitsrecht. Lohnsteuerrecht. Sozialversicherungsrecht*. 26. München: C. H. Beck oHG, 2019, s. 216. ISBN 978 3406 73300 0.

³⁷² Ustanovení § 611 až 630 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Přitom pracovní smlouva je dle ustanovení § 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) jedním z typů služební smlouvy (Dienstvertrag).

³⁷³ Ustanovení § 631 až 651 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

³⁷⁴ Viz: Rozhodnutí Bundesarbeitsgericht ze dne 16. 7. 1997, sp. zn. 5 AZB 29/96. Též HROMADKA, Wolfgang; MASCHMANN, Frank. *Arbeitsrecht Band 1. Individualarbeitsrecht*. 3. vyd. Heidelberg: Springer. 2005. str. 58-59. ISBN 3-540-25027-1.

³⁷⁵ Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 4f des Gesetzes vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2651) geändert worden ist.

³⁷⁶ Ustanovení § 12a Tarifvertragsgesetz.

ve výši dvaceti čtyř pracovních dnů,³⁷⁷ a náleží jim též stejná práva v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.³⁷⁸ Pro případ sporu mezi osobou podobnou zaměstnanci a zadavatelem práce je příslušný pracovní soud.³⁷⁹ Vedle toho za určitých podmínek, které spočívají zejména v hospodářské závislosti těchto osob na zadavateli práce, mají tyto osoby povinnost odvodů pojistného na důchodovém pojištění.³⁸⁰

Prakticky se v této kategorii jedná o domácí pracovníky, domácí živnostníky a též obchodní zástupce (s nízkými příjmy).³⁸¹ K dalším příkladům existuje bohatá rozhodovací činnost Spolkového pracovního soudu a zemských pracovních soudů, která již za osoby podobné zaměstnancům v konkrétních případech shledala kupříkladu trenéra³⁸² či redaktora.³⁸³

Přínosem zavedení obdobného řešení v ČR by bylo poskytnutí ochrany širší skupině osob, jejichž ekonomická závislost na zadavatelích práce je značná a hodna ochrany. Nejednalo by se tak pouze o online pracovníky. Lze si kupříkladu *de lege ferenda* představit zavedení placené dovolené a s ohledem na typ vykonávané práce též rozšíření působnosti kolektivních smluv i na některé činnosti vykonávané prostřednictvím online platform (např. přepravní služby). Povinnost zadavatele práce („zaměstnavatele“) odvádět za tyto osoby daně z příjmu a pojistné na veřejnoprávní pojištění by v případě vytvoření flexibilního právního vztahu, který by se uskutečňoval na pomezí pracovního poměru a obchodní spolupráce, zavedl kupříkladu Morávek.³⁸⁴ S tímto návrhem lze souhlasit za předpokladu, že osoba v pozici „zaměstnance“

³⁷⁷ Ustanovení § 2 věta 2 ve spojení s ustanovením § 3 odst. 1 Bundesurlaubsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 3 Absatz des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist.

³⁷⁸ Ustanovení § 2 odst. 2 bod 3 Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), das zuletzt durch Artikel 113 des Gesetzes vom 20. November 2019 (BGBl. I S. 1626) geändert worden ist.

³⁷⁹ Ustanovení § 5 odst. 1 věta 2 Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 5 Absatz 1 des Gesetzes vom 21. Juni 2019 (BGBl. I S. 846) geändert worden ist.

³⁸⁰ Těmito podmínkami jsou: 1) sami pravidelně nezaměstnávají žádného zaměstnance, který by podléhal pojištění, a 2) dlouhodobě a v podstatné míře jsou činní pouze pro jednoho zadavatele práce. Viz: ustanovení § 2 odst. 1 bod 9 Sozialgesetzbuch VI (Gesetzliche Rentenversicherung) ze dne 19. 2. 2002.

³⁸¹ RÖLLER, Jürgen. Arbeitnehmerähnliche Personen. In: KÜTTNER Wolfdieter. *Personalbuch 2019. Arbeitsrecht. Lohnsteuerrecht. Sozialversicherungsrecht*. 26. München: C. H. Beck oHG, 2019, s. 217-218. ISBN 978 3406 73300 0.

³⁸² Rozhodnutí Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg ze dne 21. 6. 1995, sp. zn. 5 Ta 7/95.

³⁸³ Rozhodnutí Bundesarbeitsgericht ze dne 23. 9. 1992, sp. zn. 4 AZR 566/91.

³⁸⁴ Morávek by v zásadě stavěl na právní úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vedle primární povinnosti zaměstnavatele odvádět zmíněnou daň a pojistné by zavedl též solidární odpovědnost „zaměstnance“ pro případ, že „zaměstnavatel“ s jeho vědomím tuto svou povinnost neplní. Viz: MORÁVEK, Jakub. Limity právního řádu a sociální stát v době moderních technologií. In: PICHRT, Jan; BOHÁČ, Radim; MORÁVEK, Jakub (eds.). *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 245. ISBN 978-80-7552-874-2.

nemůže nijak ovlivnit výši své odměny, a tak nemůže tuto částku navýšit o výši odvodů na pojistném a dani, které musí či dobrovolně chce platit (př. nemocenské pojištění).

6.3. Samoregulace

Vedle legislativních změn je možné též uvažovat o samoregulačních prostředcích, které by mohly přispět ke zlepšení pracovních podmínek „platformových“ pracovníků. Ty si lze představit v zásadě dva, a to kolektivní smlouvy (či obecněji kolektivní dohody) a kodexy chování platforem. K přijetí jednoho či druhého může dojít z vlastní iniciativy poskytovatele platformy či z podnětů poskytovatelů služeb.

Důvod, proč by ochranu poskytovatelů služeb měly iniciovat samotné platformy, vysvětluje z ekonomického pohledu Sundararajan. Ten vidí jednotlivé poskytovatele služeb jako nejdůležitější ekonomické vstupy poskytovatele platformy, které mohou zajistit stabilní a spolehlivý zdroj nabídky služeb. Poskytovatelé platforem by proto podle něj měli poskytovatele služeb chránit a zabezpečit, aby se jednotliví poskytovatelé mohli více soustředit na své výdělečné aktivity. Z dlouhodobého hlediska by se podle Sundararajana tento obchodní model platformám vyplatil.³⁸⁵ S jeho názorem lze souhlasit, zejm. za situace, kdy se svým „ochranitelským“ obchodním modelem některé platformy budou lišit od ostatních a získají tak oproti nim konkurenční výhodu a též větší oblíbenost mezi poskytovateli služeb.

Vedle vlastní iniciativy platforem je možné přijetí kolektivní smlouvy, kodexu chování či obecně změn pracovních podmínek též dosáhnout prostřednictvím stávek a protestů. V zahraničí tímto způsobem proběhly již desítky takových událostí, při kterých byly požadovány lepší pracovní podmínky, vyšší odměny, či větší bezpečnost při práci prostřednictvím doručovatelských platforem.³⁸⁶ S ohledem na skutečnost, že zahraniční platformy ve většině případů spolupracují s „nezávislými poskytovateli“ coby podnikateli a svým pracovníkům tedy nepřiznávají status zaměstnance bude stěžejním bodem této kapitoly otázka, zda tímto způsobem mohou vyjednávat i „platformoví“ pracovníci v postavení podnikatelů v České republice. Stranou proto zůstane stávka a kolektivní vyjednávání zaměstnanců.

³⁸⁵ SUNDARARAJAN, Arun. *The sharing economy. The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. Massachusetts: The MIT Press, 2016, s. 191. ISBN 978-0262034579.

³⁸⁶ Interaktivní mapa zobrazuje 41 míst takových incidentů v Evropě. Viz: OPENSTREETMAP CONTRIBUTORS. *Transnational Food Platform Strike Map* [online] 2017 [cit. 2019-12-04]. Dostupné z: http://umap.openstreetmap.fr/fr/map/transnational-food-platform-strike-map_182749#5/47.769/3.252.

Vedle toho bude pozornost věnována i kolektivním dohodám. Ty jsou v zahraničí uzavírány mezi poskytovateli platform a odborovými organizacemi zaměstnanců, a vztahují se pouze na „platformové“ pracovníky coby zaměstnance.³⁸⁷ Zda-li by připadalo v úvahu rozšíření působnosti těchto dohod též na poskytovatele služeb v postavení podnikatelů bude též tématem následující podkapitoly.

V další podkapitole bude blíže představen obsah kodexu chování několika německých platform, který může jednak sloužit jako zdroj pro zjištění dalších problémů souvisejících s „platformovou“ prací či jako inspirace pro české platformy pro uzavření obdobného kodexu.

6.3.1. Kolektivní akce a kolektivní dohody podnikatelů

Kolektivní akce (např. stávka) podnikatelů vůči poskytovateli platformy může mít podobu dohody podnikatelů neposkytovat své služby po určitou dobu na platformě, a to s cílem změnit a zlepšit své pracovní podmínky. Kromě navýšení odměn, které mohou být v některých případech určovány či „zastropovány“ poskytovatelem platformy, by se mohlo jednat o zavedení transparentnosti v systému přidělování úkolů či náležité odůvodňování deaktivací účtů podnikatelů.

Výchozím právním základem pro takovou stávku je čl. 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod,³⁸⁸ který právo na stávku jakožto prostředek na ochranu hospodářských a sociálních zájmů garantuje všem za podmínek stanovených zákonem. Vzhledem k tomu, že jediným takovým zákonem je zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, je podrobný postup stanoven pouze v případě stávky zaměstnanců ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem. V případě stávky zaměstnanců uskutečněné s jiným cílem či v případě ostatních stávek jiných subjektů než zaměstnanců, je možné využít pouze

³⁸⁷ Kupříkladu dánská společnost Hilfr, poskytující platformu zaměřenou na úklidové služby, uzavřela v roce 2018 dohodu s odborovou organizací 3F Private Service, Hotel and Restaurant. Podle této dohody se z jednotlivých pracovníků (podnikatelů) této platformy stanou po 100 odpracovaných hodinách jejich zaměstnanci. Jedná se však o pravidlo „opt-out“, které umožňuje jednotlivým pracovníkům dle své vůle si ponechat svůj status podnikatele a kolektivní dohoda na ně dopadat nebude. Viz: HILFR APS, 3F PRIVATE SERVICE, HOTEL AND RESTAURANT. *Collective agreement* [online]. 2018 [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: <https://www.3f.dk/~media/files/mainsite/forside/fagforening/privat%20service/overenskomster/hilfr%20collective%20agreement%202018.pdf>. Jiná kolektivní smlouva byla uzavřena v Rakousku, a to ve prospěch všech kurýrů na kolech, bez ohledu na to, zda pracují prostřednictvím platform nebo pro tradiční zaměstnavatele. V obou případech se však musí jednat o zaměstnance. WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH. *Kollektivvertrag für Fahrradboten* [online]. Wien, 11.09.2019 [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: <https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/kollektivvertrag-fahrradboten-2020.html>.

³⁸⁸ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky.

obecnou úpravu obsaženou v Listině základních práv a svobod. K tomu se též vyjádřil Nejvyšší soud ČR, který konstatoval, že „(...) [u]pravuje-li zákon pravidla stávky jen v případech stávky v souvislosti s kolektivním vyjednáváním, plyne z toho závěr, že jiného (zákonného) omezení práva na stávku v českém právním řádu není“.³⁸⁹ Vzhledem k absenci zákonné úpravy stávky jiných subjektů bude legálnost stávky v každém konkrétním případě záležet na rozhodnutí soudu.

Vzájemná dohoda podnikatelů a jejich stávka za účelem ochrany hospodářských zájmů vůči poskytovateli platformy by se však mohla dostat do konfliktu s ochranou hospodářské soutěže. Na takovou dohodu lze totiž nahlížet jako na horizontální dohodu mezi soutěžiteli,³⁹⁰ jejímž „(...) cílem nebo výsledkem je narušení hospodářské soutěže“.³⁹¹ Ze zákazu těchto dohod jsou vyjmuty dohody splňující legální výjimky,³⁹² blokové výjimky³⁹³ nebo jejichž dopad na hospodářskou soutěž je zanedbatelný.³⁹⁴ Bude proto primárně záležet na Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, jak na takovou dohodu bude nahlížet. S ohledem na cíl, který tato dohoda směřuje, tj. zlepšení pracovních podmínek podnikatelů na platformách, a s ohledem na jejich zanedbatelný dopad (směřující vůči jedné platformě, tedy velmi úzce vymezenému trhu) mám však za to, že by se o zakázanou horizontální dohodu jednat nemělo.

