

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Tomáš Kubíček

**Zakázková ekonomika a její dopady na oblast pracovněprávních
vztahů**

Diplomová práce

Olomouc 2023

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Zakázková ekonomika a její dopady na oblast pracovněprávních vztahů* vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje. Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 119.984 znaků včetně mezer.

V Olomouci dne 4.4.2023

Podpis

Poděkování

Rád bych na tomto místě poděkoval vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D., za věcné rady a připomínky, vstřícnost a odbornou pomoc při psaní této diplomové práce. Speciální poděkování na tomto místě náleží mé rodině, a především mým rodičům, za neustálou podporu během studia, za kterou jsem jim vděčný.

Obsah

Seznam použitých zkratk	5
Úvod	6
1 Teoretická východiska a terminologické zakotvení	8
1.1 Sdílená ekonomika?	9
1.2 Zakázková (gig) ekonomika	12
2 Pracovněprávní aspekty zakázkové ekonomiky	17
2.1 Prekarizace práce a její důsledky	17
2.2 Vztahy mezi subjekty zakázkové ekonomiky	20
2.3 Shrnutí	23
3 Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii	25
3.1 Osobní působnost směrnice	26
3.1.1 Pojem pracovník v intencích rozhodovací činnosti SDEU	28
3.2 Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ve světle požadavků směrnice	32
4 Vybraná rozhodnutí evropských zemí v oblasti gig ekonomiky	39
4.1 Uber case	39
4.2 Si duo faciunt idem, non est idem	41
4.3 Španělská cesta	41
5 Východiska ze současné situace	44
5.1 Návrh směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformem	45
5.2 Nová kategorie zaměstnanců aneb krok do neznáma	46
5.3 Úprava závislé práce	47
Závěr	50
Literatura	52
Shrnutí, klíčová slova	58

Seznam použitých zkratk

OZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
OSŘ	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
EU	Evropská unie
Směrnice	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
Návrh směrnice	Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2021/0414 (COD)

Úvod

Technologická evoluce zásadním způsobem mění sociální realitu, způsob vnímání světa, a především má dopad na každodenní život každého z nás. Výjimkou v tomto ohledu nejsou technologické inovace v posledním desetiletí, které jsou typické svou postupující digitalizací, automatizací a v neposlední řadě nově na povrch vycházející umělou inteligencí. Jak už tomu tak bývá, technologický vývoj je natolik rychlý, že na něj právo nedokáže ve většině případů včas reagovat. Nastávají tak situace, kdy právní úprava dostatečně nereflexuje aktuální faktické uspořádání vztahů vznikajících ve vnějším světě a reaguje ex-post.

Současnou výzvou pro právní úpravu tak v tomto ohledu jsou nově vznikající formy zaměstnání s důrazem na flexibilitu, jejichž fungování je založeno na existenci digitálních platform, skrze které dochází k propojení zájemce o výkon určité činnosti s poptávajícím, přičemž tato činnost je vykonávána nikoli nezištně.

Tyto nové formy práce rok od roku nabírají na síle a jejich četnost v dnešní době již není zanedbatelná, čímž dochází k přeměně pracovního trhu a na povrch vyvstávají legitimní otázky spojené s jejich fungováním. Způsob, kterým společnosti v této oblasti fungují se mnohdy pohybuje na hraně zákona. Činnost digitálních platform, resp. jejich systémů totiž mnohdy až podezřele připomíná dosud standardní řídicí činnost zaměstnavatelů a vedoucích pracovníků, přičemž pracovníci v tomto prostředí se v mnoha případech nacházejí v pozici téměř srovnatelné se zaměstnancem. I přesto je však ze stran těchto společností záměrně opomíjena pracovněprávní úprava a pracovníci v této oblasti jsou považováni za nezávislé dodavatele, což bývá především v odborném diskursu podrobováno velké kritice.

Jelikož se jedná o aktuální téma, které bývá hojně diskutováno a k jehož označování je užíváno mnoho pojmů, jako je sdílená ekonomika, zakázková ekonomika, ekonomika platform a mnoho dalších, pokusím se o terminologické sjednocení a nalezení vhodných definic, přičemž současně uvedu, z jakých důvodů považuji některá označení za nevhodná až zavádějící. Tímto by měla být tato problematika pro čtenáře přehlednější a srozumitelnější, což povede k lepší orientaci a lepšímu pochopení směřování práce.

Dále se zaměřím na přínosy, které tento fenomén skýtá a podrobněji se pokusím uvést, jaký dopad mají tyto nově vznikající formy zaměstnání na oblast pracovněprávních vztahů. V dalších částech této práce se budu věnovat způsobu fungování digitálních pracovních platform z hlediska pracovního práva, s čímž nutně souvisí zejména otázka právního vztahu mezi pracovníkem a platformou, který je z pohledu pracovního práva nejvíce problematický, neboť je těmto pracovníkům odpíráno postavení zaměstnance. V této souvislosti bude

pozornost upřena na definici závislé práce, kdy záměrem je především zhodnotit, zda tato odpovídá a je způsobilá čelit současným a v budoucnu teprve vzniklým trendům v oblasti pracovních vztahů. Čtenáři bude v této návaznosti dále přiblížen unijní pojem pracovník tak, jak vyplývá z rozhodovací činnosti SDEU, který je širší kategorií k vnitrostátnímu pojmu zaměstnanec.

Pozornosti této práce neuteče též rozhodovací činnost soudních instancí ve vybraných evropských zemích týkající se tohoto fenoménu, přičemž tato bude podrobněji rozebrána a její výsledky mohou být užitečným podkladem, jakým způsobem lze v obdobných situacích postupovat.

Detailnějšího rozboru se dočká také směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, která má za cíl, jak už sám název napovídá, zlepšit pracovní podmínky tím, že podpoří transparentnější a předvídatelnější zaměstnání a zajistí přizpůsobivost trhu práce. Bližšímu rozboru bude vystavena otázka okruhu osob, na které se tato směrnice vztahuje a rozebrány budou též dílčí ustanovení směrnice s uvedením, jaké požadavky jsou kladeny na členské státy. Dojde tak k zodpovězení otázky, zda implementace této směrnice do právního řádu České republiky bude mít vliv na postavení subjektů v zakázkové ekonomice a případně v jakém rozsahu. Současně uvedu, do jaké míry bude tato směrnice s největší pravděpodobností reflektována s ohledem na připravovanou novelu zákoníku práce.

V závěru této práce bude nastíněno, v čem spatřuji aktuální problém právní úpravy a současně uvedu, jakým směrem by se měla zákonná úprava *de lege ferenda* vydat. V tomto ohledu zmíním, jaká řešení nabízí návrh směrnice předložený Evropskou komisí č. 2021/0414 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform.

1 Teoretická východiska a terminologické zakotvení

„Zaměstnavatelé zavádějí nové technologie bez přijetí adekvátních opatření pro pracovníky. Z těchto nových forem organizace práce mají prospěch firmy, přičemž pracovníky vystavují novým formám nejistot.“¹

Výše uvedené sdělení bylo jedním z prvních, kterým započal svůj přednes prof. Lance Compa² na XVIII. světovém kongresu pracovního práva a práva sociálního zabezpečení v Paříži v roce 2006 aniž by tušil, do jaké míry bude jeho přednáška aktuální v následujících letech. Ve svém příspěvku Compa mimo jiné reagoval na požadavky větší flexibility pracovního práva v důsledku postupující globalizace. Již v této době byl zřejmý tlak na změnu pracovního práva a práva sociálního zabezpečení a s tím spojených výhod a práv na ochranu pracovníků. To vše primárně z důvodu nátlaku mezinárodních investorů, kteří trvali na tom, že flexibilizace pracovního práva je nutná pro přátelské podnikavé klima a pro globální konkurenceschopnost.³ Jen stěží si šlo v té době představit, jaké výzvy teprve přinese nástup digitální doby na začátku čtvrté průmyslové revoluce⁴ a s tím spojené nové formy ekonomiky. Podíváme-li se na současnou globální situaci, pak lze vypozařovat obdobné výzvy, kterým právní řády mnoha zemí po celém světě čelí, přičemž nebude překvapením, že pojícím prvkem zde bude stupňující se volání po rozšíření dosavadních forem flexibilní práce, což má však v konečném důsledku nutně za výsledek zmenšující se míru ochrany pracovníků.⁵

Masový nástup technologií, chytrých telefonů, vysokorychlostního internetu a datacenter pak zejména v poslední době zapříčinil výrazné proměny na trhu práce. Právě vlivem výše uvedených faktorů se trh práce do značné míry přesunul do virtuálního prostředí, kde se jistým fenoménem staly online platformy/aplikace představující online trh práce.

¹ Přeloženo autorem diplomové práce. COMPA, Lance. Trade liberalization and labour law – 2006 general reports [online]. The XVIII. World congress of labour law & social security law. Paris, 2006, s. 3. Dostupné z: <https://hdl.handle.net/1813/73049>.

² Prof. Lance Compa je emeritním profesorem na Cornell University a Yale Law School v USA, který se zabývá především oblastí pracovního práva a mezinárodního pracovního práva. Mimo výuku a výzkum daných odvětví je taktéž členem federálního poradního výboru Ministerstva práce a Ministerstva zahraničí.

³ COMPA: Trade liberalization..., s. 7.

⁴ Pojem čtvrtá průmyslová revoluce (někdy též označována jako průmysl 4.0) chronologicky navazuje na předchozí tři průmyslové revoluce, které se vyznačovaly inovacemi v oblasti mechaniky (1.0), elektroniky (2.0) a informačních technologií (3.0). Průmysl 4.0 tak v současné době označuje trend automatizace, digitalizace, robotizace, 3D tisku a umělé inteligence. Dle tohoto konceptu průmyslové procesy dosahují čím dál větší automatizaci a samořizení výroby, čímž dochází ke vzniku kyberneticko-fyzikálních systémů. Důsledkem pak je změna pracovního trhu, úbytek pracovních míst a ohrožení zaměstnanosti osob.

⁵ Aktuálně např. demonstrace kurýrů rozvážkové společnosti Wolt na Václavském náměstí v Praze. MARTÍNKOVÁ, Aneta. *Když lidem platí algoritmus. Kurýři z Woltu chtějí vidět do ohodnocování, chystají celostátní stávkou* [online]. wave.rozhlas.cz, 2. února 2023 [cit. 13. února 2023]. Dostupné z: <https://wave.rozhlas.cz/kdyz-lidem-plati-algoritmus-kuryri-z-woltu-chteji-videt-do-ohodnocovani-chystaji-8922894>.

Stále častěji tak lze přijít do styku s pojmy jako je ekonomika na požádání (on demand economy), P2P ekonomika (peer-to-peer economy)⁶, gig ekonomika, ekonomika platform či zakázková ekonomika, kdy tyto pojmy jsou dále zastřešovány pojmem dalším, a to ekonomika sdílení či sdílená ekonomika.⁷ Je pak zcela pochopitelné, že se člověk může ztrácet v této záplavě pojmosloví a stejně tak v jejich významech a definicích.

Ačkoliv není primárně podstatou této práce zabývat se detailnějším rozlišením těchto názvosloví a stanovením či porovnáváním jejich definic, přesto považuji za nutné blíže rozebrat právě onen nijak přesně vymezený či jednotně chápaný pojem sdílená ekonomika, který je v mnoha případech považován za sběrnou kategorii ostatních pojmů. Jsem zároveň přesvědčen, že právě bližší rozebrání tohoto fenoménu, kterým sdílená ekonomika bezpochyby je, povede i k lepší orientaci čtenáře v dané problematice a pomůže mu lépe pochopit směřování této práce.

1.1 Sdílená ekonomika?

Jak již bylo zmíněno výše, sdílená ekonomika bývá mnohými autory či dokonce i institucemi EU⁸ chápána jako zastřešující pojem pro celou řadu dalších obchodních modelů, zahrnujících širokou škálu činností, přičemž jednotná definice sdílené ekonomiky nebyla dosud přijata.

Podíváme-li se na původní význam onoho ústředního pojmu sdílení, jednalo se o formu sociálního sdílení v rámci určité komunity, kde se lidé mezi sebou znali a vzájemně si důvěřovali. Primárním předmětem sdílení v tomto smyslu pak bylo sdílení zdrojů (statků), nejčastěji ve formě určitých produktů, přičemž hlavním účelem nebylo dosažení zisku, ale spíše snaha pomoci druhým za situace, kdy daný statek vlastník zrovna nepotřebuje, či jej nevyužívá dostatečně efektivně, nebo rozdělení nákladu na provoz a údržbu dané věci. Přílehlavě taktéž mimo jiné Pichrt zmiňuje, že „*různé dobové podoby „sdílení“ (strojů, zvířat apod.) byly na straně jeho kooperujících aktérů převážně vyvolány potřebou „zezdola“, resp. „vynuceny“ tím, že jednotlivci na vlastnictví sdílených strojů prostě sami „nedosáhli“ (vůbec či jen za cenu neúměrného hospodářského rizika)*“.⁹

⁶ Někdy též označována jako C2C (customer-to-customer)

⁷ Někdy též označována jako kolaborativní ekonomika (collaborative economy)

⁸ Např. European Parliament. The cost of non Europe in the sharing economy; Economic, social and legal challenges and opportunities [online]. European Parliamentary Research Service, 2016. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/558777/EPRS_STU\(2016\)558777_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/558777/EPRS_STU(2016)558777_EN.pdf)

⁹ PICHRT, Jan. Memoranda, ubytovací poplatky ... a co dál? In: PICHRT, Jan a kol. (eds.). Sdílená ekonomika a delikty. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 12.

Z dnešního pohledu však za sdílenou ekonomiku bývají považovány v poslední době čím dál rychleji rozrůstající se obchodní trendy, kdy hlavním znakem je „zprostředkování“ nabídky s poptávkou skrze digitální platformy (aplikace), z čehož pramení i označování těchto trendů termínem ekonomika platform. Například Evropská komise v jednom ze svých sdělení definuje sdílenou ekonomiku jako „*Obchodní modely, v nichž jsou činnosti usnadňovány platformami pro spolupráci, které vytvářejí otevřený trh pro dočasné využívání zboží nebo služeb často poskytovaných soukromými osobami. (...) Transakce v rámci ekonomiky sdílení obecně nezahrnují změnu vlastnictví a mohou být prováděny pro zisk i neziskově*“.¹⁰ Jedná se tak o poměrně podrobnou definici, která zároveň umožňuje subsumovat pod tento pojem širokou škálu obchodních modelů.

Dovolím si tvrdit, že již téměř každý se participoval na sdílené ekonomice ve významu uvedeném výše, ať už vědomě, či nevědomě. Kdo z nás si alespoň jednou neobjednal dovážku jídla prostřednictvím aplikace v telefonu, nebo si neobjednal taxík prostřednictvím pár kliknutí na chytrém zařízení, či se při výletu nebo dovolené neubytoval v bytě, který určitá osoba nabízela skrze internetovou aplikaci? To vše lze totiž optikou oné výše uvedené definice vztáhnout pod tento pojem, aniž by byl kladen důraz na to, že většina těchto služeb je poskytována profesionálně, resp. za úplatu. Co víc, tyto poněkud nové obchodní modely sdílené ekonomiky jsou ve většině případu představovány globálními (a často i technologickými) giganty jako je AirBnb, Uber, TaskRabbit, či Upwork nebo v České republice známější Dáme jídlo, Bolt nebo Wolt, kdy tyto společnosti mají společného jmenovatele, kterým je dosažení co největšího zisku, a to i za cenu ignorování místních zákonů.¹¹

Je tak zřejmé, že současná ekonomika sdílení stojí na základech zcela opačných, než tomu bylo původně. Prvky sdílení v jeho ryzí podobě výrazně oslabují nebo již vymizely úplně. Pro demonstraci výše nastíněného a za účelem zamyšlení se nad danou problematikou uvádím následující glosu: Nelze pak v tomto ohledu nesouhlasit s autorkami článku *The Sharing Economy Isn't About Sharing At All* vydaném v časopisu Harvard Business Review,¹² že v případě, kdy je sdílení prostřednictvím třetí strany zprostředkováno mezi navzájem neznámými osobami, nelze již o sdílení vůbec hovořit. Dle autorek se jedná o čistě

¹⁰ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Evropský program pro ekonomiku sdílení [online]. Evropská komise, 2016, s. 3. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2016\)356&lang=cs](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2016)356&lang=cs)

¹¹ HILL, Steven. Kalifornská výzva; Jak (ne)regulovat disruptivní modely podnikání. 1. vydání. Praha: Friedrich-Ebert-Stiftung e.V, zastoupení v České republice, 2016, s. 9.

¹² ECKHARDT, Giana M. BARDHI, Fleury. The Sharing Economy Isn't About Sharing at All [online]. Harvard Business Review, 28. ledna 2015 [cit. 15. listopadu 2022]. Dostupné z: <https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt-about-sharing-at-all>.

ekonomickou směnu se záměrem maximalizace zisku raději než se záměrem posilování společenských hodnot.

Obecně tak lze shrnout, že do kategorie sdílené ekonomiky by měli správně spadat jen bezúplatné služby, jejichž předmětem je pouze sdílení statků, které v daný okamžik nejsou z určitého důvodu plně či efektivně využívány jejich vlastníkem, případně oprávněným na základě obligačního práva. Typicky tak může jít například o situaci, kdy vlastník při cestování automobilem s jasně stanoveným cílovým bodem přibere další pasažéry na této trase za účelem ekonomizace cesty, což můžeme označit za pouhou společenskou úsluhu, neboť zjevně absentuje vůle vstupovat do jakéhokoliv právního vztahu. Podíváme-li se na dnes označované „spolujízdy“ u de facto taxislužeb typu společnosti Uber, pak to není řidič, který by určoval cíl cesty a stejně tak motivací zde není ekonomizace nákladů, nýbrž dosažení zisku. Je nepochybné, že se tak ve skutečnosti o žádné sdílení ve formě spolujízdy nejedná a termín sdílená ekonomika označující aktuální obchodní modely lze považovat za poněkud zavádějící až matoucí, jak činí i někteří autoři.¹³

Důvodů, proč je v těchto oblastech slovo „sdílení“ tak hojně užíváno či spíše zneužíváno, je hned několik. Předně půjde o jeho osobitější výraz, který má evokovat určitou pokrokovost. Prof. S. Hill k popisu těchto společností používá též termín disruptivní, tedy určitým typem inovace narušující dosavadní trh. Konkrétně pak uvádí, že *„Narušení je oslavováno jako cosi moderního a hledícího vstříc budoucnosti, co ve srovnání s oněmi údajně starými, nudnými pravidly a firmami z doznívajícího dvacátého století více odpovídá století jednadvacátému“*. Tuto skutečnost pak označuje termínem „kalifornská ideologie“ Silicon Valley.¹⁴

Daleko závažnější pak je, pokud je tohoto termínu zneužíváno k přehlížení negativních skutečností, které tyto nové formy práce vyvolávají, či při jeho užívání dochází k zakrývání skutečné podstaty – zastření výkonu podnikatelské činnosti. Smejkalová ve své publikaci vhodně poukazuje na to, že *„název ekonomie sdílení je chytře zvolený eufemismus, který má budit sympatie uživatelů i regulátorů a odrazovat je od toho, aby blíže přemýšleli o tom, v čem přesně tyto byznys modely spočívají, respektive že se vůbec o nefalšovaný byznys jedná“*.¹⁵

¹³Srov. PICHRT: Nedodržování pravidel generuje... Autor tohoto článku považuje za vhodnější termín „ekonomika platform“.

¹⁴HILL: Kalifornská výzva, s. 7.

¹⁵ SMEJKALOVÁ, Kateřina. Digitální nádeníci hledají svá práva [online]. Praha: Masarykova demokratická akademie, 2017, s. 28. Dostupné z: https://masarykovaakademie.cz/wp-content/uploads/Digitalizace_web_opr.pdf

Ekonomiku sdílení lze tedy definovat¹⁶ jako *pojmem pro trojstranné obchodní modely založené na sdílení, půjčování, pronájmu či výměnách produktů, které jsou usnadňovány prostřednictvím platformy. Transakce v rámci ekonomiky sdílení obecně nezahrnují změnu vlastnictví a mohou být prováděny pro zisk i neziskově.*¹⁷ I přesto, že toto označení nepokládám za přílišné, budu v této práci pojem „sdílená ekonomika“ ve významu uvedeném výše nadále používat, a to především z důvodu jeho rozšířenosti a lepší orientace čtenáře v této práci.

1.2 Zakázková (gig) ekonomika

Jako daleko naléhavější však vidím potřebu od sdílené ekonomiky odlišovat ty obchodní modely, kde předmětem „sdílení“ nejsou statky ve formě určitého produktu (aktiva), ale čas v podobě pracovní činnosti. Jedná se o situace, kdy jednotlivé platformy pouze spárují nabídku ve formě výkonu práce s poptávkou po této práci, resp. se snaží, aby tento dojem navodily. Stává se pak běžnou rutinou, že pro nákup a dopravu potravin lidé využívají společnosti jako rohlík.cz, nebo si rovnou hotové jídlo z restaurace nechají dovézt přes aplikaci Dáme jídlo či Bolt food. Především ve Spojených státech pak lze nechat uklidit svůj byt prostřednictvím mobilní aplikace Handy, vyprat a vyžehlit prádlo skrze aplikaci Washio a pro domácí práce všeho druhu pak slouží aplikace TaskRabbit, která uživateli obstará „hodinového manžela“.¹⁸

Vlna tohoto trendu, který má původ zejména ve Spojených státech, se čím dál rychleji rozšiřuje do celého světa. Tato nestandardní forma práce bývá často označována jako gig ekonomika,¹⁹ kdy slovo „gig“ ve svém původním významu označuje krátké a neformální hudební vystoupení.²⁰ V nynějším významu můžeme tento výraz připodobnit lidovému výrazu „fuška“, což bývá označení pro krátkodobé či příležitostně poskytované práce či služby. České synonymum pak můžeme nalézt ve slovním spojení zakázková ekonomika, přičemž v této práci budu používat oba pojmy.

¹⁶ Autor poznamenává, že se jedná o definici toliko užívanou pro účely této práce, zároveň tuto definici v kontextu dále uvedených skutečností pokládá za přílišnou též pro veřejný diskurs.

¹⁷ Část této definice byla převzata z: Ekonomika sdílení (Sharing economy) [online]. [cit. 17.11.2022]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/ekonomika-sdileni> a část ze sdělení Evropské komise, které je uvedeno výše v této práci.

¹⁸ ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Ekonomika platform a proměna pracovního trhu. In: PICHRT, Jan; BOHÁČ, Radim; MORÁVEK, Jakub. (eds.) Sdílená ekonomika – sdílený právní problém? Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 51.

¹⁹ Srov. DE STEFANO, Valerio. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming; Bocconi Legal Studies Research Paper No. 2682602 [online], 2015, s. 1 [cit. 21. listopadu 2022]. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602.

²⁰ Gig. In: Cambridge dictionary [online]. Cambridge.org [cit. 18. listopadu 2022]. Dostupné z <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gig>.

Někdy bývá uváděno, že předmětem sdílení v rámci zakázkové ekonomiky je přebytečný čas, který jednotlivec vlastní a poskytuje nad rámec své standardní, pracovní činnosti.²¹ S tím však dle mého názoru nelze souhlasit, neboť mnoho pracovníků v gig ekonomice považuje práci v této oblasti za svůj hlavní (a mnohdy jediný) zdroj příjmu, přičemž počet těchto osob každým rokem roste.²²

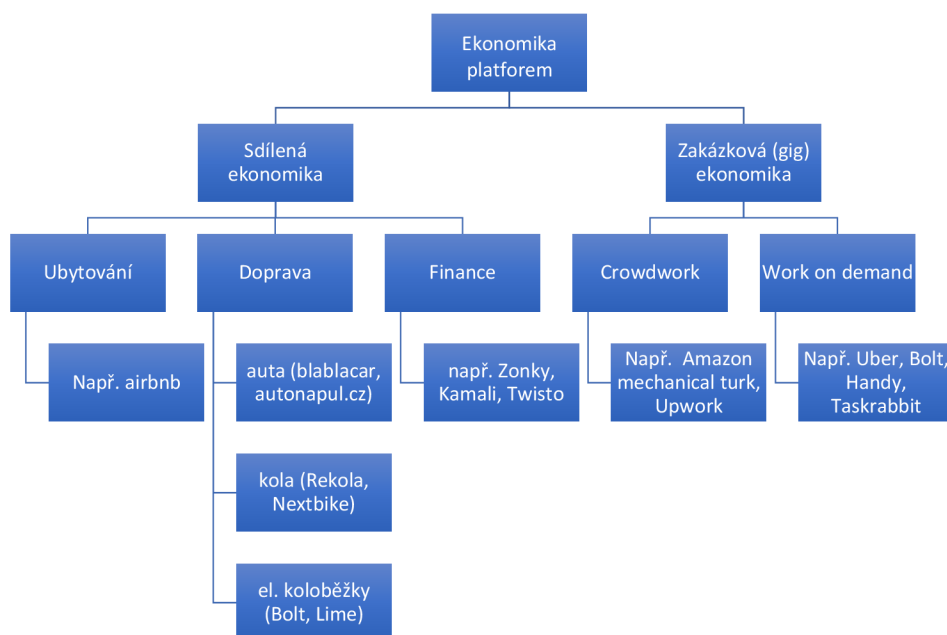
Pakliže bych měl uvést definici zakázkové (gig) ekonomiky alespoň pro účely této práce, která se jeví jako přiléhavá ve smyslu výše uvedené systematizace, pak se jako poměrně jednoduchá a srozumitelná jeví následující definice: *Zakázková (gig) ekonomika je pojem pro trojstranné obchodní modely založené na poskytování a poptávce služeb (práce), které jsou usnadňovány prostřednictvím platformy. Transakce v rámci zakázkové ekonomiky bývají prováděny za účelem zisku.*

I přes některé odlišnosti mají sdílená a zakázková ekonomika jedno společné, a totiž závislost na vyspělých technologiích. Fundamentem jejich fungování jsou online platformy, resp. webové stránky či mobilní aplikace, které umožňují propojení nabídky a poptávky takřka okamžitě, což mimo jiné zároveň umožňuje minimalizaci transakčních nákladů. Stále častěji se lze setkat s označením ekonomika platformy, jež bývá někdy obecně zaměňována s termínem sdílená ekonomika. Za vhodnější však považuji ekonomiku platformy používat jako zastřešující pojem jak pro sdílenou, tak i zakázkovou ekonomiku.