V této souvislosti se lze též opřít o mezinárodní dokumenty a rozhodnutí. Podle rozhodnutí European Committee of Social Rights (Evropské komise sociálních práv) ve věci *ICTU v. Irsko* se právo kolektivně vyjednat obsažené v čl. 6 odst. 2 Evropské charty sociálních práv, vztahuje též na některé podnikatele.³⁹⁵ Stěžejním kritériem je podle tohoto rozhodnutí nepoměr ve vyjednávací síle, tedy, že „(...) poskytovatelé pracovní síly nemají žádný podstatný vliv na obsah smluvních podmínek, a proto jim musí být dána možnost zlepšit nerovnováhu v moci prostřednictvím kolektivního vyjednávání.“³⁹⁶ Právo na kolektivní vyjednávání však není absolutní a lze jej omezit jiným právem, který sleduje legitimní cíl. Komise v tomto rozhodnutí

³⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze 14. 11. 2002 sp. zn. 21 Cdo 2104/2001.

³⁹⁰ Ustanovení § 5 odst. 1 zákona č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže a změně některých zákonů.

³⁹¹ Dle ustanovení § 3 odst. 1 zákona č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže a změně některých zákonů.

³⁹² Dle ustanovení § 3 odst. 4 zákona č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže a změně některých zákonů.

³⁹³ Dle ustanovení § 4 odst. 1 a 2 zákona č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže a změně některých zákonů.

³⁹⁴ Dle ustanovení § 3 odst. 1 zákona č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže a změně některých zákonů.

³⁹⁵ V tomto rozhodnutí se jednalo o stížnosti irských odborů, kteří tvrdili, že irský úřad pro ochranu hospodářské soutěže (Irish Competition Authority) zakazuje některým podnikatelům (OSVČ) uzavřít kolektivní dohody, a to s odkazem na porušení soutěžního práva. Irské odbory se odvolávaly na porušení čl. 6 Evropské sociální charty. Viz: Rozhodnutí European Committee of Social Rights ze dne 12. 9. 2018 ve věci *Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v. Ireland*, na základě stížnosti č. 123/2016.

³⁹⁶ Tamtéž, bod 38. (překlad vlastní).

dovodila, že soutěžní právo automaticky nepředstavuje takový legitimní ani potřebný cíl v demokratické společnosti, které by právo kolektivně vyjednávat mohlo omezovat.³⁹⁷

De lege ferenda by proto pro zvýšení právní jistoty a ochrany podnikatelů na platformách měly být explicitně výjimky pro kolektivní akce, ale též pro případné kolektivní dohody uzavřené mezi poskytovateli služeb a poskytovatelem platformy, v zákoně obsaženy. Zároveň by bylo vhodné obecně zákonem upravit postup pro uplatňování práva na stávku, do kterého by byli zahrnuti i tito podnikatelé. Výjimku z národní ochrany hospodářské soutěže před podnikatelskými kolektivními dohodami zavedlo kupříkladu Irsko, a to ve vztahu k plně závislým podnikatelským pracovníkům („fully dependent self-employed workers“).³⁹⁸ Za ně může odborová organizace vést kolektivní vyjednávání a uzavřít kolektivní dohodu, pokud prokáže, že je ve prospěch těchto pracovníků, má minimální ekonomický efekt na trh, ve kterém pracovníci fungují a není v rozporu s požadavky soutěžního práva a právem EU.³⁹⁹ Na základě této dohody pak mohou být poskytovatelům služeb přiznány nejrůznější výhody, pojištění či školení. Určitý právní rámec či slovy Sundararajana „bezpečný přístav“ by měl být pro platformy vytvořen též z toho důvodu, aby ty takové výhody mohly poskytovatelům služeb přiznávat a neobávali se, že budou poté podezírání z postavení zaměstnavatelů vůči těmto poskytovatelům služeb.⁴⁰⁰

6.3.2. Kodex chování

Kodex chování představuje další z možných samoregulačních prostředků, kterým může dojít ke zlepšení pracovních podmínek na platformách. Jeho povaha je ryze soukromoprávní, může se jednat o vícestrannou smlouvu nebo jednostranné právní jednání poskytovatelů platformy.

Jedním z takových kodexů je kodex chování (Code of Conduct)⁴⁰¹ uzavřený v roce 2017 mezi osmi německými poskytovateli online platformy⁴⁰² a za podpory spolku německého

³⁹⁷ Tamtéž, bod 36.

³⁹⁸ Podle článku 15D Competition (Amendment) Act 2017 se jimi rozumí „osoby, které vykonávají služby pro jinou osobu (nehledě na to, zda taková osoba je též zaměstnavatelem) na základě smlouvy (...), a osoby jejichž příjem ve vztahu k výkonu takových služeb (...) je odvozen od nikoliv více než 2 osob“.

³⁹⁹ Čl. 15 F odst. 2 Competition (Amendment) Act 2017.

⁴⁰⁰ SUNDARARAJAN, Arun. *The sharing economy. The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. Massachusetts: The MIT Press, 2016, s. 185. ISBN 978-0262034579.

⁴⁰¹ TESTBIRDS GmbH, CLICKWORKER GmbH a další. *Code of Conduct. Ground Rules for Paid Crowdsourcing / Crowdworking* [online]. München, 2017, s. 4-6. [cit. 2019-11-27]. Dostupné z: file:///C:/Users/manas/Downloads/Code_of_Conduct_EN.pdf.

⁴⁰² Testbirds GmbH, clickworker GmbH, content.de AG, Crowd Guru GmbH, Streetspotr GmbH, wer denkt was GmbH, 24Insights GmbH, BugFinders Limited. Viz: Tamtéž, s. 3.

crowdsourcingu (Deutscher Crowdsourcing Verband). Na tento kodex lze nahlížet jako na vícestrannou smlouvu, ve které se platformy zavázaly dodržovat určitá pravidla a principy ve vztahu k crowdworkingu⁴⁰³. Obsahově lze tato pravidla rozdělit do 4 oblastí, a to zadávání úkolů, podpora pracovníků ze strany platformy, odměňování a vytvoření funkce ombudsmana pro spory s platformou.

V oblasti zadávání úkolů se platformy zavázaly předběžně kontrolovat obsah zadání úkolů (např. zda nejsou diskriminační) a přiměřenost doby pro splnění úkolu. Vedle toho se zavázaly, že při kontrole odevzdaného úkolu budou postupovat transparentně, jednotlivé případy odmítnutí přijetí vypracovaného úkolu budou řádně odůvodňovat, a až na výjimky mají připouštět přepracování odevzdaného úkolu. Poskytovatelům služeb, čili „crowdworkerům“, má být též zachována dostatečná svoboda v rozhodování, který úkol přijmou. Za jeho odmítnutí totiž platformy nemají „crowdworkery“ nijak postihovat.

Důležitý je též závazek role platformy coby mediátora mezi „crowdworkery“ a „crowdsourcery“ (zadavatelé úkolů čili uživateli) a též závazek umožnit vzájemnou komunikaci mezi „crowdworkery“. Díky komunikačnímu kanálu „crowdworkerů“ může nejen docházet k vzájemné podpoře a předávání know-how, ale též k možné organizaci kolektivní akce vedené proti platformě a posilování vyjednávací pozice „crowdworkerů“. Na tomto příkladě je názorně vidět, že i samotné platformy mohou mít na vzájemné komunikaci crowdworkerů zájem a k vytvoření komunikačního kanálu z tohoto důvodu mohou přistoupit, aniž by je k tomu nutila právní úprava. Obavy popsané v podkapitole 6.2.1 tak v tomto konkrétním případě nejsou naplněny.

⁴⁰³ Crowdworking neboli práce davu představuje koncept užívaný na některých platformách, v rámci kterého se o vypracování určitého úkolu mohou ucházet všichni poskytovatelé služeb na platformě. Výhodou online crowdworkingu zaměřeného na úkoly, jejichž výsledky lze odevzdat prostřednictvím internetu, umožňuje tyto úkoly přenechat k vypracování („outsourcovat“) osobám prakticky z celého světa. S tímto konceptem jsou spjaty minimálně dva neblahé jevy, a to odliv práce do zahraničí a s ohledem na globálnost trhu, kde se o vypracování úkolu mohou ucházet i osoby ze třetích zemí, též značné snížení odměny za práci. Definovat crowdworking se pokusili kupříkladu Leimeister, Zogaj a Blohm, kteří jej popsali jako zadání určité práce zadavatelem (Crowdsourcer) obvykle neurčitému množství lidí (Crowd). Samotný úkol je přitom umístěn na internetové platformě a vypracován davem nebo jednotlivým zhotovitelem (Crowdworker). VIZ: BLOHM, IVO; LEIMEISTER, JAN MARCO; a ZOGAJ, SHKODRAN. Crowdsourcing und Crowd Work – ein Zukunftsmodell der IT-gestützten Arbeitsorganisation? In: BRENNER, Walter; Hess, Thomas (eds). *Wirtschaftsinformatik in Wissenschaft und Praxis. Business Engineering*. [online]. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, 2014, s. 53-54 [cit. 2019-11-15]. ISSN: 1616-0002. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/264236558_Crowdsourcing_und_Crowd_Work_-_ein_Zukunftsmodell_der_IT-gestuetzten_Arbeitsorganisation.

V oblasti odměňování mají platformy zajistit, aby byla předem jasně dána finanční odměna za vypracovaný úkol a též platební podmínky odrážející kupříkladu termín výplaty odměny. „Crowdworkerům“ nesmí být ukládán žádný poplatek za účelem přístupu k úkolu.

Platformy se též dohodly na zřízení funkce ombudsmana pro spory s platformami, zřízeného odborovou organizací IG Metall. Zde by se kupříkladu mohly řešit spory o odepření výplaty odměny mezi poskytovateli platformy a „crowdworkery“.

6.4. Závěr o návrzích de lege ferenda

Nejvhodnější legislativní řešení statusu „platformových“ pracovníků je takové, které na tuto specifickou skupinu nazírá z několika úhlů a její jednotlivé podkategorie reguluje samostatně. Jedná se totiž o směsici zaměstnanců, podnikatelů ekonomicky závislých na platformě a podnikatelů, kteří platformu využívají jako jeden z mnoha přístupů k zákazníkům.

S ohledem na vývoj pracovního trhu a větší samostatnost zaměstnanců při výkonu závislé práce by nejprve mělo dojít ke změně definice závislé práce. Z jejího znění by bylo vhodné odstranit znak způsobu jejího výkonu „dle pokynů zaměstnavatele“. Dovození tohoto způsobu výkonu práce by poté sloužilo pouze jako podpůrný prvek výkonu práce ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Naopak by do jejího znění bylo vhodné začlenit znak odměny, a to z důvodu odlišení závislé práce od mezilidské výpomoci či dobrovolnické činnosti, a vedle toho alternativní znak příslibu odměny, který by zahrnul do závislé práce i práci na zkoušku, při níž je příslibováno uzavření pracovněprávního vztahu.

Dále by mohla vzniknout kategorie podnikatelů ekonomicky závislých na platformě, tedy těch, kterým plyne více než 50 % příjmů z platformy, a jejichž cenu a některé vlastnosti služby nabízené těmito podnikateli ovlivňuje platforma. Jednalo by se věcně o kombinaci francouzského a německého přístupu, která by v prostředí online platform představovala určitý předěl mezi kategorií zaměstnance chráněného řadou práv a kategorií podnikatele, kterému se zdaleka takových práv nedostává.

Z francouzské právní úpravy by byl především využit způsob vymezení online platform, na které se nová francouzská právní úprava vztahuje. Pestrost platform, která mimo jiné spočívá též v různosti vlivů, které uplatňují vůči podnikatelům, by měla rozhodně být při tvorbě právní úpravy vzata v potaz. Bylo by totiž neakceptovatelné, kdyby se stejný právní rámec, stejné povinnosti online platform vůči podnikatelům, vztahovaly na ty platformy, které

vystupují pouze v roli zprostředkovatele a žádným způsobem činnost podnikatele neovlivňují a na ty, které podnikatele podstatným způsobem omezují kupříkladu v tvorbě ceny jím nabízené služby. Omezit proto okruh online platform na ty, které vykonávají na činnost podnikatelů podstatný vliv tím, že určují vlastnosti a cenu služby či zboží, proto považují za krok správným směrem, kterým by se v případě přijetí zvláštní právní úpravy postavení podnikatele v ekonomice online platform mohl inspirovat i český zákonodárce.