²¹ Srov. Sekce pro evropské záležitosti Úřadu vlády ČR. Analýza sdílené ekonomiky a digitálních platform [online]. Vláda České republiky, 2017, s. 17. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/urad-vlady/poskytovani-informaci/poskytnute-informace-na-zadost/Priloha_4_Material_Analyza.pdf.

²² Např. již v roce 2018 považovalo 44 % pracovníků zakázkové ekonomiky ve Spojených státech práci v rámci této ekonomiky jako primární zdroj příjmů, u lidí mezi 18 až 34 lety se jednalo dokonce o 53 %. Edison Research. The gig economy, 2018 [online]. Dostupné z: <https://www.edisonresearch.com/americans-and-the-gig-economy/>.

Pro lepší orientaci čtenáře pak může posloužit tato grafika:



(vytvořeno autorem diplomové práce)

Jak je z výše uvedeného modelu patrné, tak zakázkovou ekonomiku dále rozděluji do dvou specifických kategorií. Obvykle jsou totiž v jejím rámci rozlišovány především dva druhy prací: „Crowdwork“ a „Work on demand“.²³

Prvně zmíněný termín lze vykládat jako práci, která je vykonávána prostřednictvím online platformem a může být vykonávána téměř odkudkoli na světě. Pracovníci v rámci této podoblasti tak často bývají označováni jako neviditelní, neboť svou práci vykonávají ze svého domova a zákazník tak často ani nemá ponětí, kdo stojí na druhé straně a vykonává pro něho danou službu. Povaha těchto prací je velmi variabilní, typickým příkladem tak může být poskytování IT služeb, marketing či překlady textů, nejsou však výjimkou ani práce jako označování fotografií, vyjadřování emocí (např. u hodnocení fotografií), vyplňování průzkumů nebo vytváření webových stránek.²⁴

Work on demand²⁵ na straně druhé představuje opak prvně zmíněného pojmu z hlediska formy výkonu práce. Pracovníci vykonávají práci fyzicky v místě potřeby, nikoliv ve virtuálním prostředí. V mnoha případech jde o práce související s klasickou pracovní činností jako je úklid, instalatérství, přeprava zákazníků či nákup a rozvoz potravin.

²³ Srov. SHMID-DRÜNER, M. The situation of workers in the collaborative Economy [online]. European parliament, 2016, s. 1. Dostupné z: <https://op.europa.eu/s/xevO>.

²⁴ Tamtéž, s. 4.

²⁵ V českém překladu se lze setkat s označením „práce na zavalanou“.

Pro obě formy práce pak platí, že zde není pevně stanovená pracovní doba a lidé pracující v tomto odvětví tak mohou nabízet svůj čas, resp. pracovní sílu na platformách kdykoliv chtějí. Pracovníci jsou však odměňováni jen v těch momentech, kdy svou práci pro klienta skutečně vykonávají. Na první pohled tak vše vypadá jako ideální situace pro každou ze stran vztahu v rámci gig ekonomiky. Pracovník, jakožto poskytovatel, opouští svou starou „klasickou“ práci, aby se vydal vstříc modernímu životu a větší flexibilitě. Přeplyvá štěstím, že je konečně strůjcem svého času a může pracovat kdy chce a kde chce a žádný „šéf“ mu přitom nekouká přes rameno. Zprostředkovatelská platforma často prožívá zlatou horečku, neboť zdá se, napíchl zlatou žílu. Zaměstnává jen nepatrně malou část zaměstnanců, kteří následně dohlíží na milióny pracovníků a chod platformy.²⁶

Tento účetní náklad v podobě malého počtu zaměstnanců se v porovnání s příjmem ve formě provize za každou uskutečněnou transakci v rámci platformy, která např. u společnosti Uber v Praze činí 25 % z celkové částky zaplacené uživatelem,²⁷ zdá jako zanedbatelný. Koncový odběratel, tedy spotřebitel, je maximálně spokojen, neboť poměrně rychle na pár kliknutí dosáhl požadovaného a cena je při rostoucí konkurenci taktéž přívětivá. Ačkoliv zakázková ekonomika skutečně přináší nezpochybnitelný přínos, ať už v podobě flexibilizace práce, vytváření nových pracovních míst, která mohou být vhodná i pro osoby, jež nemohou z určitých důvodů vykonávat práci v klasickém pracovním poměru, či v podobě rychlého a efektivního propojení nabídky s poptávkou zejm. díky moderním technologiím a vysokorychlostnímu internetu, nedají se stejně tak přehlédnout její mnohá negativa.

V rámci crowdworku svůj čas a dovednosti na těchto platformách může nabízet téměř kdokoli, což má negativní dopad na finanční ohodnocení pracovníků. Na platformách jako Upwork či Amazon mechanical turk se o získání práce uchází mimo pracovníky z rozvinutého světa i pracovníci z rozvojových zemí, což v důsledku konkurence může vést k razantnímu snižování mezd.

Dále např. De Stefano vyjadřuje své obavy, že práce, která je ať už plně či zprostředkovaně poskytována skrze online platformy, může zapříčinit situaci, kdy podniky i zákazníci budou mít o práci těchto pracovníků zkreslenou představu. To následně může vést k dehumanizaci jejich činnosti. Uživatelé platformy budou práci těchto osob považovat jako samozřejmou a méněcennou. Jejich pracovní aktivity tak nebudou považovány za

²⁶ Např. společnost Upwork zaměstnává kolem pěti set zaměstnanců, přičemž hranice pracovníků překročila deset miliónů již v roce 2015, srov. www.upwork.com; srov. SAID, Carolyn. Changes at freelance site Upwork are frustrating some contractors [online]. Sfchronicle.com, 14. srpna 2015 [cit. 26.11.2022]. Dostupné z: <https://www.sfchronicle.com/business/article/Changes-at-freelance-site-Upwork-are-frustrating-6445546.php>.

²⁷ Sekce pro evropské záležitosti Úřadu vlády ČR. Analýza sdílené ekonomiky..., s. 3.

plnohodnotnou práci, bude docházet k degradaci těchto činností, kdy lidé budou za vhodnější termín považovat slova jako fuška, úkol, služba, jízda či laskavost apod. Zákazníci tak následně mohou mít dle jeho názoru tendence tyto pracovníky považovat za „prodloužené ruce“ online platform (technologických společností), kdy budou vyžadovat bezchybnost jejich práce a v případě byť i drobného pochybení pracovníka nebudou otálet s udělením negativního hodnocení. Problémem je, že tato hodnocení mnohdy nebývají objektivní a uživatelé často neváhají udělovat špatná hodnocení i za skutečnosti, jež nejsou ovlivnitelné pracovníkem. Příkladem může být přetíženost a částečná nefunkčnost aplikace či delší dobu trvající vyhledávání dostupného řidiče.²⁸

Tato hodnocení pak mají v konečném důsledku zásadní vliv na to, zda si bude moci pracovník skrze danou platformu obstarávat živobytí i nadále. Ratingové systémy jednotlivých platform totiž mohou zapříčinit, že pracovník zakázkové ekonomiky bude mít najednou omezenou dostupnost pracovních nabídek nebo se sníží jeho finanční ohodnocení, v nejhorším případě mu pak bude znemožněno pod danou platformou pracovat úplně, aniž by měl účinnou možnost se proti tomuto postupu bránit. Největším problémem však je, že tento pracovník ve většině případů neví, na základě kterých skutečností je hodnocen.

Potřeba rozlišovat mezi sdílenou ekonomikou a zakázkovou ekonomikou je tak zřejmá, neboť v oblasti zakázkové ekonomiky do popředí vystupují pracovníci, jejichž právní postavení a s tím spojená práva a povinnosti bývají mnohdy nejasné. Tento fenomén se totiž vyvinul a expandoval neuvěřitelnou rychlostí, aniž by na to byla legislativa dostatečně připravena nebo na to adekvátně reagovala. Teprve fungování těchto společností na hraně zákona přimělo orgány nadané legislativní pravomocí k úvahám, zda lze považovat aktuální právní úpravu v této oblasti za dostatečnou, ačkoliv tomuto fenoménu původně vyjadřovaly podporu a vůči jeho regulaci zaujímaly zdrženlivý postoj.²⁹ „*Dá se říci, že online platformy nejdříve vstoupily na trh, využily dominantního postavení, vymezily si vysoký stupeň kontroly nad pracovníky, vyhnuly se právní regulaci a teprve ex post začaly zjišťovat svoji právní pozici a soulad s právním řádem*“.³⁰ Z tohoto důvodu se tak dále zaměřím na vybrané pracovněprávní aspekty související se zakázkovou ekonomikou.

²⁸ DE STEFANO: The Rise of the 'Just-in-Time Workforce', s. 8. – 9.

²⁹ Srov. Sdělení Komise Evropskému parlamentu, s. 16.

³⁰ ŘEHOROVÁ: Ekonomika platform a proměna pracovního trhu, s. 56.

2 Pracovněprávní aspekty zakázkové ekonomiky

2.1 Prekarizace práce a její důsledky

Lákavá nabídka s vidinou větší svobody a lepšího výdělku zcela logicky láká čím dál více lidí. Z dostupných dat lze pozorovat vzestupnou tendenci, kdy se stále více lidí určitým způsobem podílí na práci v zakázkové ekonomice. Alarmující především je, že čím dál více lidí si v oblasti zakázkové ekonomiky našlo hlavní zdroj příjmů pro své živobytí.

Podíváme-li se na data v EU, pak častěji než jednou měsíčně pracovalo prostřednictvím digitálních pracovních platforem kolem 28 miliónů osob a dle odhadů tento počet do roku 2025 vzroste na 43 miliónů.³¹ V důsledku klasifikace pracovníků ze strany většiny platforem jako nezávislých kontraktorů³² tak dochází k jisté formě prekarizace práce, resp. erozi ochrany pracovníků,³³ která má za následek mizení klasických pracovněprávních vztahů spojených s ochranou zaměstnanců a jistotami. Vzrůstající trend osob participujících se na zakázkové ekonomice je už sám o sobě dle mého názoru dostatečným důvodem pro to, aby byla zakázkové ekonomice věnována náležitá pozornost a aby byl tento model blíže podroben zkoumání a kritickému hodnocení jeho fungování. Na tomto místě bych tak především rád upozornil na některá významná negativa spojená se sníženou ochranou pracovníků tohoto fenoménu.

Tím nejdůležitějším zdá se být problém, který ve své analýze nastínil již zmiňovaný prof. Hill, a tedy že „na pracovníky tohoto typu se také vztahuje jen málo opatření na ochranu práce a lze je snadno propustit. Ve Spojených státech nemají dokonce ani zákonné právo vstupovat do odborů nebo je zakládat.“³⁴ Právě tito lidé představují z pohledu lidí Silicon Valley a jejich hyper-neoliberalismu perfektní typ pracovníků. Generální ředitelé požadují maximální „flexibilitu pracovní síly“, což znamená takový její přísun, který lze pouštět a vypínat jako u zahradní hadice“.³⁵

³¹ European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. BARCEVIČIUS, Egidijus a kol. *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work: final report* [online]. Lucemburk: Publications Office of the European Union, 2021, s. 96. Dostupné z: <https://www.doi.org/10.2767/527749>

³² V našem prostředí se bude jednat o osobu samostatně výdělečně činnou, dále o této problematice pojednávám níže v kapitole 2.2.

³³ „Pojem eroze ochrany pracovníků označuje rozšířenou praxi velké části platforem, spočívající v jednostranném zařazení spolupracujících pracovníků jako nezávislých kontraktorů, a to ačkoliv s nimi platformy jako s nezávislými nejednají, případně přímo naplňují méně či více znaků závislé práce“. DAŘÍLKOVÁ, Linda. Obchodní modely založené na přístupu a disrupce pracovního práva. In. PICHRT, Jan; BOHÁČ, Radim; MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 128.

³⁴ Což je mimo jiné problematické i v našem právním prostředí, kdy tato možnost je zásadně ztížena, ne-li nemožná v důsledku téměř nulového kontaktu s ostatními pracovníky, přičemž tito oficiálně (formálně) nemají zaměstnavatele.

³⁵ HILL: Kalifornská výzva, s. 8.

Přestávky v práci, náhrada mzdy v případě nemoci, placená dovolená, ošetřovné, minimální mzda, odstupné či různé firemní benefity, to vše jsou další nesporné výhody a především jistoty, které pracovní poměr poskytuje a které pracovník doufajíc v lepší budoucnost opustil. Rostoucí zájem o flexibilnější zaměstnání má zároveň nepřehlédnutelný dopad mimo jiné na kvalitu těchto pracovních pozic. Konkurence v podobě levnější pracovní síly pracovníků ze třetích zemí, jako je např. Indie,³⁶ často zvítězí nad ostatními nabídkami, čímž nutně dochází ke snižování mezd mnohdy pod hranici zákonné minimální mzdy. S rostoucí konkurencí dochází k získávání čím dál menšího počtu zakázek, či jsou těmto pracovníkům zakázky přiřazovány v menším rozsahu a za čím dál méně peněz. Aby se osoby v zakázkové ekonomice uživili, pak jsou nuceni pracovat pro více společností zároveň (a to navíc potají, neboť jim to smlouva s tou kterou společností zakazuje), spojovat více krátkodobých prací, nebo plnit několik zakázek současně.

Nemluvě o čase, který jsou tyto pracovníci nuceni strávit nad hledáním a získáním „zakázky“, za což jim nikdo nezplatí, neboť jak již bylo řečeno, jsou placeni pouze za skutečně odpracovaný čas. Stejně tak v případech, kdy při plnění úkolu dojde k prodlení při jeho vyřizování kvůli okolnostem závislým nikoliv na jeho straně (např. řidič, který nestandardně dlouho čeká, než restaurace připraví objednávku), není těmto pracovníkům ničeho kompenzováno za ztracený čas. Z toho, co si pracovník nakonec vydělá, musí odečíst nezbytné náklady, jako např. povinné odvody, spotřeba paliva/energie, případně si odložit část bokem pro servis či výměnu pracovních prostředků jako jsou automobil, mobilní telefon, připojení k internetu, počítač apod., které si obstarává na své náklady.³⁷ Původní představa hezkého výdělku a flexibility se tak v okamžiku proměnila v boj o živobytí. Firmám samotným stále plyne zisk, zatímco pracovník si zvyká na život v nejistotě.

K označování těchto pracovníků bývají z těchto důvodů používány označení jako např. digitální nádeníci³⁸, což označuje osobu, která bývá najímána pro práci jenom na den. Tito nádeníci pak mnohdy ani nemají jistotu, zda si dokážou zajistit práci na celý den, týden či měsíc a obstarat si tak potřebné finanční prostředky pro své živobytí, neboť mimo odměny za provedení „úkol“ k nim společnost, popř. uživatel nemá jiný závazek.

³⁶ V rámci celého světa přibližně 24 % pracovníků v rámci gig ekonomiky pochází z Indie. DUSZYŃSKI, Maciej. Gig economy: statistics and definition [2020 Trends Update] [online]. Resumelab.com, 8. dubna 2022 [cit. 26.11.2022]. Dostupné z: <https://resumelab.com/job-search/gig-economy-statistics>.

³⁷ V případě řidiče Uberu se nezbytné náklady mohou pohybovat až ve výši 70 % z výdělku řidiče. Srov. Práce (bez) budoucnosti [online]. Dostupné z: <https://pracebudoucnosti.cz/platformy-neviditelna-prace/>.

³⁸ SMEJKALOVÁ: Digitální nádeníci.

Zcela jistě pak lze pochopit i názory a postoje lidí, které tento fenomén nechává klidnými a kteří mají tendenci stinné stránky tohoto fenoménu bagatelizovat. Někteří argumentují především tím, že práci v gig ekonomice si lidé vybrali dobrovolně, a proto není potřeba tuto oblast regulovat jen v důsledku jejich nespokojenosti – přece mají kdykoliv možnost vrátit se do „standardního“ zaměstnání. Zaznívají i názory, že pokrok, tím spíše technologický, nelze zastavit a všechno je tak přirozeným následkem, do kterého by nemělo být zasahováno. Naproti tomu dle mého názoru stojí daleko relevantnější a přesvědčivější argumenty pro to, aby k určité regulaci a kontrole v rámci zakázkové ekonomiky docházelo.

Lze souhlasit s již vysloveným názorem, že cílem by mělo být dosáhnout vývoje, který je prospěšný a přináší především pozitivní změny a lepší kvalitu života na úkor negativních vlivů, avšak nelze bláhově považovat každou inovaci *prima facie* za přínosnou a pozitivní.³⁹

Především jde o skutečnost, že počet osob podílejících se na zakázkové ekonomice každým rokem enormně roste, přičemž právní řády mnoha zemí nebyly dostatečně připravené na to, aby tomuto fenoménu dokázaly efektivně vzdorovat, resp. jej adekvátně regulovat. Stejně tak lze předpokládat i nadále vzrůstající poptávku po flexibilnějších formách zaměstnání vzhledem moderním technologiím a digitální době, zatímco klasické pracovní právní vztahy budou pomalu mizet. Problematickým aspektem pro státní zřízení bude rovněž úbytek příjmů do státního rozpočtu ať už v důsledku aktuální situace, či budoucí transformace pracovního trhu. Přistoupíme-li na to, že úprava tohoto fenoménu není potřebná a lidé mají vždy možnost volby, zda budou dobrovolně označováni jako nádeníci, pak by *ad absurdum* nebyla potřeba regulace obsažena v pracovních právních předpisech vůbec a vystačili bychom si pouze s obecnou úpravou soukromého práva.

Tuto úvahu nad nutností regulace bych tak zakončil následovně: *„Je důležité se rozhodně postavit prekarizaci práce, nepovažovat práci humánní, jistou, zajištěnou a dobře ohodnocenou za nenávratný ideál – nebo snad dokonce přežitek. Jako uživatelé bychom měli velmi přesně analyzovat, s jakými fenomény máme co do činění, a nenechat si mazat med kolem pusy libivými zavádějícími názvy, ba naopak ptát se, jaké to bude mít dlouhodobé důsledky pro životy lidí, a nebát se přistoupit včas ke smysluplné regulaci“*.⁴⁰

³⁹ Tamtéž, s. 30.

⁴⁰ Tamtéž.

2.2 Vztahy mezi subjekty zakázkové ekonomiky

V rámci zakázkové ekonomiky lze rozlišovat mezi třemi subjekty. Mimo digitální platformy (resp. společnosti) se jedná o uživatele, tedy jinak řečeno koncového zákazníka, a poskytovatele (pracovníka). Nejzásadnější a pravděpodobně nejvíce problematická je především otázka právního postavení, respektive právních vztahů mezi společností a poskytovatelem v rámci zakázkové ekonomiky. Tato otázka nabývá na důležitosti tím spíše v situacích, kdy si lidé v oblasti zakázkové ekonomiky našli hlavní zdroj příjmů, neboť jak zmíněno výše v této práci, počet těchto osob rozhodně není zanedbatelný. Z tohoto důvodu tak následující část bude zaměřena právě na postavení pracovníka zakázkové ekonomiky.

V této práci jsem k označování lidí pracujících v oblasti zakázkové ekonomiky záměrně zvolil neutrální termín „pracovník“, neboť jak už bylo na několika místech v této práci nastíněno, většina společností operujících na poli zakázkové ekonomiky odmítá tyto pracovníky klasifikovat jako své zaměstnance. Svůj vztah s pracovníkem jednoduše ve smluvních podmínkách upraví klausulí označovanou jako *independent-contractor clauses*, kdy lidé pracující pro tyto společnosti vyslovují souhlas s tím, že svou činnost budou vykonávat jako osoby samostatně výdělečně činné⁴¹. V případě, kdy je pracovníkovi dána možnost pracovat na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, dochází ze strany těchto firem ke strhávání části výdělku za tzv. „papírování“.⁴² Záměr těchto společností je přitom zřejmý, vyhnout se právním regulacím, byrokratické zátěži a snížit výdajové položky co možná nejvíce. Dle prof. Hilla tak „firmy využívající tento typ „ne-stálých“ zaměstnanců snižují mzdové náklady až o třicet procent, protože jim nemusí přispívat na zdravotní pojištění, důchody, kompenzace v případě zranění či nezaměstnanosti, ani poskytovat placenou dovolenou či nemocenskou“.⁴³

Dochází tak k obcházení zákonů a vyhýbání se veřejnoprávním povinnostem,⁴⁴ kdy běžným zvykem jsou mnohdy těžko uvěřitelná prohlášení těchto společností ohledně jejich statusu. S odkazem na to, že se jedná pouze o technologické společnosti spojující nabídku

⁴¹ TKADLEC, Matěj. Sdílená ekonomika: Výzva pro právní úpravu závislé práce? In. PICHRT, Jan; BOHÁČ, Radim; MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 65.

⁴² Dle svědectví jednoho z pracovníků v oblasti zakázkové ekonomiky si firma za „papírování“ strhávala až 20 % z výdělku, což ho donutilo zřídit si živnost. Srov. Práce (bez) budoucnosti [online]. Dostupné z: <https://pracebudoucnosti.cz/platformy-neviditelna-prace/>.

⁴³ HILL: Kalifornská výzva, s. 8.

⁴⁴ Zejm. se jedná o pojistné na sociální zabezpečení, veřejné zdravotní pojištění a zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, kdy tyto náklady hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance činí v součtu přes 33 %. Srov. zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 7.

s poptávkou, odmítají připustit zaměstnávání těchto pracovníků ve smyslu zaměstnavatel - zaměstnanec.⁴⁵ Jedná se tak v podstatě o novodobý švarcsystém, který však pod rouškou všech možných libivých názvů a ve světle moderních technologií nebudí tak velké emoce. V případě, kdy dojde ke konfrontaci s orgány státní moci, nezdráhají se tyto platformy vytasit zbraně v podobě zástupu právníků, lobbistů či peněz spojených s politickým vlivem, aby zamezily hrozícím regulacím a snahám tyto společnosti sankcionovat.⁴⁶

Ačkoliv tyto společnosti, resp. jejich platformy, budou mnohdy skutečně vnímány fakticky i právně pouze jako zprostředkovatelé mezi poskytovatelem a uživatelem služby, v některých případech se tato tvrzení značně odchyľují od reálného uspořádaní vztahů mezi subjekty zakázkové ekonomiky. Klasifikace pracovníků ze strany těchto společností jako independent-contractor, tedy podnikatelů, se v mnoha případech jeví jako neudržitelná.

Analýza vypracovaná pro Evropský parlament upozorňuje, že není zřejmé, zda jsou transakce v rámci zakázkové ekonomiky uskutečňovány mezi pracovníkem a klientem, přičemž platforma si nárokuje provizi z dohodnuté ceny, nebo jestli dochází k uzavírání právního vztahu mezi platformou a klientem a pracovníkovi je následně vyplácena odměna jako určitému subdodavateli.⁴⁷ Tomuto problému nepřispívá ani zdráhavý postoj těchto společností ke sdílení informací ohledně jejich fungování se státními orgány.

Problematickým se také jeví fakt, že platforma jednostranně určuje základní podmínky spolupráce jako je mzda a další pracovní podmínky,⁴⁸ přičemž „výkon nabízené služby zároveň organizuje, kontroluje, odsouhlasuje, posuzuje kvalitu jejího poskytnutí (...) či jiným způsobem proces poskytnutí služby řídí“.⁴⁹ Stejně tak je v rámci běžného obchodního styku ve smyslu podnikatel – spotřebitel obvyklé, že strany navzájem znají svoji totožnost, což se v rámci gig ekonomiky neděje. Málokterá osoba by se zároveň spokojila s tím, že v postavení podnikatele je smluvním ujednáním (mezi tímto podnikatelem a platformou) omezena hned v několika

⁴⁵ Srov. Amazon Mechanical Turk Participation Agreement [online]. mturk.com, 25. března 2020 [cit. 25. února 2023]. Dostupné z: <https://www.mturk.com/participation-agreement>. Zde se uvádí následující: „Workers perform Tasks for Requesters in their personal capacity as an independent contractor and not as an employee of a Requester or Amazon Mechanical Turk or our affiliates (...) This Agreement does not create an association, joint venture, partnership or franchise, or employer/employee relationship between Providers and Requesters, or Providers and Amazon Mechanical Turk or our affiliates“.

⁴⁶ HILL: Kalifornská výzva, s. 7 – 9.

⁴⁷ SHMID-DRÜNER: The situation of workers in the collaborative Economy, s. 2.

⁴⁸ VALENDUC, Gérard, VENDRAMIN, Patricia. Work in the digital economy: sorting the old from the new [online]. Brusel: The European Trade Union Institute, 2016, s. 34. Dostupné z: <https://www.etui.org/publications/working-papers/work-in-the-digital-economy-sorting-the-old-from-the-new>.

⁴⁹ PODRAZIL, Petr, JIRÁSKO, Vojtěch. Pracovní podmínky ve světle digitálních platform. Práce a mzda [online], 2022, č. 3, s. 22 a násl. [cit. 27. února 2023]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/pracovni-podminky-ve-svetle-digitalnich-platform>.

směrech – de facto zákazem konkurence, omezeným výběrem zákazníků (uživatelů) a nemožnosti stanovit si za svou práci výši odměny.

Stejně tak lze mít odůvodněné pochyby, zda se vzhledem k výše uvedenému ještě jedná o podnikatele ve smyslu § 420 a násl. OZ, či nikoliv. V mnoha případech tito „podnikatelé“ fakticky s koncovým uživatelem žádnou smlouvu neuzavírají, neznají vzájemnou totožnost, nejednají vlastním jménem a ani nerozhodují o tom, za jakou cenu se dané služby poskytují. Nutno vzít v potaz i tu skutečnost, jakým způsobem uživatel danou transakci vnímá. Pakliže si uživatel skrze aplikaci, která nese stejný název jako daná společnost, objedná jídlo, které mu doručí kurýr oděn v pracovním „dress-code“ této společnosti spolu s výbavou (např. auto, přepravní boxy apod.) označenou logem a v barvách společnosti, pak lze mít za to, že daný uživatel tuto transakci skutečně vnímá jako uzavřenou právě a jen s onou společností. Z kontextu výše uvedeného tak vyplývá, že ačkoliv se mnohé společnosti na poli zakázkové ekonomiky prezentují pouze jako nezávislí zprostředkovatelé a všemi možnými způsoby se snaží tento status zachovat, realita mnohdy spíše připomíná pracovní právní vztah s mnoha znaky závislé práce.