Nová kategorie podnikatelů by byla do určité míry chráněna jako zaměstnanci avšak stále by byla zachována ve vztahu k platformě dostatečná míra flexibility. Výší procent příjmů by byla zohledněna skutečnost, že tento podnikatel poskytuje své služby prakticky jedinému podnikateli (či jeho prostřednictvím), a tím se liší od klasického podnikatele, pro kterého je typické, že poskytuje své služby více osobám (podnikatelům či spotřebitelům) bez očekávání dlouhodobějšího vztahu. Chránit by se z mého pohledu měla skupina skutečně ekonomicky závislých podnikatelů, pro kterou online platforma znamená více než zdroj možného příjmu, a která je existenčně odkázána na příjem plynoucí z platformy stejně jako osoba obdobná zaměstnanci na příjem plynoucí od jejího obchodního partnera (zadavatele práce). Z tohoto důvodu by se mohl český zákonodárce inspirovat německou právní úpravou, která pro účely zákona o kolektivních smlouvách používá jako kritérium ve vztahu k osobám podobným zaměstnancům nadpoloviční výši příjmů plynoucí od jednoho zadavatele.⁴⁰⁴

Nové kategorii podnikatelů by bylo přiznáno právo odborově se sdružovat, kolektivně hájit své zájmy a též uzavřít kolektivní dohodu s poskytovatelem platformy. V oblasti odborového sdružování a vzájemné komunikace podnikatelů v online prostředí by však český zákonodárce měl jít dále než jeho francouzský protějšek. Neměl by spoléhat na to, že poskytovatel online platformy sám z „dobré vůle“ zřídí komunikační kanál pro podnikatele. Naopak by měla být online platformám zákonem stanovena povinnost zříditi podnikatelům komunikační kanál obdobně jako je tomu u zaměstnavatele, který je povinen vyčlenit místnost pro zástupce zaměstnanců.⁴⁰⁵ Právo kolektivně vyjednávat náležející těmto podnikatelům by navíc obdobně jako v Irsku představovalo výjimku z ochrany hospodářské soutěže a kolektivní dohody na základě něj uzavřené by tudíž nebyly považovány za horizontální dohody uzavřené mezi soutěžiteli.

⁴⁰⁴ Ustanovení § 12a Tarifvertragsgesetz.

⁴⁰⁵ Ustanovení § 277 Zákoníku práce.

Vedle toho by poskytovatel platformy musel těmto podnikatelům hradit pojištění proti pracovnímu úrazu a též odvádět podstatnou část pojistného na sociální pojištění, tj. důchodové a nemocenské pojištění. Tyto dvě povinnosti lze odůvodnit potřebou, aby poskytovatelé platformy nesli též část sociálních výdajů pracovní síly, která slouží k jejich zisku. V ostatním by záleželo na kolektivní dohodě, a tedy i smluvní volnosti stran, jaká další práva by těmto podnikatelům byla přiznána. V úvahu by přicházela zejm. výše odměn (cen za služby podnikatelů), dovolená, zvýšení ochrany bezpečnosti práce. V tomto ohledu by právní úprava více zohledňovala charakter podnikatelských vztahů, ve kterých jsou jednotlivé aspekty právního vztahu vyjednávány a doladovány ryze smluvními stranami a nikoliv „diktovány“ zákonem. Soubor práv zakotvených v německé právní úpravě osobám podobným zaměstnancům by proto zde nebyl využit.

Třetí a poslední kategorie „platformových“ pracovníků, odlišných od zaměstnanců a též od navržené kategorie podnikatelů ekonomicky závislých na platformě, by byla chráněna nejméně s ohledem na jejich nezávislost. Té by postačovala regulace obsažená v Nařízení, která jim vůči poskytovatelům platformy (online zprostředkovatelských služeb) kupříkladu poskytuje ochranu před náhlou a neodůvodněnou deaktivací jejich účtů.

Závěr

„Jsme v situaci, kdy je na horizontu zataženo, mraky jsou úplně černé, všichni víme, že bude pršet, a bavíme se o tom, že ještě neprší. Zatím jsme v rovině diskusí, které by nás měly připravit na budoucnost.“⁴⁰⁶

Ekonomika digitálních platforem, někdy nepřesně a nesprávně zaměňována se sdílenou ekonomikou, představuje v České republice téma pro územně-samosprávné celky, správní orgány, a soudy především z hlediska daňověprávního a správního. Pracovněprávní aspekty této rychle rostoucí ekonomiky prozatím zůstávají předmětem odborných diskuzí. Soudní či správní praxe se jim v podstatě nevěnuje. Tento stav lze přirovnat k „tichu před bouří“, jak naznačuje též generální inspektor Státního úřadu inspekce práce Rudolf Hahn ve výše uvedeném citátu. Na první případy, kterými se soudní a správní orgány budou zabývat, se teprve čeká.

Ekonomiku digitálních platforem provázejí na jedné straně inovace a flexibilita, na druhé straně ale i nevyjasněnost a komplikovanost právních vztahů v ní uzavíraných. S ohledem na všechny tyto aspekty si tato práce kladla za cíl analyzovat právní status osoby vykonávající práci (poskytovatelů služeb) v této ekonomice. Vzhledem k tomu, že se jedná o téma, kterému se odborná literatura, minimálně u nás, příliš nevěnuje, byly pro omezený rozsah dostupných zdrojů pro dosažení tohoto cíle využity zejména internetové zdroje a obchodní podmínky vybraných poskytovatelů digitálních platforem, které tvoří „jádro“ smlouvy uzavírané s poskytovatelem služeb. Vedle toho byl zhodnocen současný právní rámec aplikovaný na tyto osoby a s ohledem na závěry tohoto zhodnocení byly rovněž navrženy dílčí úpravy *de lege ferenda*. Tyto návrhy se snaží reflektovat nejen posuny spojené s ekonomikou digitálních platforem, ale též s judikaturou Nejvyššího správního soudu a zohledňují přitom i zahraniční právní úpravy, které v tomto směru mohou být jistou inspirací.

V této části bych ráda shrnula, k jakým závěrům jsem došla. Na počátku této práce jsem se v první a druhé části zabývala samotným pojmem ekonomiky digitálních platforem a osobami, které jsou do této ekonomiky zapojeny. Ekonomiku digitálních platforem jsem odlišila od sdílené ekonomiky, respektive tzv. online sdílené ekonomiky. Jako podstatný rozdíl obou jsem shledala prvek úplatnosti. Za ekonomiku digitálních platforem lze proto považovat obchodní modely se zapojením digitálních platforem, ve kterých jsou služby nebo zboží

⁴⁰⁶ GRUBER, Jan. Rozhovor s Rudolfem Hahnem: Lidé musejí mít odvahu. Anonymitu chráníme. Cit. dílo.

poskytovány za úplatu. Naproti tomu bezúplatné sdílení statků odehrávající se v online prostředí je předmětem tzv. online sdílené ekonomiky. K subjektům, které v ekonomice digitálních platforem vystupují, jsem zařadila poskytovatele digitální platformy, poskytovatele služeb nebo zboží a uživatele.

Podrobněji jsem poté z teoretického hlediska v třetí části této práce analyzovala právní postavení poskytovatele služeb coby zaměstnance a podnikatele. Po historickém vhledu do úpravy závislé práce, jakožto hlavního ukazatele postavení zaměstnance, jsem přistoupila k rozboru současného pojetí závislé práce. V tomto rozboru bylo poukázáno na skutečnost, že současné čtyři či tři a půl znaků obsažených v definici závislé práce k vyhodnocení právního vztahu jakožto vztahu pracovněprávního s ohledem na judikaturu Nejvyššího správního soudu nestačí. Při komplexním posouzení jsou tak zhodnoceny i další prvky jako dlouhodobost a soustavnost výkonu závislé práce nebo prvek sjednání či poskytnutí odměny za takový výkon. Tyto další prvky byly poté vzaty v potaz v šesté části této práce věnující se návrhům *de lege ferenda*, kde byl předložen mj. návrh úpravy současné definice závislé práce. Historické a současné právní úpravě jsem se věnovala též ve vztahu k podnikateli, a to v další kapitole třetí části této práce. Na závěr této části byly srovnány rozdíly v právním postavením zaměstnance a podnikatele spočívající v pracovněprávních ochranných institucích, jejichž obdobu v právní úpravě právních vztahů podnikatele až na výjimku v podobě obchodního zástupce nelze najít.

Vedle toho byla přiblížena problematika zastřetí pracovněprávního vztahu, jelikož ta může být s ekonomikou digitálních platforem též spojena, o čemž ostatně svědčí zahraniční případy analyzované v části páté této práce. V oblasti zastírání pracovněprávního vztahu obchodněprávní smlouvou (tzv. švarcsystému) jsem se na základě podrobných výpočtů jednotlivých odvodů pojistného na zdravotní pojištění, sociální zabezpečení a odvodů daní z příjmů pokusila srovnat výslednou odměnu zaměstnance, skutečného podnikatele jakožto osoby samostatně výdělečně činné a „podnikatele coby osoby samostatně výdělečně činné“ v zastřetém pracovněprávním vztahu. Závěrem tohoto srovnání bylo zjištění, že uplatňování švarcsystému je výhodnější u vyšších výdělků, kde je rozdíl ve výsledných konečných odměnách mnohem patrnější, a to i s ohledem na rozdílnou výši v odvodu daní z příjmu a odvodů na pojistném. V případě částky blízké se průměrné mzdě tento rozdíl převyšoval částku 100 000 Kč. Zjištěné rozdíly přitom nemusí znamenat negativní důsledky jen pro stát, ale též pro samotné poskytovatele služeb. Těm může výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah při absenci finančních rezerv přinést finanční problémy v případě nemoci a stáří.

Při větším rozšíření tohoto jevu nejen v ekonomice digitálních platforem to může znamenat potíže i pro stát, a to zejména ve vztahu k financování systému sociálního zabezpečení.

Část čtvrtá představuje jednu ze stěžejních částí této práce. V ní jsem se nejprve ze statistického hlediska zaměřila na činnost vykonávanou prostřednictvím digitálních platforem („platformovou“ práci) a poté analyzovala právní vztah mezi poskytovatelem služby a poskytovatelem digitální platformy z hlediska naplnění znaků závislé práce. Podstatným závěr, který vyplynul z jedné ze statistik, byl charakter příjmů poskytovatelů služeb. Ten v drtivé většině představuje příjem vedlejší. Jen pro menšinu respondentů má charakter příjmu hlavního. Možná ekonomická závislost těchto respondentů na platformách není proto zatím dle závěrů této statistiky příliš výrazná.

Ve vlastní analýze jsem se nejprve zabývala konstrukcí právních vztahů, které jsou na digitálních platformách uzavírány a poté jsem přešla k posouzení, zda na těchto vybraných platformách lze výkon „platformové“ práce klasifikovat jako výkon závislé práce. S ohledem na omezenost zdrojů, které jsem měla k dispozici, jsem došla k závěru, že je tak ve většině případů klasifikovat nelze. Pouze v jediném případě jsem mj. též s ohledem na praktiky a kontrolními mechanismy uplatňované poskytovatelem vybrané digitální platformy vůči poskytovateli služeb dovedla, že se o výkon závislé práce jednat může.

Ačkoliv činnost vykonávanou většinou poskytovatelů služeb nelze podřadit pod závislou práci, i tak se poskytovatelé služeb mohou nacházet ve slabším (či závislém) postavení vůči poskytovateli digitální platformy. Z tohoto důvodu jsem se dále zajímala o možnosti ochrany poskytovatelů služeb v postavení podnikatele v prostředí digitálních platforem. Vedle občanskoprávní ochrany poskytované před některými ustanoveními obchodních podmínek a doložkami použitými ve smlouvách uzavíraných adhezním způsobem, kterými v drtivé většině budou i smlouvy mezi poskytovateli služeb a poskytovateli digitálních platforem, jsem se zaměřovala na unijní ochranu obsaženou v nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1150 ze dne 20. června 2019, o podpoře spravedlnosti a transparentnosti pro podnikatelské uživatele online zprostředkovatelských služeb, která vstoupí v účinnost 12. července 2020.

Přínos nové unijní úpravy shledávám ve vymezení způsobu, jakým smí poskytovatelé digitálních platforem (slovy nařízení „poskytovatele online zprostředkovatelských služeb“) ukončit poskytování svých služeb a deaktivovat účet poskytovateli služeb, a též v úpravě způsobů řešení sporů vzniklých při poskytování online zprostředkovatelských služeb. Vedle

konkrétních kroků vedoucích k uplatnění mediace je též upravena možnost podání žaloby ze strany organizace zastupující zájmy poskytovatelů služeb. Díky tomu může být předejito případným negativním postihům poskytovatel služeb ze strany poskytovatele digitální platformy. Pozitivně lze též hodnotit snahu o větší transparentnost mechanismů, které poskytovatel platformy kupříkladu pro zobrazování pořadí poskytovatelů služeb používá. Vytknout naopak lze skutečnost, že toto nařízení nijak obsahově neřeší obchodní podmínky poskytovatelů digitálních platforem, a z tohoto důvodu lze proto zatím spoléhat jen na národní úpravu obsaženou v zákoně č. 89/2012 Sb., občanském zákoníku.

Pro celkové dokreslení právních vztahů uzavíraných mezi poskytovateli služeb a poskytovateli digitální platformy jsem se v závěru této čtvrté části zabývala skončením právního vztahu, ve kterém vystupuje poskytovatel služeb v postavení podnikatele. K sumarizaci jednotlivých způsobů jsem využila jednak způsoby zakotvené v zákoně č. 89/2012, občanském zákoníku, ale též způsoby, které zakotvují obchodní či smluvní podmínky jednotlivých poskytovatelů digitálních platforem.