Na těchto ustanoveních ve smlouvách, které určují právní vztahy mezi aktéry zakázkové ekonomiky by nebylo nic zvláštního a nelegitimního, kdyby takto klasifikovaný právní vztah mezi pracovníkem a platformou odpovídal realitě. De Stefano v tomto ohledu správně poznamenává, že v případě, kdy vztah popsany mezi stranami nebude odpovídat realitě, měl by být toliko překvalifikován a posuzován ad hoc dle principu tzv. „*primacy of fact*“.⁵⁰ V takovém případě by se existence pracovní právního vztahu posuzuje dle skutečností a podmínek týkajících se konkrétního výkonu práce, včetně odměňování, bez ohledu na to, jak je tento vztah charakterizován mezi stranami ve smlouvě. Tento princip je v našem právním řádu zakotven v ustanovení § 555 OZ a jeho uplatnění zastává i judikatura českých soudů.⁵¹

Jelikož v mnoha případech lze při výkonu práce v rámci zakázkové ekonomiky vyzorovat v určité míře naplnění znaků závislé práce, pak pouhé klausule ve smlouvách či obchodních podmínkách nemohou být jakousi nepřekročitelnou hrází mezi právním postavením těchto subjektů. Ostatně tuto skutečnost podporuje i znění nové směrnice na poli pracovního práva (o níž bude dále pojednáváno v další kapitole), když v jednom ze svých ustanovení preambule (7) obsahuje následující: „*Při posuzování toho, zda v určitém případě*

⁵⁰ DE STEFANO: The Rise of the 'Just-in-Time Workforce', s. 20.

⁵¹ Srov. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. února 2019, sp. zn. 6 Ads 225/2018, bod 19 a ze dne 6.5.2020. sp. zn. 10 Azs 351/2019-36, bod 17.; Nález Ústavního soudu ze dne 6. prosince 2001, sp. zn. III. ÚS 410/01.

existuje pracovněprávní vztah, by se mělo vycházet ze skutečností týkajících se skutečného výkonu práce, nikoli z toho, jak tento vztah popisují jednotlivé strany“.⁵² Z dikce smluv uzavíraných s těmito společnostmi, konkrétně z výše zmiňovaných klausulí a různých prohlášení a záruk lze konstatovat, že tyto společnosti jsou si velice dobře vědomi skutečnosti, že klasifikace vztahů vzniknuvších prostřednictvím platform a aplikací, jako vztahů osob samostatně výdělečně činných, není jednoznačná.⁵³ O problematice klasifikaci těchto pracovníků svědčí taktéž fakt, že dle odhadů amerického ministerstva vnitra dochází k nezákonné klasifikaci zaměstnanců jako nezávislých dodavatelů až ve 30 % firem.⁵⁴

V kontextu výše uvedeného se tak domnívám, že kamenem úrazu zde může být příliš detailní a mnohdy kritizované vymezení závislé práce v ustanovení § 2 odst. 1 ZP, kdy je potřeba naplnění všech pojmových znaků tohoto ustanovení, aby se o závislou práci jednalo. Při takto striktním lpění na definici závislé práce lze konstatovat, že pracovníci v gig ekonomice tato kritéria uvedená v zákoníku práce nesplní, a tak i přes uplatnění principu *primacy of fact* a mnohé podobnosti se závislou prací, spočívající především v ekonomické či osobní závislosti na platformě a kontroly ze strany těchto společností, těmto pracovníkům nebude nadále poskytována pracovněprávní ochrana.

2.3 Shrnutí

Zakázková ekonomika a právní postavení subjektů tak nadále není jednoznačné a vyvolává spousty otázek. Současná právní úprava v této oblasti není dostatečná a neposkytuje dostatečný základ pro vyjasnění základních otázek, čímž dochází k mnoha nejasnostem, které budou představovat zásadní problém v případné aplikační praxi.

Dochází tak k patové situaci, kdy tyto pracovníky nelze zcela jednoznačně označit jako zaměstnance dle zákoníku práce ani za osoby samostatně výdělečně činné. Nenaplnují totiž zcela znaky závislé práce a o jejich klasifikaci jakožto podnikatelů lze silně pochybovat. Přitom jsou však pod vysokým stupněm kontroly a na platformách natolik závislí, kdy nedostatečná ochrana prostřednictvím institutů pracovního práva může pro tyto osoby znamenat značné a často i existenční problémy. Zároveň je potřeba v těchto případech odmítnout názor, že se nemůže jednat o výkon závislé práce, a proto není potřeba tento fenomén dále regulovat, ani se

⁵² Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1152, ze dne 20. června 2019, o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Úř. Věst. L 186, 11. července 2019.

⁵³ Tamtéž, s. 22.

⁵⁴ HILL: Kalifornská výzva, s. 16.

jím více zabývat, neboť právě naopak, je nutné a žádoucí každý smluvní vztah v rámci gig ekonomiky podrobit zkoumání a rozhodnout o něm ad hoc.

Na toto „právní vakuum“ by právní řády měly reagovat přiměřenou a s přihlédnutím k současnému stavu též zvýšenou právní ochranou zajištěnou instituty pracovního práva. Příliš rigidní přístup by v konečném výsledku byl v rozporu se smyslem a účelem práva jako takového, neboť jak trefně poznamenává Tkadlec, „*právo má být totiž ve své nejčistší podobě odrazem běžného života každého z nás a má na něj adekvátně reagovat*“.⁵⁵

⁵⁵ TKADLEC: Sdílená ekonomika, s. 71.

3 Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii

„Od přijetí směrnice 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (dále jen „směrnice o písemném prohlášení“) se svět práce podstatně změnil. Za posledních 25 let se flexibilita trhu práce neustále zvyšovala. V roce 2016 byla čtvrtina pracovních smluv uzavřena na „nestandardní“ formy zaměstnání a v posledních deseti letech byla „nestandardní“ více než polovina všech nových pracovních míst. Digitalizace přispěla k vytváření nových forem zaměstnání a v důsledku demografické změny je obyvatelstvo v produktivním věku různorodější. Flexibilita, kterou přinesly nové formy zaměstnání, byla hlavní hybnou silou vzniku pracovních míst a růstu trhu práce. Od roku 2014 vzniklo více než pět milionů pracovních míst, z toho téměř 20 % v rámci nových forem zaměstnávání. Přizpůsobivost nových forem zaměstnání na změny hospodářské situace umožnila rozvoj nových obchodních modelů, a to rovněž v rámci ekonomiky sdílení, a umožnila vstoupit na trh práce lidem, kteří by z něj předtím byli vyloučeni. Úroveň zaměstnanosti v EU je vyšší než kdykoliv dříve – práci má 236 milionů mužů a žen.“⁵⁶

Výše uvedená citace byla součástí úvodního odstavce důvodové zprávy k původnímu návrhu směrnice, která byla následně schválena dne 20. června 2019 v jiném znění. Toto ustanovení důvodové zprávy je důležité hned v několika směrech. Především jde o skutečnost, že instituce EU si jsou vědomy toho, že se pracovní právní trh proměňuje rychlým tempem, kdy vzrůstá především množství „nestandardních“⁵⁷ forem zaměstnání s důrazem na jejich flexibilitu. Druhým a zároveň pro tuto práci důležitým důvodem je fakt, že na gig ekonomiku a s tím spojené nové formy zaměstnávání už tak není poukazováno pouze na jakési vedlejší činnosti, které jsou z hlediska jejich menšího výskytu oproti klasickým pracovní právním vztahům marginální, a proto se jimi není třeba více zabývat, natož je právně regulovat.

Dle již platné a schválené směrnice, má tato za cíl „zlepšit pracovní podmínky tím, že podpoří transparentnější a předvídatelnější zaměstnání a zajistí přizpůsobivost trhu práce“.⁵⁸

V následujících řádcích této práce se tak budu věnovat bližší analýze této směrnice.

⁵⁶ Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii [online]. Brusel, 2017. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0797&from=FR>.

⁵⁷ Někdy též označované jako atypické formy zaměstnání, jejichž množina je dovozována výkladem *a contrario* vzhledem k typickým formám zaměstnání. Okruh „typických zaměstnání“ není vnímán zcela jednotně, většina autorů však považuje za typické formy zaměstnání pracovní právní vztah na dobu neurčitou a na plný úvazek. Srov. PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 187.

⁵⁸ Čl. 1 odst. 1 směrnice.

3.1 Osobní působnost směrnice

Ze všeho nejdůležitější je především označit okruh osob, na které se směrnice vztahuje. V čl. 1 odst. 2 směrnice se uvádí, že „*tato směrnice stanoví minimální práva, jež se uplatňují na všechny pracovníky v Unii, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovníprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora*“.

Výše uvedené je pak nutné vykládat spolu s odst. 8 preambule směrnice: „*Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“) stanovil ve své judikatuře kritéria pro určování statusu pracovníka.⁵⁹ Při provádění této směrnice by se mělo přihlížet k výkladu uvedených kritérií ze strany Soudního dvora. Pokud tato kritéria splňují, mohou být do oblasti působnosti této směrnice zahrnuti pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zavalanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, pracovníci platform, stážisté a učni.*

Tato směrnice tak oproti směrnici 91/533/EHS, kterou nahrazuje, při vymezení osobní působnosti vyměnila pojem zaměstnanec za termín pracovník. Původním záměrem směrnice bylo totiž stanovit osobní působnost na všechny pracovníky v Unii, nezávisle na vnitrostátních definicích.⁶⁰ S tím zároveň souviselo legislativní zakotvení definice pracovníka v původním návrhu této směrnice.⁶¹ Takto široce vymezená působnost a stanovení definice pracovníka na unijní úrovni se nakonec nesetkala s pozitivní reakcí a směrnice tak v tomto znění nebyla přijata. Nutno podotknout, že takové řešení by nepochybně znamenalo jistější ochranu těchto osob, jak mimo jiné zdůrazňuje též Evropský parlament: „*budou-li Komise a členské státy MOP používat pojem „pracovník“ spíše než úzeji definovaný pojem „zaměstnanec“, mohly by tím přispět k lepšímu dodržování základních principů a práv v práci a k jejich lepšímu porozumění*“.⁶²

I přes výše uvedené však zůstal termín pracovník v přijatém znění směrnice zachován, přičemž samotná směrnice definici pracovníka neobsahuje, nýbrž pouze odkazuje na jeho vymezení judikaturou SDEU, k čemuž musí členské státy přihlížet (podrobněji rozebráno v podkapitole 3.1.1.).

⁵⁹ Např. rozsudky Soudního dvora ze dne 3. července 1986, Deborah Lawrie-Blum v. spolková země Bádensko-Württembersko, C-66/85; ze dne 14. října 2010, Union Syndicale Solidaires Isère v. předseda vlády a další, C-428/09; ze dne 9. července 2015, Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14; ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13; ze dne 17. listopadu 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v. Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15.

⁶⁰ Evropská komise. Návrh směrnice..., čl. 1 odst. 2.

⁶¹ Tamtéž, čl. 2 odst. 1 písm. a).

⁶² Evropský parlament. Usnesení Evropského parlamentu ze dne 4. července 2017 o pracovních podmínkách a nejistém zaměstnání [online]. Štrasburk, 2017, bod 53. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.334.01.0088.01.ENG.

Zároveň však došlo ke stanovení dalších podmínek, a totiž, že se musí jednat o pracovníky, kteří uzavřeli *pracovní smlouvu*, nebo se nachází v *pracovněprávním vztahu*. Ani jeden z těchto pojmů však není směrnici definován a je tak ponechána volnost členským státům vymezit je v souladu s vnitrostátními předpisy, kolektivními smlouvami či zvyklostmi, čímž dochází k situaci, kdy vymezení osobní působnosti směrnice je do jisté míry závislé na členských státech.

V rámci české úpravy pracovního práva toto pojetí odpovídá závislé práci ve smyslu § 2 ZP a na pracovníky gig ekonomiky se tak bude vztahovat pouze v ojedinělých případech, kdy jejich vztah s platformou je upraven na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr či v situaci, kdy dojde k uplatnění principu *primacy of fact* a vztah mezi platformou a pracovníkem se ukáže jako zastřený pracovněprávní vztah (jakkoli to bude při současném pojetí závislé práce obtížným úkolem). Posuzovací pravomoc členských států za účelem vymezení těchto pojmů však není bezbřehá, neboť při jejich vymezování musí být dodržen užitečný účinek směrnice a obecné zásady unijního práva,⁶³ čímž se má zamezit tomu, aby bylo ohroženo dosažení cílů směrnice.⁶⁴

V tomto ohledu tak i nadále zůstává nevyřešena situace většiny pracovníků v oblasti zakázkové ekonomiky, neboť jak již bylo řečeno, mnoho společností je odmítá klasifikovat jako své zaměstnance a považují je za nezávislé dodavatele, v důsledku čehož nebudou splněny podmínky osobní působnosti pro aplikaci této směrnice.⁶⁵ Z hlediska unijního práva sice budou spadat do kategorie pracovníka, avšak v rámci vnitrostátní úpravy již nebudou naplňovat kritérium závislé práce. Vhodně je tak poukazováno, že „*v této souvislosti by členské státy a jejich orgány měly zohlednit, že pracovníci platform mohou být na platformách stejně osobně a ekonomicky závislí jako zaměstnanci na zaměstnavateli a že tato závislost umožňuje platformě vykonávat značnou míru kontroly nad prací takových pracovníků, kdy tato kontrola může být uskutečňována i prostřednictvím algoritmů, přičemž takové algoritmy mohou být pro pracovníky stejně závazné, jako ústní či písemné pokyny zaměstnavatele*“,⁶⁶ čímž autoři naráží na změnu přístupu při posuzování závislé práce.

⁶³ Srov. Soudní dvůr EU: Rozsudek ze dne 1. března 2012, Dermot Patrick O'Brien v. Ministry of Justice, C-393/10, bod 34.

⁶⁴ Srov. Soudní dvůr EU: Rozsudek ze dne 28. dubna 2011, Hassen El Dridi, alias Soufi Karim, C-61/11, bod 55.

⁶⁵ Srov. § 3, § 6, § 33 odst. 1 ZP.

⁶⁶ RANDLOVÁ, Nataša, SMOLAR, David. *Nová směrnice EU 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a její dopad na český zákoník práce. Práce a mzda* [online], 2020, č. 9, s. 13. [cit. 21. února 2023]. Dostupné z: https://www.praceamzda.cz/clanky/nova-smernice-eu-20191152-o-transparentnich-predvidatelnych-pracovnich-podminkach-jeji-dopad?check_logged_in=1.

Výjimky z působnosti

Členským státům je zároveň ponechána možnost neuplatnit tuto směrnici (či některá její ustanovení) v určitých situacích nebo vzhledem k některým povoláním,⁶⁷ přičemž nejširší možnost je ponechána státu v situacích, kdy předem určená nebo skutečně odpracovaná doba pracovníka v pracovněprávním vztahu se rovná v průměru nejvýše 3 hodinám týdně během referenčního období 4 po sobě jdoucích týdnů, za podmínky že je předem stanoven zaručený objem placené práce.⁶⁸

3.1.1 Pojem pracovník v intencích rozhodovací činnosti SDEU

Právo EU rozlišuje mezi třemi kategoriemi pracovníků, přičemž dle aktuální judikatury SDEU se pro oblast ochrany pracovníků a jejich bezpečnosti a s tím související zásady rovného zacházení používá kategorie pracovníků tak, jak je vymezena pro účely volného pohybu pracovníků.⁶⁹ Tuto kategorii pracovníků právo EU zakotvuje v čl. 45 SFEU, přičemž jeho bližší vymezení neobsahuje. Obsahově je pak pojem pracovník chápán širěji než pojem zaměstnanec, a proto zde mohou spadat také pracovníci gig ekonomiky. Soudní dvůr zdůraznil, že pojem pracovník nemůže být předmětem vnitrostátních definic⁷⁰ a jeho definice, resp. stanovení jeho definičních znaků je tak ponecháno na judikatuře SDEU.

Pro definici pracovníka je především klíčové rozhodnutí ve věci Lawrie-Blum,⁷¹ kdy SDEU vytvořil tříprvkovou definici pracovníka – (a) osoba po určitou dobu (b) vykonává práci ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti a (c) za tuto práci dostává odměnu.

a) Doba

Co se týče doby, pak tato není explicitně stanovena. Při posuzování potřebné doby se spíše upřednostňuje hledisko, že výkon práce představuje skutečně a efektivně vykonávanou činnost. Sdělení Komise⁷² k tomu blíže uvádí, že „*klíčovým kritériem pro rozhodnutí, zda je osoba pracovníkem, je povaha práce samotné. Podle ustálené judikatury Soudního dvora musí*

⁶⁷ Srov. čl. 1 odst. 3 až 4 a odst. 6 až 8 směrnice.

⁶⁸ A contrario se tato směrnice uplatní vždy např. u tzv. „zero hours contracts“, u nichž není předem garantován minimální hodinový rozsah práce – v našem právním řádu se bude jednat o dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Blíže viz PICHRT, Jan. Zero hours contracts. AUC IURIDICA [online], 2019, roč. 65, č. 1, s. 93-101 [cit. 28. února 2023]. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2019.7>.

⁶⁹ BARANCOVÁ, Helena. *Kolaborativna ekonomika – digitálna doba a ich reflexie pre ďalší rozvoj pracovného práva*. In: PICHRT, Jan; BOHÁČ, Radim; MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 30.

⁷⁰ Soudní dvůr EU: Rozsudek ze dne 19. března 1964, Hoekstra v. Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten, C-75/63.

⁷¹ Soudní dvůr EU: Rozsudek ze dne 3. července 1986, Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg, C-66/85.

⁷² Evropská komise. Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. *Potvrzení volného pohybu pracovníků: práva a hlavní vývojové změny* [online]. Brusel, 2010. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:52010DC0373>

osoba vykonávat činnost s hospodářskou hodnotou, která je skutečná a efektivní, a nezahrnuje činnosti tak malého rozsahu, že je lze považovat za čistě okrajové a vedlejší.⁷³ (...) V případě krátkodobé odborné přípravy může počet hodin potřebných na seznámení se s činností,⁷⁴ a postupné zvyšování odměny v průběhu odborné přípravy naznačovat, že vykonávaná práce má pro zaměstnavatele rostoucí hospodářskou hodnotu.⁷⁵“ Obecně je tak dle SDEU připouštěno, aby za pracovníky mohly být označovány i osoby, které nepracují na plný pracovní úvazek, jako tomu bylo u paní Levin pracující přibližně 8 hodin týdně,⁷⁶ ve věci Kempf s rozsahem práce v průměru 12 hodin týdně,⁷⁷ či v případě paní Raulin, která jako číšnice na zavolanou pracovala odpracovala za 8 měsíců 60 hodin.⁷⁸ Stejně tak se nemusí jednat o hlavní činnost dané osoby.

„Do definice pracovníka vymezené právem EU mohou být zahrnuty činnosti na částečný úvazek,⁷⁹ stážistů,⁸⁰ osob vykonávajících práci au pair,⁸¹ případně i osob v pracovní pohotovosti (on call-contract),⁸² vše za předpokladu, že jejich činnost je skutečná a efektivní, což ve většině případů ponechává SD EU na uvážení soudu vnitrostátnímu.“⁸³

Pozornost by tak měla být věnována především okolnostem souvisejícím s povahou vykonávané činnosti a pracovního poměru, neboť „k tomu, aby byl jednotlivec považován za pracovníka, není ani podstatné jaké faktory měly vliv na jeho jednání před a po tom co vykonával efektivní a skutečnou práci.“⁸⁴

b) Nadřízenost a podřízenost

Vztah nadřízenosti a podřízenosti je nejen základním atributem pro posouzení závislé práce ve smyslu ZP, ale též důležitým kritériem pro rozlišování mezi pracovníky a osobami samostatně výdělečnými. Ačkoliv i tyto osoby za odměnu po určitou dobu vykonávají

⁷³ Soudní dvůr EU: Rozsudek ze dne 23. března 1982, Levin v. Staatssecretaris van Justitie, C-53/81.

⁷⁴ Soudní dvůr EU: Rozsudek ze dne 26. března 1992, Bernini v. Minister van Onderwijs en Wetenschappen, C-3/90.

⁷⁵ Soudní dvůr EU: Rozsudek ze dne 19. listopadu 2002, Bülent Kurz, né Yüce v. Land Baden-Württemberg, C-188/00.

⁷⁶ Levin v. Staatssecretaris van Justitie.

⁷⁷ Soudní dvůr EU: Rozsudek ze dne 3. června 1986, Kempf v. Staatssecretaris van Justitie, C-139/85.

⁷⁸ Soudní dvůr EU: Rozsudek ze dne 26. února 1992, Raulin v. Minister van Onderwijs en Wetenschappen, C-357/89.

⁷⁹ Levin v. Staatssecretaris van Justitie.

⁸⁰ Soudní dvůr EU: Rozsudek ze dne 17. března 2005, Karl Robert Kranemann v. Spolkové země Severní Porýní-Vestfálsko, C-109/04.

⁸¹ Soudní dvůr EU: Rozsudek ze dne 24. ledna 2008, The Queen, na žádost: Ezgi Pažit a další v. Secretary of State for the Home Department, C-294/06.

⁸² Rozsudek Raulin v. Minister van Onderwijs en Wetenschappen.

⁸³ KUNERTOVÁ, Tereza. Volný pohyb pracovníků EU ve světle aktuální judikatury Soudního dvora Evropské Unie. In: KRÁL, Richard a kol. *Volný pohyb pracovníků v kontextu skončení přechodných opatření*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, nakl. Vodnář, 2012, s. 20.

⁸⁴ Tamtéž.

skutečnou a efektivní práci, tak „*samostatně výdělečné osoby vykonávají činnosti na svou vlastní odpovědnost, a mohou proto odpovídat za způsobenou škodu, neboť nesou podnikatelské riziko*“⁸⁵ například tím, že jejich zisk závisí na výdajích na zaměstnance a vybavení v souvislosti s jejich činností.⁸⁶“⁸⁷ V případě Allonby dále Soudní dvůr uvedl i další kritéria typické pro samostatně výdělečné osoby, kterými jsou svoboda rozhodovat o času výkonu práce, místu výkonu práce a způsobu výkonu práce.⁸⁸

Naopak pro práci ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti je typické, jak vyplývá z jiného rozhodnutí SDEU,⁸⁹ že zaměstnavatel určuje náplň práce, odměnu a pracovní podmínky.

V této souvislosti je zároveň nezbytné upozornit na bod 8 preambule směrnice, který upozorňuje na vztahy podobné švarcsystému a zároveň v těchto případech preferuje uplatnění principu *primacy of fact*, který byl v této práci již nastíněn v kapitole 2.2. „*Skutečně samostatně výdělečně činné osoby by do oblasti působnosti této směrnice spadat neměly, jelikož uvedená kritéria nesplňují. Zneužívání právního postavení samostatně výdělečně činných osob, jak je vymezeno vnitrostátním právem, ať již na vnitrostátní úrovni nebo v přeshraničních situacích, je jednou z forem falešně hlášené práce, jež je často spojena s nehlášenou prací. K falešně samostatně výdělečně činnosti dochází v případě, kdy je osoba nahlášena jako osoba samostatně výdělečně činná, přestože splňuje podmínky charakteristické pro pracovníprávní vztah, za účelem obcházení určitých právních nebo daňových povinností. Tyto osoby by měly spadat do oblasti působnosti této směrnice. Při posuzování toho, zda v určitém případě existuje pracovníprávní vztah, by se mělo vycházet ze skutečností týkajících se skutečného výkonu práce, nikoli z toho, jak tento vztah popisují jednotlivé strany.*“

V této souvislosti se někdy pro osoby nacházející se v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců užívá termínu „*nepravé samostatně výdělečně činné osoby*“. Ve věci C-413/13 se tak například SDEU zabýval otázkou, zda uzavření kolektivní smlouvy a s tím související stanovení pracovních podmínek včetně minimální odměny pro osoby samostatně výdělečně

⁸⁵ Soudní dvůr EU: Rozsudek ze dne 14. prosince 1989, *The Queen v. Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd.*, C-3/87. Mimo to jsou zde v bodě 36 doplněny další znaky, jako např. svoboda osoby rozhodovat o pracovním čase a výběru spolupracovníků/zaměstnanců.

⁸⁶ Soudní dvůr EU: Rozsudek ze dne 25. července 1991, *Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional a Secretary of State for Education and Employment.*, C-202/90.

⁸⁷ Sdělení Komise: *Potvrzení volného pohybu pracovníků.*

⁸⁸ Soudní dvůr EU: Rozsudek ze dne 13. ledna 2004, *Ayuntamiento de Sevilla v. Recaudadores de Tributos de las Zonas primera y segunda*, C-256/01.

⁸⁹ Soudní dvůr EU: Rozsudek ze dne 20. listopadu 2001, *Aldona Malgorzata Jany and Others v. Staatssecretaris van Justitie*, C-268/99.

činné není v rozporu s čl. 101 odst. 1 SFEU.⁹⁰ Soudní dvůr tak dospěl k závěru, že „*unijní právo musí být vykládáno v tom smyslu, že ustanovení kolektivní smlouvy, jaké je dotčeno ve věci v původním řízení, stanovující minimální odměny pro samostatně výdělečně činné poskytovatele služeb, kteří jsou členy jedné z organizací smluvních zaměstnanců a kteří na základě dohody o provedení práce vykonávají pro zaměstnávající subjekt tutéž činnost jako jeho zaměstnanci, nespadá do působnosti čl. 101 odst. 1 SFEU pouze tehdy, pokud tito poskytovatelé služeb představují „nepravé samostatně výdělečně činné osoby“, tedy poskytovatele nacházející se v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců. Je věci předkládajícího soudu, aby toto ověřil.*“⁹¹

c) Odměna

Posledním definičním znakem pracovníka je odměna za vykonanou práci. Úplatnost tak odděluje ekonomicky aktivní osoby od dobrovolníků, kteří svůj čas, resp. své služby poskytují nezištně. Jak již bylo zmíněno, tak za zaměstnance bývají označovány i osoby, které pracují pouze na částečný úvazek (případ Levin) nebo jejichž odměna za práci nedosahuje hranice minimálního příjmu a současně tak pobírá sociální dávky (případ Kempf). Odměna zároveň nemusí být poskytována jen jako finanční ohodnocení, ale též v naturálním plnění.⁹²

Dle Soudního dvora tak „*ani sui generis povaha pracovního vztahu dle národního práva, ani míra produktivity dotčené osoby, původ prostředků, z nichž je placena odměna, ani omezená výše odměny nemá dopad na posouzení, zda osoba je pracovníkem či ne*“.⁹³

V jiném rozsudku se zase uvádí, že „*nezávisle na omezené výši odměny a krátké době trvání profesní činnosti není možné vyloučit, že tato činnost může být na základě celkového posouzení dotčeného pracovního poměru považována vnitrostátními orgány za skutečnou a efektivní, a dovolí tak přiznat osobě, která ji vykonává, postavení „pracovníka“ ve smyslu článku 39 ES*“⁹⁴ (nyní čl. 45 SFEU, pozn. autora). Dle výše uvedeného tak lze dospět k závěru, že i v oblasti odměňování je preferován a kladen důraz spíše na hledisko efektivní a skutečné činnosti, než na výši protiplnění (odměny) za odvedenou práci.