V části páté bylo na základě podaných žádostí o informace a zveřejněné rozhodovací praxe Nejvyššího správního soudu zjištěno, že se inspekce práce ani soudní orgány zatím nezabývaly statusem poskytovatelů služeb v rovině, zda tito vystupují jako zaměstnanci či podnikatelé. Obdobně též na Slovensku Národný inšpektorát práce uvedl, že v žádosti uvedení poskytovatelé platforem nepatří mezi kontrolované subjekty uvedené v jeho systému. To také znamená, že ani status poskytovatelů služeb těchto platforem zatím nemusel řešit. Z důvodu možné inspirace pro soudní a kontrolní orgány, ale též z důvodu, aby se poskytovatelé platforem poučili z obchodních modelů používaných v zahraničí, na základě kterých bylo dovozeno postavení poskytovatele platformy coby zaměstnavatele, byla analyzována některá zahraniční soudní a tribunální rozhodnutí, která se statusem poskytovatelů služeb zaobíraly.

Z těchto rozhodnutí je podstatné a inspirující především přiblížení fungování platforem a mechanismů, na základě kterých platformy mohou zajišťovat kontrolovatelnost způsobu výkonu práce jednotlivých poskytovatelů služeb, a též způsob, jakými soudy a tribunály zjišťují přítomnost jednotlivých znaků vypovídajících o statusu poskytovatele služeb coby zaměstnance či podnikatele.

Zkoumání nezávislého postavení poskytovatele služeb coby podnikatele by tak mělo jít více do hloubky a nemělo by zůstat pouze u formálního a povrchního zhodnocení, že služby jsou poskytovány za použití vlastního vybavení, s možností se nechat zastoupit jinou osobou,

a lze je poskytovat i konkurentovi poskytovatele platformy. Soud by se mohl při tomto hodnocení zaobírat též otázkou, zda skutečně do vlastního vybavení osoba investovala, či zda nejde pouze o běžné vybavení prakticky každého člověka, které samo o sobě o nezávislosti podnikatele nic nevypovídá. Vedle toho zmíněná oprávnění též o nezávislosti podnikatele nemusí nic vypovídat, když ty lze v rámci pracovněprávního vztahu rovněž sjednat.

(Ne)závislost poskytovatele služby by měla být posuzována i ve vztahu k rozhodování o způsobu výkonu jeho činnosti, a to s ohledem na to, zda platforma tento způsob významně neomezuje či nenarušuje. Poskytovatelé služeb mohou být kupříkladu platformami k dostatečnému výkonu motivováni nejrůznějšími bonusy či umožněním prioritního přístupu k systému platformy, který umožňuje rezervaci doby a oblasti poskytování služeb. Tímto způsobem jsou poskytovatelé služeb však nepřímou vedou k tomu, aby odváděli potřebný výkon, jelikož v opačném případě musejí přijímat zbylé objednávky (v neoblíbené časy, kdy kupříkladu není takové vytížení, či v okrajových částech města), které jim pravděpodobně nepřinesou takový výdělek jako při využití rezervačního systému. I tímto způsobem tak může být svoboda jejich rozhodování o způsobu a tempu výkonu činnosti podstatně omezena, když dostatečný příjem je podmíněn jejich určitou výkonností (vyřízením určitého počtu objednávek týdně).

Nad úvahy soudů jsem upozornila též na možnost dovození jednoho ze současných znaků závislé práce, a to zadávání pokynů ze strany zaměstnavatele prostřednictvím instruktážních videí, která poskytovatelé platform přehrávají poskytovatelům služeb před zahájením jejich činnosti. K dovození tohoto znaku sice tato videa pro rozhodnutí zahraničních soudů o statusu zaměstnance nebyla potřeba, avšak v budoucnu lze soudům a kontrolním orgánům doporučit se zaměřit i na tento možný zdroj, jelikož se může jednat o rozšířenější trend související s posunem zadávání práce v digitálním věku

V poslední části této práce, v části šesté, byl vyhodnocen stávající právní rámec ve vztahu ke statusu poskytovatelů služeb a byly též předloženy návrhy jeho úpravy *de lege ferenda*. Tyto návrhy byly představeny jednotlivě v každé kapitole a poté i komplexně v kapitole čtvrté této části. Vyhodnocen byl právní rámec aplikovaný na „platformovou“ práci coby závislou práci a „platformovou“ práci, která tyto znaky nenaplnuje. V prvně zmíněném byla pozornost zaměřena na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to s ohledem na flexibilitu, kterou nabízejí a která je tak pro práce v ekonomice digitálních platform nejvíce vhodná. Zhodnocen byl též možný dopad směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách

v Evropské unii, který by mohl mít vliv na snížení flexibility vztahu založeného jednou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. S ohledem na charakter práce v ekonomice digitálních platform, jehož výkon nemusí být spojen s konkrétním místem a taková práce proto může být vykonávána z prakticky každého místa s internetovým připojením (případně na místě vázaném na příjemce služby) byl též rozebrán právní rámec práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Důraz byl přitom kladen na možné návrhy *de lege ferenda* ohledně zajištění BOZP v těchto prostorách.

Vzhledem k tomu, že „platformová“ práce však také nemusí naplňovat znaky definice závislé práce, kupříkladu s ohledem na to, že u ní nebude dovozen znak výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele, byly předloženy též návrhy variant nové definice závislé práce spočívající v demonstrativním výčtu znaků či v nahrazení některých znaků jinými, tj. vyloučení znaku výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele a naopak vložení znaku výkonu práce za odměnu či příslib odměny.

Vedle úpravy definice závislé práce, která by mohla zajistit aplikaci pracovněprávní ochrany širšímu okruhu poskytovatelů služeb, byla též rozpracována varianta zúžení skupiny poskytovatelů služeb coby podnikatelů. Toto zúžení by spočívalo v zavedení zvláštní kategorie podnikatelů ekonomicky závislých na platformách, kterým by byla přiznána určitá práva obdobná právům zaměstnanců. Mezi tato práva se řadí právo odborově se sdružovat, kolektivně hájit své zájmy a uzavřít kolektivní dohodu s poskytovatelem platformy. Naproti tomu by poskytovatelé platform měli povinnost hradit poskytovatelům služeb pojištění proti pracovnímu úrazu a též odvádět podstatnou část pojistného na sociální pojištění, tj. důchodové a nemocenské pojištění. Předlohou pro zavedení tohoto řešení byla kombinace francouzské a německé právní úpravy, které v této části práce byly rovněž představeny.

Kromě právní úpravy a návrhu jejich změn byla nastíněna i možnost samoregulace platform. Představen byl kodex chování, který uzavřely vybrané platformy v Německu. V tomto kodexu se platformy zavázaly k zajištění určitých minimálních standardů, a to kupříkladu v oblasti odměňování a umožnění vzájemné komunikace poskytovatelů služeb. V oblasti samoregulace byla též rozebrána otázka, zdali poskytovatelé služeb v postavení podnikatelů mohou stávkovat a případně též uzavřít kolektivní dohodu s poskytovatelem platform. Po zhodnocení právního rámce bylo dovozeno, že právo této stávce nebrání a případná kolektivní dohoda uzavřená mezi poskytovatelem služeb a poskytovatelem platformy by též neměla být za určitých podmínek shledána v rozporu s pravidly ochrany hospodářské soutěže. V obou případech by však

za účelem právní jistoty bylo vhodné zakotvit legální výjimky, kupříkladu obdobně těm zavedeným v irské právní úpravě.

Na úplný závěr této práce si dovolím říci, že obchodní modely poskytovatelů platforem, ale též právní vztahy uzavírané na platformách, se neustále mění, což také znamená, že se mění i právní status osob činných v ekonomice platforem. S ohledem na tuto proměnlivost a variabilitu platforem mám za to, že téma diplomové práce zdaleka není vyčerpáno a teprve další výzkum, který bude kupříkladu zohledňovat realitu většího vzorku platforem, může přinést další právní otázky a odpovědi, které v této práci nebyly řešeny. Taktéž je dán prostor pro další výzkum v oblasti tzv. crowdworkingu, tedy „práce davu“, na kterou se tato práce z důvodu omezenosti jejího rozsahu již blíže nezaměřovala.

Seznam zkratek

BGB	Bürgerliches Gesetzbuch [německý občanský zákoník]
ČR	Česká republika
DPP	dohoda o provedení práce
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
EU	Evropská unie
IČO	identifikační číslo osoby
MOP	Mezinárodní organizace práce
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
ZDP	zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
ZoDP	zákon České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
ZoPVZP	zákon České národní rady č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění
ZoPSZ	zákon České národní rady č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Seznam použitých zdrojů

1. Monografie

BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT, Petr HŮRKA, Jakub MORÁVEK, Věra ŠTANGOVÁ, Martin ŠTEFKO, Petr TRÖSTER a Margerita VYSOKAJOVÁ. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání 2017. Praha: C.H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Lubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, 1614 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

ČERNÁ, Stanislava, Ivana ŠTENGLOVÁ, Irena PELIKÁNOVÁ a Jan DĚDIČ. *Obchodní právo: podnikatel, podnikání, závazky s účastí podnikatele*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 736 s. ISBN 9788075523334.

HILL, Steven. *Kalifornská výzva, Jak (ne)regulovat disruptivní modely podnikání*. 1. vyd. Praha: Friedrich-Ebert Stiftung e.V., zastoupení v České republice, 2016. 21 s.

HROMADKA, Wolfgang; MASCHMANN, Frank. *Arbeitsrecht Band 1. Individualarbeitsrecht*. 3. vyd. Heidelberg: Springer. 2005. 500 s. ISBN 3-540-25027-1.

PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 1196 s. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.

RÖLLER, Jürgen. Arbeitnehmer (Begriff). In: KÜTTNER Wolfdieter. *Personalbuch 2019. Arbeitsrecht. Lohnsteuerrecht. Sozialversicherungsrecht*. 26. vyd. München: C. H. Beck oHG, 2019, 3138 s. ISBN 978 3406 73300 0.

SMISITEL, Ondřej. *Zdanění příjmů ze závislé činnosti a z podnikání*. Brno, 2017, 60 s. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, Studijní obor Finance a Právo.

SUNDARARAJAN, Arun. *The sharing economy. The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 2016, 256 s. ISBN 978-0262034579.

ŠTEFKO, Martin: *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, 280 s. ISBN 978-80-87146-72-9.

TKADLEC, Matěj. *Sdílená ekonomika a digitalizace: Výzva pro komplexní úpravu pracovního práva?* Praha, 2019. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; KNOLL, Vilém. *České právní dějiny*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 704 s. ISBN 978-80-7380-257-8.

VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE Bohuslav; RANDLOVÁ Nataša; HŮRKA Petr, DOLEŽÍLEK Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7.

2. Články a příspěvky ze sborníků

MORÁVEK, Jakub. Perspektivy pracovněprávní odpovědnosti v době moderních technologií. In: PICHRT, Jan; BOHÁČ, Radim; ELISCHER, David; KOPECKÝ, Martin; MORÁVEK, Jakub. (eds.). *Sdílená ekonomika a delikty*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 64-72. ISBN 978-80-7598-235-3.

MORÁVEK, Jakub. Limity právního řádu a sociální stát v době moderních technologií. In: PICHRT, Jan; BOHÁČ, Radim; MORÁVEK, Jakub. (eds.). *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 234-247. ISBN 978-80-7552-874-2.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 22-41.

TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, Jan; MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 148-157. ISBN 978-80-7478-975-5.

3. Důvodové zprávy, návrhy zákonů a související dokumenty

VLÁDA ČSR. Vládní návrh občanského zákoníku ze dne 1950. Praha: Národní shromáždění republiky Československé, 1950. Tisk 509, volební období 1948-1954. Dostupné také z: http://www.psp.cz/eknih/1948ns/tisky/t0509_08.htm.

VLÁDA. Vládní návrh zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2006. Sněmovní tisk 1153/0, 4. volební období. Dostupné také z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=4&ct=1153&ct1=0>.

VLÁDA. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2016. Sněmovní tisk 903/0, 7. volební období. Dostupné také z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=7&ct=903&ct1=0>.

VLÁDA. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2011. Sněmovní tisk 411/0, 6. volební období. Dostupné také z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=411&ct1=0>.

4. Internetové zdroje

4.1. Dokumenty Evropské unie

EUROFOUND. *New forms of employment* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015 [cit. 2019-10-22]. Dostupné z: <https://pdfs.semanticscholar.org/6475/ea409076d645b10d68deb21504ecacf8649b.pdf>.

EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů: Evropský program pro ekonomiku sdílení* [online]. 2016 [cit. 2019-11-09]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/CS/COM-2016-356-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>.

EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů: On-line platformy a jednotný digitální trh. Příležitosti a výzvy pro Evropu* [online]. 2016 [cit. 2019-11-09]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-CS/ALL/?uri=CELEX:52016DC0288&from=EN>.

EUROPEAN COMMISSION. *Flash Eurobarometer 438: The use of collaborative platforms* [online]. 2016 [cit. 2019-10-26]. ISBN 978-92-79-58261-5. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/72885>.