Ze skutečností uvedených v této podkapitole lze oprávněně nabýt dojmu, že pod pojem pracovníka lze skutečně zařadit kde koho. Judikatura SDEU totiž velmi široce a povšečně

⁹⁰ Soudní dvůr EU: Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, NV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden, C-413/13.

⁹¹ Tamtéž, bod 43.

⁹² Soudní dvůr EU: Rozsudek ze dne 5. října 1988, Steymann v. Staatsecretaris van Justitie, 196/87.

⁹³ Rozsudek Bülent Kurz, né Yüce v. Land Baden-Württemberg, bod 32. Překlad převzatý z: KUNERTOVÁ, Tereza. *Pojem pracovníka v evropském právu*. Disertační práce. Univerzita Karlova: Právnická fakulta, Katedra evropského práva, 2014, s. 30.

⁹⁴ Soudní dvůr EU: Rozsudek ze dne 4. června 2009, Athanasios Vatsouras a Josif Koupatantze v. Arbeitsgemeinschaft, ve spojených věcech C-22/08 a C-23/08.

vymezuje pojem pracovníka z jednoho prostého důvodu, a totiž, že univerzální a jasná definice neexistuje a ze své podstaty není ani možná. Je proto potřeba každý případ posuzovat ad hoc a Soudní dvůr tak ve skutečnosti poskytuje národním soudům určitá východiska, jakým způsobem postupovat při posuzování, zda danou osobu lze podřadit pod pojem pracovníka ve smyslu unijního práva. Zároveň lze vyzorovat, že do popředí staví Soudní dvůr kritérium skutečné a efektivní práce, (práce, která dosahuje alespoň určitého stupně hospodářské hodnoty), jehož naplnění ponechává na vnitrostátních soudech. Soudy členských států by tak měly mít na zřeteli definiční znaky pracovníka tak jak je vymezuje SDEU, neboť v konečném důsledku jsou to ony, kdo budou rozhodovat v konkrétních případech. Stejně tak nelze vyloučit, že unijní vnímání pojmu pracovník nebude ve všech členských státech jednotné. Jak je totiž vhodně poukazováno, tak „*to co může být považováno za efektivní a skutečný výkon v jednom členském státě by mohlo být posouzeno jako pouze marginální a okrajová činnost v jiném členském státě*“.⁹⁵

3.2 Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ve světle požadavků směrnice

Značná část ustanovení směrnice je zaměřena na ochranu pracovníků, kteří pracují na základě atypických pracovních vztahů, s nimiž je spojena značná nejistota týkající se pracovních podmínek. Zejména se pak v této souvislosti uvádí tzv. *smlouvy na nulový počet hodin*, kdy není předem zaručen rozsah přidělované práce a *smlouvy na zvanou*. V kontextu české právní úpravy lze paralelu s těmito atypickými smlouvami nalézt v úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, což potvrzuje též Pichrt: „*mnohé dohody o pracích konaných mimopracovní poměr (zejména dohody o provedení práce ve školství apod.) jsou v podstatě koncipovány jako právní rámec „práce na vyžádání“ (např. na vysokých školách nemusí být dopředu zřejmé, kolika přednáškami, posudky, či počtem zkoušení bude dohoda o provedení práce „naplněna“, a tedy jaká „časová dotace“ bude na plnění dohody měsíčně věnována); konečně český zákonodárce v § 74 odst. 2 zákoníku práce šel této možnosti „naproti“ tím, že stanovil: „V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.“⁹⁶*

Této skutečnosti si je vědom i český zákonodárce, když při přípravě novely zákoníku práce uvádí, že „*mezi pro zaměstnance nepředvídatelné smlouvy na zvanou je nutno zařadit*

⁹⁵ KUNERTOVÁ. *Pojem pracovníka v evropském právu*, s. 29.

⁹⁶ PICHRT: *Zero hours contracts*, s. 96.

i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohodu o provedení práce (dále též „DPP“) a dohodu o pracovní činnosti (dále též „DPČ“), kdy současná úprava negarantuje zaměstnanci žádnou předvídatelnost práce a nelze tak ani v hrubých obrysech plánovat rodinný a pracovní život“.⁹⁷

Zásadním zásahem do dosud platné právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr bude ustanovení čl. 10 směrnice, který se týká minimální úrovně předvídatelnosti ohledně rozvržení pracovní doby. Aktuální právní úprava dohod totiž na rozdíl od pracovního poměru neukládá zaměstnavateli povinnost rozvrhnout pracovní dobu a zaměstnanci tak práci fakticky přidělovat. Aby zaměstnavatel mohl po zaměstnanci požadovat výkon práce, je nově zapotřebí, aby byly splněny dvě podmínky:

- a) práce musí být vykonávána v předem určených referenčních hodinách a dnech (tzv. referenční období),
- b) pracovník musí být svým zaměstnavatelem o pracovním úkolu předem informován v přiměřené lhůtě pro oznámení.

Bude tak zapotřebí stanovit časová období, resp. jednotlivé dny a hodiny (referenční období), v nichž lze na žádost zaměstnavatele vykonávat práci a zároveň musí dojít ke stanovení minimální lhůty, ve které bude zaměstnavatel povinen předem zaměstnance informovat o požadovaném výkonu práce, resp. o rozvržení pracovní doby. V případě, kdy nebudou splněny obě podmínky kumulativně, pak zaměstnanec bude mít právo odmítnout vykonat pracovní úkol, aniž by mu za toto odmítnutí hrozil postih. Směrnice dále již nespécifikuje požadavky vztahující se k referenčnímu období a lhůtě pro oznámení, čímž je ponecháno na členských státech, jakým způsobem se k těmto institutům postaví. Zákodárce by však měl mít na paměti, že musí být dodržen užitečný účinek směrnice, jak již bylo zmíněno výše v této práci. Z toho důvodu se lze domnívat, až na objektivně odůvodněné výjimky, že by příliš široké vymezení referenčního období a stanovení krátkých lhůt pro oznámení nebylo v souladu s touto směrnicí, neboť účelem je především zlepšení předvídatelnosti práce.

Nutno podotknout, že v návrhu zákona, který provádí transpozici směrnice do právního řádu ČR (dále jen „návrh zákona“),⁹⁸ se počítá pouze s podmínkou uvedenou pod písm. b). Ačkoliv se pracovalo i s variantou stanovení referenčního období, tato varianta nakonec nebyla reflektována, když dle předkladatele návrhu zákona představuje komplikované řešení pro

⁹⁷ Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, s. 15. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/>.

⁹⁸ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/>.

zaměstnavatele jim doposud neznámé a administrativně složité.⁹⁹ Toto tvrzení je dle mého názoru poněkud sporné, neboť si lze klást otázku, do jaké míry by toto řešení bylo pro zaměstnavatele něčím novým a zatěžujícím, když by se v podstatě jednalo o jakési „fiktivní rozvržení pracovní doby“ (zaměstnavatelům dobře známé), při kterém není zaměstnavatel povinen zaměstnanci práci reálně přidělit, ba naopak má pouze tuto možnost, pakliže to zaměstnanci s dostatečným předstihem oznámí. Návrh zákona tak počítá s tímto zněním ustanovení § 74 odst. 2:

„Při výkonu práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.“

Zaměstnavatel tak bude zřejmě povinen zaměstnance o přidělené práci informovat alespoň 3 dny předem, přičemž po vzoru § 84 ZP zůstává možnost sjednat si kratší dobu, která *„však musí být přiměřená okolnostem sjednané práce a nesmí vybočovat z mezí předvídatelnosti, vždy je založena na vzájemné dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem.“*¹⁰⁰

Nově se zároveň s touto úpravou bude na zaměstnance vztahovat právní úprava pracovní doby, doby odpočinku a překážek v práci na straně zaměstnance, byť jiné důležité osobní překážky v práci a překážky v práci z důvodu obecného zájmu budou i nadále neplacené, pakliže nebude dohodou nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak. Budou tak muset být dodržována veškerá ustanovení týkající se přestávek v práci na jídlo a oddech, doby nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu, úprava noční práce atd. Předkladatel má za to, *„že navrhovaná opatření v podobě garance rozvrhu pracovní doby u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a s ním spojenou existencí překážek v práci na straně zaměstnance a zaměstnavatele a garance minimálních standardů vyplývajících ze směrnice o pracovní době jsou s to požadované cíle směrnice TPWC naplnit“*¹⁰¹ a to i přesto, že úprava referenčních dnů a hodin nebyla reflektována.

Pokud dojde ze strany zaměstnavatele ke zrušení již přiděleného pracovního úkolu bez dostatečného předstihu, měl by být zaměstnanec chráněn před touto ztrátou příjmu v podobě

⁹⁹ Srov. Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace, s. 22

¹⁰⁰ Srov. Vypořádání připomínkového řízení, zásadní připomínky k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, s. 43. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/>.

¹⁰¹ Tamtéž, s. 17.

přiměřené náhrady.¹⁰² Směrnicí kladený požadavek není připravovanou novelou výslovně reflektován, avšak vzhledem k tomu, že nově bude zaměstnavatel povinen zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu alespoň tři dny předem, není zde důvodu, aby se při pozdějším zrušení původně určeného výkonu práce ze strany zaměstnavatele neaplikovaly ustanovení týkající se překážek v práci na straně zaměstnavatele¹⁰³ a zaměstnanec tak bude mít právo na přiměřenou náhradu, čímž bude chráněn před ztrátou příjmu. Tuto tezi tak potvrzuje i znění důvodové zprávy k návrhu zákona: „(...) v případě, že je zaměstnanci rozvrhována pracovní doba, není věcného důvodu pro to, aby mu nenáležely překážky v práci ve stejném rozsahu jako zaměstnanci v pracovním poměru.“¹⁰⁴

Záměr evropského zákonodárce omezit používání pracovních smluv na zvanou a podobných pracovních smluv uvedený v čl. 11 směrnice zřejmě nenajde pochopení u toho českého, neboť v připravované novele zákoníku práce se s touto transpozicí vůbec nepočítá. Vyvratitelná domněnka existence pracovní smlouvy s minimálním počtem placených hodin na základě průměrně odpracovaných hodin v daném období tak zřejmě bude pouze zbožným přáním některých zaměstnanců stejně tak jako pracovníků v gig ekonomice.

Další požadavky pro úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vychází z čl. 4 odst. 2 písm. m) bod i) směrnice, kdy by mělo být povinností zaměstnavatele informovat zaměstnance o „zásadě, že rozvrh pracovní doby je proměnný, počtu zaručených placených hodin a odměně za práci vykonanou nad rámec těchto zaručených hodin“. Tento požadavek však není předkládatel v připravené novele zákoníku práce nijak reflektován a lze tak mít za to, že nebude-li tento údaj sjednán ve smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pak se počet zaručených placených hodin rovná nule.

Novou povinností zaměstnavatele však pravděpodobně bude zaměstnanci sdělit předpokládaný rozsah pracovní doby za den nebo týden, neboť tato informace bude dle navrhovaného znění § 77 odst. 3 ZP součástí informační povinnosti zaměstnavatele vyplývající z § 37 odst. 1 ZP a zaměstnance tak bude potřeba s touto informací seznámit písemně. Z důvodové zprávy pak příkládám následující úryvek: „je nutné zdůraznit, že povinnost zaměstnavatele poskytnout informaci o předpokládaném rozsahu denní, resp. týdenní pracovní doby zároveň neznamena, že zaměstnavatel je povinen v tomto rozsahu zaměstnanci pracovní dobu i rozvrhnout a přidělovat práci. Jedná se pouze o povinnost poskytnout informaci

¹⁰² Čl. 10 odst. 3 směrnice.

¹⁰³ § 207 až § 210 ZP.

¹⁰⁴ Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, s. 63. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/>.

zaměstnanci ve smyslu čl. 4 odst. 2 písm. l) směrnice TPWC, aby si mohl předem udělat určitou základní představu, v jakém přibližném časovém rozsahu bude vykonávat práci pro zaměstnavatele“.¹⁰⁵

S cílem dosáhnout jistějšího postavení zaměstnanců nově směrnice zakotvuje právo zaměstnance, kterému již skončila zkušební doba a který u zaměstnavatele pracoval alespoň po dobu šesti měsíců, požádat zaměstnavatele o převedení na předvídatelnější a jistější formu zaměstnání, pokud je k dispozici, a na tuto žádost obdržet od zaměstnavatele odůvodněnou písemnou odpověď do jednoho měsíce od jejího obdržení. V mezích zákoníku práce tak budou mít zaměstnanci činní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr možnost kvalifikovaně žádat o změnu základního pracovněprávního vztahu na pracovní poměr za předem stanovených podmínek. Zaměstnanci však vzniká právo pouze na odůvodněnou odpověď, přičemž dále není stanoveno, jak kvalitní odůvodnění má tato obsahovat. Bude tak záviset na způsobu, jakým členské státy přistoupí k transpozici čl. 12 směrnice a do jaké míry bude toto ustanovení skutečně efektivním nástrojem v boji proti nejistým formám zaměstnání.