4.2. České články

HEJL, Jan. Řidička Uberu usilovala o lepší podmínky. Firma ji a několik jejích známých dala na "černou listinu". *Hospodářské noviny* [online]. 17. 3. 2017 [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-65662690-ridicka-uberu-usilovala-o-lepsi-podminky-firma-ji-a-jej-zname-zakazala-dala-na-cernou-listinu>.

GRUBER, Jan. Rozhovor s Rudolfem Hahnem: Lidé musejí mít odvahu. Anonymitu chráníme. *Deník Referendum: Domov* [online]. 24.08.2017 [cit. 2019-10-18]. Dostupné z: <http://denikreferendum.cz/clanek/25904-rozhovor-s-rudolfem-hahnem-lide-museji-mit-odvahu-anonymitu-chranime>.

KYZLINKOVÁ, Renata, Petr POJER a Soňa VEVERKOVÁ. *Nové formy zaměstnávání v České republice* [online]. I. vydání. Praha: VÚPSV, 2019 [cit. 2019-10-26]. ISBN 978-80-7416-337-1. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_450.pdf.

LIŠKUTÍN, Tomáš. *Prevence před postihem za švarcsystém* [online]. 21. 6. 2019 [cit. 2019-10-23]. Dostupné z: https://www.du.cz/33/prevence-pred-postihem-za-svarcsystem-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIw2wrk_m0YdNUQV1EkWhjOg/.

PÍCL, Michal a Oldřich KÖRNER. *Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR* [online]. 2016 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/minimalni-mzda.pdf>.

ŠULC, Jaroslav. Digitální ekonomika nemá budoucnost bez sociálního rozměru. In: FASSMANN, Martin (ed.). *Digitální ekonomika nemá budoucnost bez odborů a sociálního rozměru: Analýza mezd v nákladech českých firem* [online]. Praha: Sondy, 2017, s. 7-43 [cit. 2019-11-17]. ISBN 978-8086846-64-4. Dostupné z: <https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/20545/6/pohledy%2001.pdf>.

ŠVANDELÍKOVÁ, Klára. Rozhovor: prof. Jan Pichrt – Nedodržování pravidel generuje na straně aktérů sdílené ekonomiky neoprávněné výhody. *Právní prostor* [online]. 13. 4. 2018 [cit. 2019-11-09]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/rozhovor-prof-jan-pichrt-pravni-prostor-2018>.

UNI EUROPA, FOUNDATION FOR EUROPEAN PROGRESSIVE STUDIES, UNIVERSITY OF HERTFORDSHIRE a UNIVERSITY OF HERTFORDSHIRE. *Podoby platformové práce: Shrnutí výzkumu pro Českou republiku* [online]. 2019 [cit. 2019-10-22]. ISBN 978-80-87348-68-0. Dostupné z: https://issuu.com/mdakademie/docs/190829_digital_footprint_web_final.

VOJÁČEK, Ladislav. Československé pracovní soudy. In: SOUKUP, Ladislav (ed.). *Právněhistorické studie 46/1* [online]. Praha: Karolinum, 2016, s. 73-89 [cit. 2019-10-27]. ISSN 2464-689X. Dostupné z: https://www.cupress.cuni.cz/ink2_stat/dload.jsp?prezMat=135778.

4.3. Zahraniční články

ANGER, Heike a Frank SPECHT. Ehemalige Deliveroo-Fahrer klagen und pochen auf ein Arbeitsverhältnis. *Handelsblatt* [online]. 8. 10. 2019 [cit. 2019-11-08]. Dostupné z: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/nach-kuendigung-ehemalige-deliveroo-fahrer-klagen-und-pochen-auf-ein-arbeitsverhaeltnis/25092658.html>.

BLOHM, IVO; LEIMEISTER, JAN MARCO; a ZOGAJ, SHKODRAN. Crowdsourcing und Crowd Work - ein Zukunftsmodell der IT-gestützten Arbeitsorganisation? In: BRENNER, Walter; Hess, Thomas (eds). *Wirtschaftsinformatik in Wissenschaft und Praxis. Business Engineering*. [online]. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, 2014, s. 51-64 [cit. 2019-11-15]. ISSN: 1616-0002. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/264236558_Crowd_sourcing_und_Crowd_Work_-_ein_Zukunftsmodell_der_IT-gestutzten_Arbeitsorganisation.

DE STEFANO, Valerio a Antonio ALOISI. *European Legal framework for digital labour platforms: European Commission* [online]. Luxembourg, 2018 [cit. 2019-10-19]. ISBN 978-92-79-94131-3. Dostupné z: https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112243/jrc112243_legal_framework_digital_labour_platforms_final.pdf.

GRISWOLD, Alison. Uber faces three big problems in London. *QUARTZ* [online]. 21. 10. 2019 [cit. 2019-10-24]. Dostupné z: <https://qz.com/1730933/uber-could-owe-a-big-uk-tax-bill/>.

GARBEN, Sacha. *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017 [cit. 2019-11-23]. ISBN 978-92-9496-642-1. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/regulating-occupational-safety-and-health-impact-online-platform/view>.

GOVERNMENT DIGITAL SERVICE. Employment status. Worker [online]. [cit. 2019-12-06]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/employment-status/worker>.

L&E GLOBAL. *Legal Framework Differentiating Employees from Independent Contractors* [online]. [cit. 2019-11-19]. Dostupné z: <https://knowledge.leglobal.org/eic/country/the-netherlands/legal-framework-differentiating-employees-independent-contractors-12/>.

MARKETPLACE-EDISON RESEARCH POLL. *THE GIG ECONOMY* [online]. 12/2018 [cit. 2019-10-20]. Dostupné z: <http://www.edisonresearch.com/wp-content/uploads/2019/01/Gig-Economy-2018-Marketplace-Edison-Research-Poll-FINAL.pdf>.

PATTY, Anna. Food delivery service Foodora to exit Australia. *The Sydney Morning Herald* [online]. 2. 8. 2018 [cit. 2019-11-08]. Dostupné z: <https://www.smh.com.au/business/workplace/food-delivery-service-foodora-to-exit-australian-market-20180802-p4zv5m.html>.

PATTY, Anna. Foodora faces claims for unpaid tax and superannuation. *The Sydney Morning Herald* [online]. 28. 8. 2018 [cit. 2019-11-08]. Dostupné z: <https://www.smh.com.au/business/workplace/foodora-faces-claims-for-unpaid-tax-and-superannuation-20180828-p5007n.html>.

PAVIS, Mathilde. *The EU Regulation on fairness in the platform economy is a let down for intellectual property* [online]. 30. 7. 2019 [cit. 2019-11-14]. Dostupné z: <http://ipkitten.blogspot.com/2019/07/the-eu-regulation-on-fairness-in.html>.

PESOLE, A., URZÍ BRANCATI, M.C, FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., BIAGI, F., GONZÁLEZ VÁZQUEZ, I. *Platform Workers in Europe* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018 [cit. 2019-10-20]. ISBN 978-92-79-87996-8. Dostupné z: https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf.

4.4. Obchodní podmínky poskytovatelů platform a další související dokumenty

AXA CORPORATE SOLUTIONS ASSURANCE LIMITED. *Informační oznámení Ochrana partnerů pro Partnerské řidiče společnosti Uber: Číslo pojistné smlouvy XFR0089145GP* [online]. 6/2018 [cit. 2019-11-06]. Dostupné z: <https://uber.app.box.com/s/cee27k2xn5v8xqz8ry56croviz2k1bse>.

COMUTO SA. *Podmínky užití* [online]. 5. 4. 2017 [cit. 2019-11-09]. Dostupné z: <https://blog.blablacar.cz/about-us/terms-and-conditions>.

CZECH SMART WAY S.R.O. a COLORLIB. *Požadavky na kurýry*. [online]. [cit. 2019-10-20]. Dostupné z: <https://www.jobike.cz/prace.html>.

CZECH SMART WAY S.R.O. a COLORLIB. *Pronájem vybavení pro doručování* [online]. [cit. 2019-10-21]. Dostupné z: <https://www.jobike.cz/pujcovna.html>.

DIRECT POJIŠŤOVNA, A. S. a HLÍDAČKY.CZ S.R.O. *Dodatek č. 1 k pojistné smlouvě o škodovém pojištění podnikatelů* [online]. 1. 6. 2019 [cit. 2019-11-07]. Dostupné z: https://1243924494.rsc.cdn77.org/dodatek_limity.pdf.

FABER TECHNOLOGIES INC. *Terms of agreement* [online]. [cit. 2019-10-30]. Dostupné z: <https://faberconnect.com/terms-of-use>.

HILFR APS, 3F PRIVATE SERVICE, HOTEL AND RESTAURANT. *Collective agreement* [online]. 2018 [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: <https://www.3f.dk/~media/files/mainsite/forside/fagforening/privat%20service/overenskomster/hilfr%20collective%20agreement%202018.pdf>

HLÍDAČKY.CZ S.R.O. *Pojistná smlouva* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z: https://1243924494.rsc.cdn77.org/jak_funguje.pdf.

HLÍDAČKY.CZ S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky a podmínky užití webových stránek www.hlidacky.cz* [online]. 6.12.2018 [cit. 2019-10-22]. Dostupné z: <https://www.hlidacky.cz/vseobecne-obchodni-podminky>.

PAYPAL. *Smlouva s uživatelem služby PayPal* [online]. 1. 10. 2019 [cit. 2019-11-14]. Dostupné z: <https://www.paypal.com/cz/webapps/mpp/ua/useragreement-full#r01>.

REBUCAR S.R.O. *Kurýr PRAHA, 220 Kč / h* [online]. [cit. 2019-10-16]. Dostupné z: <https://www.airjobs.cz/web/candidate/firemni-profil/-/prace/a/5000021875-Kurýr-PRAHA-220-Kc--h>.

ROBEETO S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky společnosti* [online]. 2019 [cit. 2019-10-22]. Dostupné z: <https://www.robeeto.com/static/vop.pdf>.

ROBEETO S.R.O. *PROFI členství* [online]. [cit. 2019-11-18]. Dostupné z: <https://www.robeeto.com/cs/predplatne>.

STOVKOMAT S.R.O. *Podmínky spolupráce při poskytování služeb a zboží* [online]. 3. 11. 2019 [cit. 2019-10-22]. Dostupné z: <https://www.stovkomat.cz/vop.php?vop=2>.

STOVKOMAT S.R.O. *Všeobecné obchodní podmínky* [online]. 24. 5. 2018 [cit. 2019-10-22]. Dostupné z: <https://www.stovkomat.cz/vop.php?vop=3>.

STOVKOMAT S.R.O. *Mikroslužby, práce a brigáda online z domova - Stovkomat.cz* [online]. [cit. 2019-11-18]. Dostupné z: <https://www.stovkomat.cz/>.

TESTBIRDS GmbH, CLICKWORKER GmbH a další. *Code of Conduct. Ground Rules for Paid Crowdsourcing / Crowdworking* [online]. München, 2017 [cit. 2019-11-27]. Dostupné z: file:///C:/Users/manas/Downloads/Code_of_Conduct_EN.pdf.

TOPCODER. *Acceptance of Terms and Conditions: Other Restrictions on Conduct* [online]. [cit. 2019-10-30]. Dostupné z: <https://www.topcoder.com/community/how-it-works/terms/>.

UBER B.V. *Smluvní podmínky* [online]. 12.04.2016 [cit. 2019-11-18]. Dostupné z: <https://www.uber.com/legal/terms/cz/>.

UBER CZECH REPUBLIC TECHNOLOGY S.R.O. *Práce: Kurýr Uber Eats – vydělávej kdy se ti to hodí.* [online]. [cit. 2019-11-18]. Dostupné z: <https://www.jenprace.cz/nabidka/txwad3/kurýr-uber-eats-vydelavej-kdy-se-ti-to-hodi>.

UBER TECHNOLOGIES INC. *Pravidla pro komunitu Uber Eats (Česká republika)* [online]. [cit. 2019-10-30]. Dostupné z: <https://www.uber.com/legal/community-guidelines/cz-cs-eats/>.

UBER TECHNOLOGIES INC. *UBER COMMUNITY GUIDELINES* [online]. [cit. 2019-11-08]. Dostupné z: <https://www.uber.com/legal/community-guidelines/us-can-en/>.

UBER TECHNOLOGIES INC. *Užitečné tipy k tvým objednávkám* [online]. [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: <https://www.uber.com/cs-CZ/drive/resources/delivery-tips/>.

UBER TECHNOLOGIES INC. *Doručuj jídlo s Uber Eats v Praze* [online]. [cit. 2019-11-08]. Dostupné z: <https://www.uber.com/cz/cs/drive/delivery/>.

WOLT ČESKO S.R.O. *Jak se stát partnerským kurýrem Woltu?* [online]. [cit. 2019-10-26]. Dostupné z: <https://wolt.com/blog/cze/2018/06/27/kurýr/>.

WOLT ČESKO S.R.O. *Kurýr/ka Wolt – rozvážejte ty nejlepší pražské dobroty!* In: *Jobs.cz* [online]. [cit. 2019-10-26]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/rpd/1416879926/?searchId=1af73ceb-0de4-465c-91d7-6c926ee4fa10&rps=233>.

WOLT ČESKO S.R.O. *Podmínky poskytování služeb* [online]. [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: <https://wolt.com/cs/terms>.

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH. *Kollektivvertrag für Fahrradboten* [online]. Wien, 11.09.2019 [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: <https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/kollektivvertrag-fahrradboten-2020.html>.

4.5. Ostatní

Spanish court rules Deliveroo riders are employees. *Phys.org* [online]. 27. 6. 2019 [cit. 2019-10-18]. Dostupné z: <https://phys.org/news/2019-06-spanish-court-deliveroo-riders-employees.html>.

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *O 20 tisíc vzrostl meziročně počet OSVČ evidovaných ČSSZ* [online]. 28. 2. 2019 [cit. 2019-11-08]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/-/o-20-tisic-vzrostl-mezirocne-pocet-osvc-evidovanych-cssz>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Průměrné mzdy - 2. čtvrtletí 2019* [online]. 3. 9. 2019 [cit. 2019-11-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2019>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 2. čtvrtletí 2019* [online]. 5. 8. 2019 [cit. 2019-11-23]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-2-ctvrtleti-2019>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *VÝVOJ OBYVATELSTVA ČESKÉ REPUBLIKY 2018* [online]. Praha, 2019 [cit. 2019-10-27]. ISBN 978-80-250-2954-1. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91917384/13006919.pdf/d16e1b99-3406-462e-a522-f421103d8684?version=1.2>.

MINISTERSTVO FINANCÍ ČR. *Pokyn D-285, k aplikaci § 6 odst.1 a 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a vymezení tzv. závislé činnosti* [online]. [cit. 2019-11-08]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/D-285.pdf>.

MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČR. *Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů: Krajské a okresní soudy – počet věcí (spisů)* [online]. 25.02.2019 [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: https://cslav.justice.cz/InfoData/servlet/FileServlet?id1=1&id2=obsah_dokumentu_pdf&id3=id_dokumentu=1465627&id4=pdf&id5=dd366cdde362829a929571e80be1b3be&id6=null.

MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČR. *Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů – Krajské a okresní soudy – počet věcí (spisů): Krajské a okresní soudy – počet věcí (spisů)* [online]. 25.03.2018 [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: https://cslav.justice.cz/InfoData/servlet/FileServlet?id1=1&id2=obsah_dokumentu_pdf&id3=id_dokumentu=1313399&id4=pdf&id5=2cb3e44b7bd133a306f9adec6dbdf281&id6=null.

MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČR. *Přehled o průměrných délkách řízení ode dne nápadu do dne rozhodnutí soudu I. stupně ve dnech podle druhu sporů: Krajské a okresní soudy – počet věcí (spisů)* [online]. 25.02.2019 [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: https://cslav.justice.cz/InfoData/servlet/FileServlet?id1=1&id2=obsah_dokumentu_pdf&id3=id_dokumentu=1465633&id4=pdf&id5=6f4e8f3f9dd83a628b86dcfe8de9a5be&id6=null.

MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČR. *Statistický přehled soudních agend: Občanskoprávní spory (kromě rozvodů)* [online]. 1996 [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: https://cslav.justice.cz/InfoData/servlet/FileServlet?id1=2&id2=obsah_dokumentu&id3=id_dokumentu=53&id4=uziv&id5=e38c86a7d57bf1029c250921d5c550c2&id6=PREH1996.pdf.

OPENSTREETMAP CONTRIBUTORS. *Transnational Food Platform Strike Map* [online] 2017 [cit. 2019-12-04]. Dostupné z: http://umap.openstreetmap.fr/fr/map/transnational-food-platform-strike-map_182749#5/47.769/3.252

STATISTISCHES BUNDESAMT. *Gerichtsverfahren* [online]. 25. 10. 2019 [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Justiz-Rechtspflege/Tabellen/gerichtsverfahren.html>.

STATISTISCHES BUNDESAMT. *Bevölkerung nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit: 2018* [online]. 5. 8. 2019 [cit. 2019-10-27]. Dostupné z: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/zensus-geschlecht-staatsangehoerigkeit-2018.html>.

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2018* [online]. 2018 [cit. 2019-11-08]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-f71abba7708b884d1a57285ab7950cac/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2018.pdf#page=34&zoom=100,0,94.

5. Právní předpisy

5.1. Mezinárodní smlouvy

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 182 o zákazu a okamžitých opáření k odstranění nejhorších forem dětské práce.

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198 o pracovním poměru, přijaté 15. 6. 2006 v Ženevě.

5.2. Evropská legislativa

Evropská sociální charta.

Commission Recommendation 2003/361/EC of 6 May 2003 concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises [doporučení Komise 2003/361/ES ze dne 6. května 2003 o definici mikro, malých a středních podniků].

Listina základních práv Evropské unie.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1150 ze dne 20. června 2019 o podpoře spravedlnosti a transparentnosti pro podnikatelské uživatele online zprostředkovatelských služeb.

Směrnice Rady 94/33/EC ze dne 22. 6. 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

Stanovisko 2/2017 Pracovní skupiny podle článku 29 ke zpracování osobních údajů na pracovišti ze dne 8. června 2017.

5.3. Česká legislativa

Císařský patent č. 946/1811 Sb. z. s., obecný zákoník občanský.

Císařské nařízení č. 69/1916, jímž se vydává třetí částečná novela k obecnému zákoníku občanskému.

Nařízení vlády České socialistické republiky č. 154/1982 Sb., o poskytování služeb občany na základě povolení národního výboru.

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Nařízení vlády č. 213/2018 Sb., o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2017, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2017, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2019 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2019 a o zvýšení důchodů v roce 2019.

Nařízení vlády č. 273/2018 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 236/2018 Sb., kterým se vyhláší zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění.

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky.

Vládní nařízení č. 180/1931 Sb., kterým se zřizují pracovní soudy a oddělení okresních soudů pro pracovní spory.

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli.

Zákon č. 1/1863 ř. z., obecný zákoník obchodní.

Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době.

Zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí.

Zákon č. 67/1925 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance.

Zákon č. 262/1921 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty.

Zákon č. 131/1931 Sb. z. a n., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního.

Zákon č. 141/1950 Sb., občanský zákoník.

Zákon č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru.

Zákon č. 141/1961 Sb., trestního soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšené péči o těhotné ženy a matky.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon České národní rady č. 64/1986, o České obchodní inspekci, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 103/1990 Sb., kterým se mění a doplňuje hospodářský zákoník.

Zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů.

Zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.

Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon České národní rady č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon České národní rady č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 252/1997 Sb., o zemědělství, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 370/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 15/1998 Sb., o Komisi pro cenné papíry a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění zákona č. 30/2000 Sb., zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

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

Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

Zásady vlády č. 20/1965 Sb., pro poskytování některých služeb a oprav občanů na základě povolení národního výboru schválené usnesením vlády ze dne 3. března 1965.

5.4. Zahraniční legislativa

Francouzská republika

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels [zákon z 8. srpna 2016 o práci, modernizaci sociálního dialogu a zajištění profesní dráhy].

Code du travail, version consolidée au 11 novembre 2019 [zákoník práce, konsolidovaná verze od 11. listopadu 2019].

Code général des impôts, version consolidée au 29 novembre 2019 [daňový zákoník, konsolidovaná verze od 29. listopadu 2019].

Irská republika

Competition (Amendment) Act 2017 [zákon z roku 2017 doplňující zákon o ochraně hospodářské soutěže].

Nizozemské království

Burgerlijk Wetboek zoals gewijzigd bij wet van 6 juni 1996, houdende vaststelling van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek, Staatsblad 1996, 406 [občanský zákoník ve znění zákona ze dne 6. června 1996, kterým se stanoví hlava 7.10 (pracovní smlouva) nového Občanského zákoníku, publikován v Úředním věstníku 1996, 406].

Décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique [vyhláška z 4. května 2017 o sociální odpovědnosti online platforem].

Polská republika

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U.2019.0.1040) [zákon ze dne 26. června 1974 – Zákoník práce]

Spolková republika Německo

Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 5 Absatz 1 des Gesetzes vom 21. Juni 2019 (BGBl. I S. 846) geändert worden ist [zákon o pracovním soudnictví ve znění z 2. července 1979, který byl naposledy změněn čl. 5 odst. 1 zákona z 21. června 2019].

Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 24 des Gesetzes vom 20. November 2019 (BGBl. I S. 1724) geändert worden ist [občanský zákoník ve znění z 2. ledna 2002, který byl naposledy změněn čl. 24 zákona z 20. listopadu 2019].

Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), das zuletzt durch Artikel 125 des Gesetzes vom 20. November 2019 (BGBl. I S. 1626) geändert worden ist [šestá kniha zákoníku o sociálním zabezpečení – zákonné důchodové pojištění – ve znění z 19. února 2002, který byl naposledy změněn čl. 125 zákona z 20. listopadu 2019].

Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 4f des Gesetzes vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2651) geändert worden ist [zákon o kolektivních smlouvách ve znění z 25. srpna 1969, který byl naposledy změněn čl. 4f zákona z 18. prosince 2018].

Bundesurlaubsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 3 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist [spolkový zákon o dovolené zveřejněn v upraveném znění v části III sbírky spolkových zákonů, který byl naposledy změněn čl. 3 odst. 3 zákona z 20. dubna 2013].

Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), das zuletzt durch Artikel 113 des Gesetzes vom 20. November 2019 (BGBl. I S. 1626) geändert worden ist [zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci ve znění z 7. srpna 1996, který byl naposledy změněn čl. 113 zákona z 20. listopadu 2019].

6. Judikatura a rozhodnutí jiných orgánů

6.1. Česká judikatura

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 26. 2. 2019, č. j. 11 A 128/2017-55.

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 26. 2. 2019, č. j. 11 A 105/2017-48.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 29. 4. 1988, sp. zn. 6 Cz 24/88.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 7. 2006, č. j. 2 Afs 173/2005-69.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 12. 2012, č. j. 3 Ads 65/2012-30.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 7. 2014, č. j. 3 Ads 111/2013-31.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 10. 2017, č. j. 9 As 291/2016-136.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 6. 2019, č. j. 5 As 245/2018-30.

6.2. Evropská judikatura a rozhodnutí komisí

Rozhodnutí European Committee of Social Rights ze dne 12. 9. 2018 ve věci *Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v. Ireland*, na základě stížnosti č. 123/2016.

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 3. 7. 1986 ve věci *Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*, sp. zn. 66/85.

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 10. 9. 2015 ve věci *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, sp. zn. C-266/14.

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 20. 12. 2017 ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain SL*, sp. zn. C-434/15.

Stanovisko generálního advokáta Macieje Szpunara přednesené dne 11. května 2017 ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain SL*, sp. zn. C-434/15.

6.3. Rozhodnutí zahraničních soudů a tribunálů

Spojené království Velké Británie a Severního Irska

Rozhodnutí The Central London Employment Tribunal ze dne 28. 10. 2016 ve věci *Aslam, Farrar and Others v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.*, č. j. 2202551/2015.

Rozhodnutí The London Employment Appeal Tribunal ze dne 10. 11. 2017 ve věci *Aslam, Farrar and Others v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.*, č. j. UKEAT/0056/17/DA.

Rozhodnutí The Court of Appeal ze dne 19. 12. 2018 ve věci *Aslam, Farrar and Others v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.*, č. j. A2/2017/3467.

Rozhodnutí The Central London Employment Tribunal ze dne 14. 7. 2017 ve věci *Lange and others v. Addison Lee Limited*, č. j. 2208029/2016, 2208030/2016, 2208031/2016.

Rozhodnutí The Leeds Employment Tribunal ze dne 22. 6. 2017 ve věci *Leyland and others v. Hermes Parcelnet Ltd*, č. j. 1800575/2017, 1800594-1800599/2017, 1801037-1801039/2017, 1801166-1801169/2017, 1801320/2017.

Spolková republika Německo

Rozhodnutí Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg ze dne 21. 6. 1995 sp. zn. 5 Ta 7/95 [rozhodnutí zemského pracovního soudu v Badensko-Württenbersku].

Rozhodnutí Bundesarbeitsgericht ze dne 23. 9. 1992, sp. zn. 4 AZR 566/91 [rozhodnutí spolkového pracovního soudu].

Rozhodnutí Bundesarbeitsgericht ze dne 16. 7. 1997, sp. zn. 5 AZB 29/96 [rozhodnutí spolkového pracovního soudu].

Nizozemské království

Rozhodnutí Rechtsbank Amsterdam ze dne 23. 7. 2018 ve věci [jméno žalobce anonymizováno] *v. Deliveroo Netherlands B.V.*, č. j. 6622665 CV EXPL 18-2673. [rozhodnutí soudu I. stupně v Amsterdamu].

Rozhodnutí Rechtsbank Amsterdam ze dne 15. 1. 2019 ve věci *Federatie Nederlandse Vakbeweging v. Deliveroo Netherlands B.V.*, č. j. 7044576 CV EXPL 18-14762

Rozhodnutí Rechtsbank Amsterdam ze dne 15. 1. 2019 ve věci *Federatie Nederlandse Vakbeweging v. Deliveroo Netherlands B.V.*, č. j. 7044576 CV EXPL 18-14763.

Rozhodnutí Rechtsbank Amsterdam ze dne 26. 8. 2019 ve věci *Stichting Bedrijfstakpensioenfondsvoor het Beroepsvervoer over de weg v. Deliveroo Netherlands B.V.*, č. j. 7532946 CV EXPL 19-3933.

Australské společenství

Rozhodnutí Fair Work Commission ze dne 16. 11. 2018 ve věci *Joshua Klooger v. Foodora Australia Pty Ltd*, č. j. U2018/2625. [rozhodnutí Komise pro pracovní právní vztahy]

Rozhodnutí Fair Work Commission ze dne 11. 5. 2018 ve věci *Pallage v. Uber*, č. j. U2017/13448.

Rozhodnutí Fair Work Commission ze dne 12. 7. 2019 ve věci *Suliman v. Uber*, č. j. U2019/2392.

7. Seznam ostatních zdrojů

Prezentace průzkumu Práce na digitálních platformách. *Nový průzkum o práci v Česku*. Galerie kavárny Louvre, Masarykova akademie, 11. 7. 2019 (osobní účast autorky práce).

Rozhovor s Martinem DOČKALEM, kurýrem doručujícím prostřednictvím platformy Uber Eats. Praha, 18. 11. 2019.

Seznam příloh

1. Příloha č. 1 Žádost o informace podle zákona č. 106/1999 Sb, o svobodném přístupu k informacím adresovaná Státnímu úřadu inspekce práce, ze dne 21. 10. 2019

 Vyjádření Státního úřadu inspekce práce sp. zn. Q1-2019-82, č. j. 7785/1.30/19-2 ze dne 28. 10. 2019

2. Příloha č. 2 Žádost podle zákona č. 211/2000 Z. z., o slobodnom prístupe k informáciám, adresovaná Národnému inšpektorátu práce, ze dne 21. 10. 2019

 Vyjádření Národného inšpektorátu práce ze dne 25. 10. 2019

3. Příloha č. 3 Sdělení Ministerstva průmyslu a obchodu ze dne 2. 12. 2019

Příloha č. 1

Žádost o informace podle zákona č. 106/1999 Sb, o svobodném přístupu k informacím adresovaná Státnímu úřadu inspekce práce, ze dne 21. 10. 2019

Žádost o informace podle zákona č. 106/1999 Sb.

1 zpráva

Kristyna Menzelova [REDACTED]
Komu: epodatelna@suip.cz

21. října 2019 18:04

Dobrý den,

ve smyslu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, vás tímto žádám o poskytnutí následující informace:

1) bylo ze strany Státního úřadu inspekce práce v období 1/2015-10/2019 zahájeno řízení, uložena sankce nebo přezkoumáno rozhodnutí vydané některým z oblastních inspektorátů práce, přičemž kontrolovanou osobou (nebo účastníkem řízení) byla některá z těchto osob:

- **Hlídačky.cz s.r.o.**, IČ 01756117, se sídlem Americká 362/11, Vinohrady, 120 00 Praha 2, zapsaná v obchodním rejstříku u Městského soudu v Praze oddíl C vložka 211327
- **Uber Czech Republic Technology s.r.o.**, IČ 01874845, se sídlem Thámova 166/18, Karlín, 186 00 Praha 8, zapsaná v obchodním rejstříku u Městského soudu v Praze oddíl C, vložka 212950,
- **Wolt Česko s.r.o.**, IČ 07030550, se sídlem Na poříčí 1047/26, Nové Město, 110 00 Praha 1, zapsaná v obchodním rejstříku u Městského soudu v Praze oddíl C, vložka 293350,
- **Czech Smart Way s.r.o.**, IČ: 08175977, se sídlem Cholupická 689/23, Kamyk, 142 00 Praha 4, zapsaná v obchodním rejstříku u Městského soudu v Praze oddíl C, vložka 313956,
- **Robeeto, s.r.o.**, IČ: 050 08 531, se sídlem Lihovarská 1060/12, Libeň, 190 00 Praha 9, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl C, vložka 256685,
- **Stovkomat s.r.o.**, IČ 03082989, se sídlem Antala Staška 1009/31, Krč, 140 00 Praha 4, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném u Městského soudu v Praze, oddíl C, vložka 227340,
- **RebuCar s.r.o.**, IČ 07208791, se sídlem Branická 213/53, Braník, 147 00 Praha 4, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném u Městského soudu v Praze, oddíl C, vložka 296656,
- **GAMI5 CZ s. r. o.**, IČ 04467141, se sídlem J. Palacha 443/4, 69002 Břeclav, zapsaná v obchodním rejstříku vedeném u Krajského soudu v Brně, oddíl C, vložka 90042,
- **Peter Lacek**, IČ 02999773, se sídlem Jaurisova 515/4, Praha 4 140 00,
- **JMT Online s.r.o.**, IČ 28801091, se sídlem Oblouková 956/2, 101 00 Praha 10 Vršovice, adresa, zapsána v obchodním rejstříku vedeném u Městského soudu v Praze, oddíl C, vložka 210366,
- **Clever World Services s.r.o.**, IČ 035 59 645, se sídlem Nerudova 251/11, 697 01 Kyjov, zapsána v obchodním rejstříku vedeném u Krajského soudu v Brně oddíl C vložka 92344,
- **TrustYard s.r.o.**, IČ 28960823, se sídlem Růžová 17, Praha 1, 110 00, zapsána v obchodním rejstříku vedeném u Městského soudu v Praze oddíl C, vložka 156063,

10. 11. 2019

Gmail - žádost o informace podle zákona č. 106/1999 Sb.

- **Dámejidlo.cz logistika s.r.o.**, IČ 04145798, se sídlem Újezd 450/40, Malá Strana, 118 00 Praha 1, zapsána v obchodním rejstříku vedeném u Městského soudu v Praze oddíl C, vložka 243205

- **damejidlo.cz s.r.o.**, IČ 24254398, se sídlem Újezd 450/40, Malá Strana, 118 00 Praha 1, zapsána v obchodním rejstříku vedeném u Městského soudu v Praze oddíl C, vložka 197771 ?

2) Jakého přestupku se osoba jmenovaná v bodě 1) dopustila / co je či bylo předmětem řízení uvedeného v bodě 1).

3) Z tiskové zprávy pro rok 2018 (dostupná zde: http://www.suip.cz/_files/suip-125d330fe2b62ad203e41a163fb30254/20190424_tz_suip_inspektoraty_prace_se_v_roce_2018_zamerily_na_kontroly_nelegalniho_zamestnavani.pdf) vím, že se Státní úřad inspekce práce při kontrolách v roce 2018 zaměřoval mimo jiné na zastřené zprostředkování zaměstnání. Chci se proto zeptat, zda se Státní úřad inspekce práce v období 1/2015-10/2019 při zjišťování možného zastřeného zprostředkování zaměstnání zaměřoval i na provozovatele internetových portálů? O jaké šlo a byla jejich provozovatelům uložena nějaká sankce?

Informace žádám poskytnout v elektronické formě a zaslat na e-mailovou adresu [redacted]

Předem děkuji

Kristýna Menzelová

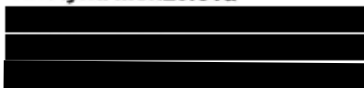
datum narození: [redacted]

adresa místa trvalého pobytu: [redacted]

Vyjádření Státního úřadu inspekce práce sp. zn. Q1-2019-82, č. j. 7785/1.30/19-2
ze dne 28. 10. 2019

Státní úřad inspekce práce
Kolářská 451/13, 746 01 Opava
tel: +420 950 179 101, fax: +420 553 626 672, e-mail: opava@suij.cz, DS: cmwaazf

Kristýna Menzelová



Spisová značka
Q1-2019-82

Naše č.j.
7785/1.30/19-2

Vyřizuje/kontakt
Mgr. Ing. Vladimíra Kuntová / kl.
135

V Opavě
29.10.2019

Sdělení

Vážená paní Menzelová,

Státnímu úřadu inspekce práce byla dne 21.10.2019 doručena Vaše žádost o poskytnutí informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „zákon č. 106/1999 Sb.“). Předmětem této žádosti bylo poskytnutí informace o tom, zda bylo ze strany Státního úřadu inspekce práce v období 1/2015-10/2019 zahájeno řízení, uložena sankce nebo přezkoumáno rozhodnutí vydané některým z oblastních inspektorátů práce, přičemž kontrolovanou osobou (nebo účastníkem řízení) byla některá z těchto osob:

1. Hlídačky.cz s.r.o., IČ 017 56 117,
2. Uber Czech Republic Technology s.r.o., IČ 018 74 845,
3. Wolt Česko s.r.o., IČ 070 30 550,
4. Czech Smart Way s.r.o., IČ 081 75 977,
5. Robeeto, s.r.o., IČ 050 08 531,
6. Stovkomat s.r.o., IČ 030 82 989,
7. RebuCar s.r.o., IČ 072 08 791,
8. GAMI5 CZ s. r. o., IČ 044 67 141,
9. Peter Lacek, IČ 029 99 773,
10. JMT Online s.r.o., IČ 288 01 091,
11. Clever World Services s.r.o., IČ 035 59 645,
12. TrustYard s.r.o., IČ 289 60 823,
13. Dámejídlo.cz logistika s.r.o., IČ 041 45 798
14. damejídlo.cz s.r.o., IČ 242 54 398.

Dále bylo předmětem žádosti poskytnutí informace, jakého přestupku se výše uvedené osoby dopustily, co je či bylo předmětem řízení.

V posledním bodě žádosti uvádíte, že z tiskové zprávy pro rok 2018 víte, že se Státní úřad inspekce práce při kontrolách v roce 2018 zaměřoval mimo jiné na zastřené zprostředkování zaměstnání. Tážete se proto, zda se Státní úřad inspekce práce v období 1/2015-10/2019 při

zjišťování možného zastřeného zprostředkování zaměstnání zaměřoval i na provozovatele internetových portálů, o jaké šlo a zda byla jejich provozovatelům uložena nějaká sankce.

Požadované informace žádáte zaslat v elektronické formě na e-mailovou adresu:

K Vaší žádosti o poskytnutí informace uvádíme, že Státní úřad inspekce práce v požadovaném období nezahájil správní/přestupkové řízení, neuložil sankci, ani nepřezkoumal rozhodnutí vydané některým z oblastních inspektorátů práce u Vámi stanovených osob (subjektů). Státní úřad inspekce práce pak ani nedisponuje požadovanými informacemi, vztahujícími se k rozhodovací činnosti jednotlivých oblastních inspektorátů práce, pokud nejde o případy přezkoumávání rozhodnutí vydaných oblastními inspektoráty práce.

K žádosti o poskytnutí informace podle zákona č. 106/1999 Sb., kdy žádáte o poskytnutí informací o řízeních, které vedl či mohl vést jiný konkrétní povinný subjekt (některý z oblastních inspektorátů práce), jsme povinni Vás informovat, že je třeba se ve smyslu tohoto zákona obrátit na tento příslušný oblastní inspektorát práce. Jen tento subjekt je ze zákona povinným subjektem oprávněným Vám informaci poskytnout, nikoliv Státní úřad inspekce práce jakožto nadřízený správní orgán.

K Vašemu poslednímu dotazu uvádíme, že Státní úřad inspekce práce v období 1/2015-10/2019 neprovedl žádnou kontrolu provozovatelů internetových portálů a ani (sám) těmto neuložil žádnou sankci v souvislosti se zjištěním zastřeného zprostředkování zaměstnání.

V souladu s ust. § 4 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, považujeme Vaši žádost tímto za vyřízenou.

S pozdravem



Mgr. Ing. Alžběta Kellnerová
vedoucí úseku právního

Rozdělovník:

- 1 x Státní úřad inspekce práce
- 1 x Kristýna Menzelová, [redacted]

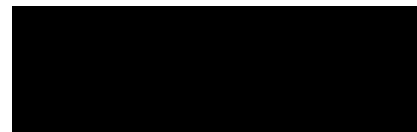
Doložka konverze do dokumentu obsaženého v datové zprávě

Tento dokument, který vznikl převedením vstupu v listinné podobě do podoby elektronické pod pořadovým číslem **123497019-64794-191029114647**, skládající se z **2** listů, se doslovně shoduje s obsahem vstupu.

Zajišťovací prvek: **bez zajišťovacího prvku**

Jméno a příjmení osoby, která konverzi provedla: **SYLVA SNĚHOTOVÁ**

Vystavil: **Státní úřad inspekce práce**
Pracoviště: **Státní úřad inspekce práce**
V Opavě dne 29.10.2019



123497019-64794-191029114647

Příloha č. 2

Žádost podle zákona č. 211/2000 Z. z., o slobodnom prístupe k informáciám, adresovaná Národnému inšpektorátu práce, ze dne 21. 10. 2019

Žádost podle zákona č. 211/2000 Z.z.

1 zpráva

Kristýna Menzelova [redacted]
Komu: podatelna@ip.gov.sk

21. října 2019 23:43

Dobrý den,

ve smyslu zákona č. 211/2000 Z. z., o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a dolnení nektorých zákonov, vás tímto žádám o poskytnutí následující informace:

1) bylo ze strany Národního inšpektorátu práce v období 1/2015-10/2019 zahájeno řízení, uložena sankce nebo přezkoumáno rozhodnutí vydané některým z inšpektorátů práce, přičemž kontrolovanou osobou (nebo účastníkem řízení) byla společnost Uber?

2) Jakého přestupku se osoba jmenovaná v bodě 1) dopustila / co je či bylo předmětem řízení uvedeného v bodě 1).

3) Zabývá se Národní inšpektorát práce tzv. platformovou prací a kontroloval v období 1/2015 - 10/2019 některého z provozovatelů platform (např. hlidacky.sk provozované společností Hlídačky.cz s.r.o, taskit.sk provozované společností Stovkomat s.r.o, jaspravim.sk provozované společností GAMI5, s.r.o., mikrojob.sk provozované společností Mikrojob, s.r.o)? Byla některé z těchto osob uložena sankce a jakého správního deliktu se osoba dopustila?

Informace žádám poskytnout v elektronické formě a zaslat na e-mailovou adresu [redacted]

Předem děkuji

Kristýna Menzelová

datum narození: [redacted]
adresa místa trvalého pobytu: [redacted]

Vyjádrení Národného inšpektorátu práce ze dne 25. 10. 2019

Sprístupnenie informácie

1 zpráva

Richterová Judita <judita.richterova@ip.gov.sk>

25. října 2019 14:14

Komu: [REDACTED]

Dobrý deň,

Na základe Vašej žiadosti o sprístupnenie informácie v zmysle zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov zo dňa 21. októbra 2019 uvádzame nasledovné informácie v členení podľa vašej žiadosti:

1. Nie, Národný inšpektorát práce neeviduje spoločnosť Uber v Informačnom systéme ochrany práce ako kontrolovaný subjekt.
2. Viď predchádzajúca odpoveď.
3. Žiadna z Vami uvedených spoločností nie je evidovaná v Informačnom systéme ochrany práce ako kontrolovaný subjekt. Inšpektoráty práce sa zaoberajú najmä individuálnymi podnetmi zamestnancov, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, prípadne vykonávajú dozor nad dodržiavaním príslušných právnych a ostatných predpisov z vlastnej iniciatívy (viď zákon č. 125/2006 Z. z.). Determinujúcim faktorom je v tejto súvislosti najmä identifikácia zamestnávateľa (prípadne aj fyzickej osoby, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom), t. j. najmä subjektu využívajúceho závislú prácu zamestnancov, pričom platformová práca je následne orgánmi inšpekcie práce vnímaná v tomto kontexte.

S pozdravom

JUDr. Judita Richterová

Kancelária námestníka GR



Masarykova 10 | 040 01 Košice | Slovenská republika

tel.: +421 55 79 79 923 | mobil: +421 905 033 224

judita.richterova@ip.gov.sk | www.safework.gov.sk

Příloha č. 3

Sdělení Ministerstva průmyslu a obchodu ze dne 2. 12. 2019



MINISTERSTVO
PRŮMYSLU A OBCHODU

Vážená paní
Kristýna Menzelová



Naše značka MPO 90126/2019
PID MIPOX02KKUWC
V Praze dne 2. prosince 2019

Poskytnutí informací podle § 4 a § 14 odst. 5 písm. d) zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů

Ministerstvo průmyslu a obchodu (dále jen „ministerstvo“) jako povinný subjekt podle § 2 odst. 1 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění účinném ke dni podání žádosti (dále jen

„zákon“), posoudilo žádost žadatelky: Kristýna Menzelová, adresa místa trvalého pobytu [REDACTED], [REDACTED], adresa pro elektronické doručování: [REDACTED], podanou písemně dne 19. listopadu 2019 prostřednictvím elektronické adresy podatelny ministerstva (oficiální e-mailový kontakt MPO), ve věci poskytnutí informací podle zákona týkajících se implementace nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1150 o podpoře spravedlnosti a transparentnosti pro podnikatelské uživatele online zprostředkovatelských služeb, a **poskytuje** podle § 4 a § 14 odst. 5 písm. d) zákona **informace na základě žádosti poskytnutím** v souladu s § 4a odst. 2 písm. a) **sdělení**.

Ministerstvo evidovalo dne 19. listopadu 2019, MIPOX02KF06L, Čj: MPO 87551/2019, žádost o poskytnutí informací podle zákona v níže uvedeném rozsahu:

„Dobrý den, ve smyslu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, Vás tímto žádám o poskytnutí následujících informací:

1) Učinilo již Ministerstvo průmyslu a obchodu nějaké kroky (návrhy zákonů či změn zákonů) k implementaci nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1150 o podpoře spravedlnosti a transparentnosti pro podnikatelské uživatele online zprostředkovatelských služeb (dále jen "Nařízení")?

Jaké a v čem obecně spočívají?

2) Kdo bude představovat veřejný subjekt dle čl. 14 odst. 1 ve spojení s čl. 14 odst. 4 Nařízení? 3) Jak ČR zajistí vymáhání tohoto nařízení dle čl. 15? Jaké sankce a donucovací prostředky budou mít podnikatelští uživatelé vůči poskytovatelům online zprostředkovatelským službám? Pověří k tomu ČR nějaký orgán státní správy, např. Českou obchodní inspekci?“

Ministerstvo poskytuje žadatelce podle § 4 a § 14 odst. 5 písm. d) zákona k informacím požadovaným pod bodem 1) žádosti v souladu s § 4a odst. 2 písm. a) zákona informaci sdělením, že dne 20. června

2019 byla vyhlášena v Úředním věstníku Evropské unie finální verze nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1150 ze dne 20. června 2019 o podpoře spravedlnosti a transparentnosti pro podnikatelské uživatele online zprostředkovatelských služeb (dále jen „nařízení“), kterým se stanoví vymezení obchodních vztahů mezi poskytovateli internetových zprostředkovatelských služeb a podnikovými uživateli jejich služeb. Nařízení vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení a použije se od 12. července 2020. Na základě

Na Františku 32, 110 15 Praha 1

T +420 224 851 111

www.mpo.cz

1

analýz a konzultací ministerstvo vyhodnotilo potřebu implementovat předmětné nařízení do platného českého právního řádu prostřednictvím novely zákona č. 480/2004 Sb., o některých službách informační společnosti a změně některých zákonů (zákon o některých službách informační společnosti), (dále jen „zákon č. 480/2004 Sb.“), který je platným právním předpisem pro Českou republiku vymezujícím oblast poskytování služeb informační společnosti.

Ministerstvo poskytuje žadatelce podle § 4 a § 14 odst. 5 písm. d) zákona k informacím požadovaným pod bodem 2) žádosti v souladu s § 4a odst. 2 písm. a) zákona informaci sdělením, že veřejným subjektem, který může vést soudní řízení dle čl. 14 nařízení, je jakýkoli subjekt mající právo podat žalobu u příslušných vnitrostátních soudů v Unii v souladu s právem členského státu, v němž je podána žaloba, znějící na ukončení nebo zákaz neplnění příslušných požadavků tohoto nařízení poskytovateli online zprostředkovatelských služeb nebo poskytovateli internetových vyhledávačů za předpokladu, že splňuje podmínky uvedené v nařízení, tj. je-li pověřen hájit společné zájmy podnikatelských uživatelů nebo uživatelů firemních internetových stránek nebo zajišťovat dodržování požadavků tohoto nařízení, v souladu s vnitrostátním právem dotčeného členského státu.

Ministerstvo poskytuje žadatelce podle § 4 a § 14 odst. 5 písm. d) zákona k informacím požadovaným pod bodem 3) žádosti v souladu s § 4a odst. 2 písm. a) zákona informaci sdělením, že vymáhání dle čl. 15 tohoto nařízení bude zajištěno – dle recitálu 46 nařízení – prostřednictvím soudů, které jsou určeny k zajištění plnění nebo vynucení povinností vyplývajících ze zákona č. 480/2004 Sb., stejně jako je tomu v případě sankcí a donucovacích prostředků ukotvených v tomto zákoně.

elektronicky podepsáno

PaedDr. Slavomír Novotný, Ph.D.
vedoucí oddělení otevřeného
úřadu

Na Františku 32, 110 15 Praha 1

T +420 224 851 111

www.mpo.cz

2



Právní status osob činných v ekonomice digitálních platforem

Abstrakt

Předkládaná diplomová práce se zabývá tématem právního statusu osob činných v ekonomice digitálních platforem. Tyto osoby, v diplomové práci označovány jako poskytovatelé služeb, totiž v určitých případech stojí na pomezí mezi statusem podnikatele a statusem zaměstnance. Jednou z příčin této nejasnosti jsou praktiky některých poskytovatelů digitálních platforem uplatňované vůči poskytovatelům služeb, které běžně spíše než obchodní partner využívá zaměstnavatel vůči svým zaměstnancům. Kromě kontrolních mechanismů či systému hodnocení se může jednat též o stanovení ceny a způsobu poskytnutí služby.

Hlavní těžiště diplomové práce představuje analýza právního statusu poskytovatelů služeb, který vyplývá z právních vztahů uzavíraných na digitálních platformách. S ohledem na nedostupnost smluv tvořících základ těchto právních vztahů, jsou k analýze využívány především obchodní podmínky vybraných poskytovatelů digitálních platforem. Na takto vymezené právní vztahy je aplikována stávající pracovněprávní úprava a je zhodnoceno, zda činnost poskytovatelů služeb naplňuje znaky závislé práce. Následně jsou pro účely tohoto posouzení a z důvodu možné inspirace analyzována též vybraná zahraniční soudní a tribunální rozhodnutí týkající se určení právního statusu poskytovatelů služeb. Diplomová práce se zabývá rovněž ochranou poskytovatele služeb v postavení podnikatele, a to jak z pohledu stávající občanskoprávní úpravy, tak z pohledu nového, avšak dosud neúčinného, nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1150 ze dne 20. června 2019 vztahujícího se výlučně na poskytovatele online zprostředkovatelských služeb.

Přínos diplomové práce spočívá i ve zhodnocení současného právního rámce aplikovaného na postavení poskytovatelů služeb a v návrzích dílčích úprav *de lege ferenda* zohledňujících zejména specifika tohoto postavení v ekonomice digitálních platforem. Kromě návrhu dílčí úpravy práce mimo pracoviště zaměstnavatele, je navržena též úprava stávající definice závislé práce, a to v několika variantách. Po vzoru francouzské a německé právní úpravy je představen též návrh na vytvoření zvláštní kategorie podnikatelů ekonomicky závislých na platformě, kterým by mohla být přiznána některá dosud ryze zaměstnanecká práva.

Klíčová slova

ekonomika digitálních platforem, právní status poskytovatele služeb, závislá práce, zastřený pracovněprávní vztah, švarcsystém

Legal Status of Persons in Platform Economy

Abstract

The thesis focuses on the legal status of persons who are involved in the platform economy. Under certain circumstances, these persons, called service providers in the thesis, are on the borderline between the legal status of an employee and the legal status of a self-employed entrepreneur. One of the causes of this unclarity is the practices of some digital platform providers that are applied to the service providers. These practices are commonly used by the employer to their employees rather than between business partners. For instance, these practices can include the control mechanisms, the evaluation system, or the unilateral determination of price and the way of service providing.

The focal point of this thesis lies in an analysis of legal status of service providers resulting from the legal relationships that are concluded on digital platforms. Due to the unavailability of the contracts that are the base of these legal relationships, it is the terms and conditions of the particular digital platform providers that are used for the analysis. The labour law regulation is applied to the legal relationships defined in this way focusing on the question, whether the activity of service providers fulfils the characteristics of dependent work. Subsequently, for the purposes of this assessment and possible inspiration, selected foreign judicial and tribunal decisions concerning the determination of the legal status of service providers are also analysed. The thesis also deals with the protection of the service provider as a self-employed entrepreneur provided by civil law and provided by the new, but not yet effective, Regulation (EU) 2019/1243 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 that relates exclusively to providers of online intermediation services.

The thesis also makes a contribution to the assessment of the legal framework applied to the service providers' legal status and to the proposals *de lege ferenda* taking into account especially the specifics of this status in the platform economy. The proposal of partial amendment to the work out of the employer's workplace and several variants of the amendment to definition of dependent work are submitted. Drawing on the French and German legal regulation, the thesis puts forward a new category of self-employed entrepreneur who is economically dependent on the platform. This category would have some rights that have been provided only to employees so far.

Key Words

Platform Economy, Dependent Work, Legal Status of Service Provider, False Self-Employment