Zde je na místě konstatovat, že novela zákoníku práce nad rámec požadavků směrnice neobsahuje žádné doplnění a upřesnění, když pouze uvádí, že „*zaměstnanec může zaměstnavatele písemně požádat o zaměstnání v pracovním poměru v případě, že jeho právní vztahy založené dohodami o provedení práce a dohodami o pracovní činnosti v předchozích 12 měsících v souhrnu u téhož zaměstnavatele trvaly po dobu nejméně 180 dní. Zaměstnavatel je nejpozději do 1 měsíce od obdržení žádosti povinen zaměstnanci poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď*“.¹⁰⁶ Důvodová zpráva se k tomuto ustanovení podrobněji taktéž nijak nevyjadřuje, avšak s ohledem na účel směrnice lze mít za to, že zaměstnavatelé by se neměli omezovat pouze na čistě formální zdůvodnění a zaměstnavatel by zaměstnanci neměl vyhovět pouze v těch případech, kdy nemá k dispozici dané pracovní místo nebo z jiných objektivních důvodů.

Mají-li zaměstnanci podezření, že byli propuštěni v důsledku uplatňování práv stanovených směrnicí, mohou dle čl. 18 směrnice požádat zaměstnavatele o řádné odůvodnění propuštění a zaměstnavatel jej musí poskytnout písemně. Tento požadavek byl předkladatelem promítnut do navrhovaného znění § 77 odst. 7 (s účinností od 1.1.2024 odst. 8) ZP.

Pro řádnou transpozici směrnice je nutné též novelizovat úpravu procesněprávní, jak vyplývá z čl. 18 odst. 3 směrnice. Z tohoto důvodu tak návrh zákona počítá s novým zněním § 133a odst. 2 OSŘ: ***Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že***

¹⁰⁵ Důvodová zpráva k návrhu zákona, s. 64.

¹⁰⁶ Návrh zákona, § 77 odst. 5.

mu žalovaný dal výpověď z pracovního poměru nebo okamžitě zrušil pracovní poměr nebo zrušil právní vztah založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti výpovědí nebo okamžitým zrušením proto, že se žalobce zákonným způsobem domáhal některého ze svých práv uvedených v (...) zákoníku práce anebo jich využil, je žalovaný povinen dokázat, že k výpovědi nebo okamžitému zrušení došlo z jiného důvodu. Na žalobci (zaměstnanci) tak bude ležet pouze povinnost tvrzení ohledně skutečností dostatečně odůvodňujících závěr, že byl propuštěn kvůli uplatňování svých práv vypočtených v zákoně, kdy následně bude povinností žalovaného (zaměstnavatele) dokázat opak.

Nutnost změny informační povinností

Směrnice poměrně obsáhle stanoví v čl. 4 odst. 2 taxativním výčtem rozsah informační povinností ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnancům, přičemž ne všechny tyto požadavky aktuální právní úprava splňuje. V dalších člancích jsou pak stanoveny požadavky ohledně doby a způsobu poskytování těchto informací. Jelikož dle návrhu zákona došlo ze strany předkladatele k zapracování všech dosud absentujících požadavků směrnice, uvedu tak v následujících řádcích pouze jakých změn ustanovení § 37 ZP s největší pravděpodobností dozná. Zaměstnavatel bude nově muset zaměstnance informovat o:

- a) údaji o době trvání zkušební doby,
- b) postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru,
- c) poskytovaném odborném rozvoji zaměstnance,
- d) stanovené týdenní pracovní době, jejím rozvržení, vyrovnávacím období, přesčasech,
- e) nepřetržitým denním odpočinku a nepřetržitým odpočinku v týdnu, přestávkách v práci na jídlo a oddech, přiměřené době na jídlo a oddech,
- f) instituci sociálního zabezpečení, které je odváděno pojistné.

Ustanovení pod písm. b) se jeví jako poměrně problematické. Není totiž zřejmé, jaké a jak podrobné informace by měly být poskytnuty vzhledem k tomu, že pracovní poměr může být rozvázán hned několika způsoby, přičemž každý z nich má svá specifika a postup. Na tuto skutečnost bylo vhodně poukazováno v připomínkovém řízení, kdy bylo následně předkladatelem sděleno následující: „*Jaké údaje mají být takto poskytnuty bude plynout ze vzorového formuláře informační povinnosti zaměstnavatele při vzniku pracovního poměru, který bude zpracován*“.¹⁰⁷

¹⁰⁷ Vypořádání připomínkového řízení, s. 26.

Jelikož směrnice požaduje poskytnutí těchto informací všem zaměstnancům bez výjimky, bude výslovně stanovena informační povinnost i směrem k zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v novém znění § 77 odst. 3 ZP.

Dojde-li k navrhovaným změnám zákoníku práce, bude informační povinnost rozšířena o nové skutečnosti, dojde ke zkrácení lhůty pro splnění informační povinnosti na 7 kalendářních dnů od vzniku pracovního poměru a výjimka z informační povinnosti pro pracovní poměry kratší než 1 měsíc bude zrušena. Nově taktéž budou stanoveny podmínky pro elektronické poskytnutí těchto informací a zároveň se zakotvením nového paragrafu bude na jednom místě přehledně stanovena informační povinnost směrem k zaměstnancům vysílaným na území jiného státu.

4 Vybraná rozhodnutí evropských zemí v oblasti gig ekonomiky

4.1 Uber case

O aktuálnosti problematiky právního postavení těchto pracovníků svědčí nedávná rozhodnutí nejvyšších soudních instancí v evropských zemích. Nejvyšší soud Spojeného Království teprve dne 19. února 2021 definitivně rozhodl mediálně známý „Uber case“,¹⁰⁸ kdy se ztotožnil s prvním rozhodnutím v této věci, které bylo vydáno již v říjnu 2016.¹⁰⁹ Dle shrnutí¹¹⁰ Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí zpochybnil tvrzení společnosti Uber, že její pracovníci (žalobci) nemohou být klasifikováni jako zaměstnanci, neboť to vylučují smluvní ujednání mezi stranami.

Stejně tak se skepticky postavil k tvrzením, že pracovní právní vztahy mohou vzniknout toliko mezi řidičem a uživatelem, neboť Uber pouze poskytuje technologické služby, a tudíž nemůže být stranou těchto vztahů. Své rozhodnutí Nejvyšší soud především opřel o řadu ustanovení v jeho judikatuře ohledně smyslu a účelu zákonů, které mají chránit pracovníky bez ohledu na označení či smluvní ujednání mezi stranami. Dá se říct, že Nejvyšší soud zde v podstatě uplatnil princip „*primacy of fact*“ zmíněný výše v této práci. Zdůraznil přitom zranitelnost těchto pracovníků ve smyslu podřízenosti a závislosti na jiném, což svědčí o určité míře kontroly uplatňované Uberem.

V otázce této kontroly, kterou měl Uber nad svými řidiči, Nejvyšší soud v bodech 94 – 100 svého rozhodnutí zdůraznil 5 faktorů, které považoval za důležité pro závěr o převažující míře kontroly Uberu. Prvním faktorem byla skutečnost, že Uber stanovil jízdné, které nemohli řidiči navýšit. Za druhé, řidiči neměli jinou možnost, než přijmout smlouvy připravené společností Uber bez možnosti reálného vlivu na jejich obsah.¹¹¹ Třetí aspekt nasvědčující zaměstnaneckému vztahu Nejvyšší soud spatřoval v (ne)možnosti řidiče přijmout či odmítnout jízdu. Řidiči byli fakticky omezeni v této volbě, neboť odmítnutí jízdy mohlo mít za následek „disciplinární“ opatření, přičemž při rozhodování řidiči neměli předem k dispozici údaje o cílové destinaci cestujícího. Za další soud zdůraznil, že společnost Uber schvaluje automobily, které budou používány a zároveň uvádí, že ačkoliv řidič není povinen jet po trase vyznačené v aplikaci Uber, tak v případě odchýlení se od této trasy se řidič vystavuje možnosti špatného

¹⁰⁸ Rozhodnutí The supreme court ze dne 19. února 2021, UKSC 2019/0029. Uber B.V. and others v. Aslam and others [online]. Dostupné z: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>.

¹⁰⁹ Shrnutí prvního rozhodnutí viz. TKADLEC: Sdílená ekonomika, s. 66 – 70.

¹¹⁰ KERIKMÄ, Tanel, KAJANDER, Aleks. *Gig economy workers in the European Union: towards changing their legal classification [online]*. Revista CIDOB d' Afers Internacionals, issue 131, 2022, s. 122-125. Dostupné z: <https://doi.org/10.24241/rci.2022.131.2.117/en>.

¹¹¹ V našem právním řádu bychom hovořili o smlouvách uzavřených adhézním způsobem ve smyslu § 1798 a násl. OZ.

hodnocení ze strany uživatelů a s tím spojeným menším finančním ohodnocením. Jako poslední bod byla zdůrazněna skutečnost, že řidiči bylo zabráněno utvářet jakýkoliv obchodní vztah s cestujícími, neboť vzájemně neznali svou totožnost a řidičům Uberu bylo výslovně zakázáno vyměňovat si své osobní údaje s cestujícími.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu Spojeného Království tak koresponduje s dříve vysloveným názorem, že „*právní kritérium pro rozlišení mezi zaměstnancem společnosti a nezávislým dodavatelem služby, je založeno na míře kontroly, jakou nad pracovníkem společnost uplatňuje*“.¹¹² Stejně tak je toto právní kritérium uplatňováno v Nizozemsku, kdy Nejvyšší soud Nizozemska rozhodnutím ze dne 6. listopadu 2020 shodně s Nejvyšším soudem Velké Británie konstatoval, že „pro určení, zda bude daná smlouva klasifikována jako pracovní či nikoliv, není rozhodující záměr stran“.¹¹³ Konečně pak i rozhodnutí soudu v Amsterdamu ze dne 13. září 2021 dalo za pravdu odborovému svazu FNV, že řidiči Uberu jsou zaměstnanci.¹¹⁴

Následkem rozhodnutí Nejvyššího soudu Velké Británie tak platforma musí tyto pracovníky klasifikovat jako zaměstnance s výhodami z toho plynoucími. Pakliže by chtěl Uber své řidiče považovat za nezávislé dodavatele, musel by učinit reálné změny, aby se skutečně jednalo o nezávislé dodavatele s větší autonomií ve vztahu k platformě a snížit míru kontroly ze své strany.¹¹⁵ Klíčovým bodem rozhodnutí mimo jiné je, že řidiči této společnosti musí být za zaměstnance považováni po celou dobu, kdy jsou přihlášení v aplikaci, neboť zpravidla nějakou dobu čekají, než si jízdu někdo objedná a doposud za tento „ztracený čas“ nedostávali zaplacenou.¹¹⁶ Netrvalo následně dlouho a společnost Uber svým řidičům v roce 2021 skutečně poprvé poskytla výhody plynoucí ze zaměstnaneckého poměru, jako minimální mzdu, dovolenou či důchodové pojištění. Velká Británie se tak stala první a jedinou zemí na světě, kde se tak stalo.¹¹⁷ Je možná s podivem, že podobné rozhodnutí nepadlo především ve spojených státech, které jsou často označovány za kolébkou gig ekonomiky. Nestalo se tak dost možná z prostého důvodu. Studie časopisu Fortune přišla se zajímavým zjištěním - kdyby společnost Uber musela všechny své řidiče překvalifikovat jako zaměstnance, s velikou

¹¹² HILL: Kalifornská výzva, s. 17.

¹¹³ KERIKMÄ, KAJANDER: *Gig economy workers...*, s. 126.

¹¹⁴ Rozhodnutí Court of Amsterdam ze dne 13. září 2021, FNV v. Uber B.V.

¹¹⁵ KERIKMÄ, KAJANDER: *Gig economy workers...*, s. 125.

¹¹⁶ Britský soud: Uber by měl na řidiče nahlížet jako na zaměstnance [online]. Investicniweb.cz, 19. února 2021, [cit. 8. prosince 2022]. Dostupné z: <https://www.investicniweb.cz/britsky-soud-uber-mel-na-ridice-nahlizet-jako-na-zamestnance>.

¹¹⁷ Uber v Británii mění pravidla. Řidiči mají nárok na minimální mzdu i dovolenou [online]. Forbes.cz, 17. března 2021 [cit. 8. prosince 2022]. Dostupné z: <https://forbes.cz/uber-v-britanii-meni-pravidla-ridici-maji-narok-na-minimalni-mzdu-i-dovolenou/>

pravděpodobností by zkrachovala. Společnost Uber tak ve spojených státech raději žaloby vyrovnává mimosoudně, než aby se vystavovala tomuto riziku.¹¹⁸

4.2 Si duo faciunt idem, non est idem

Stejně jako Nejvyšší soud Velké Británie i Nejvyšší soud Nizozemska klasifikoval řidiče Uberu jako zaměstnance, přičemž zdůraznil, že není podstatné, jakým způsobem vztah mezi sebou ve smlouvě označí. I přesto, že ve smlouvě byl pracovník označen jako „nezávislý dodavatel“, soud shledal převažující znaky závislé práce. Především šlo o vztah nadřízenosti a podřízenosti, resp. o míru kontroly, kterou nad pracovníky společnost vykonává a o omezenou autonomii těchto pracovníků. Z těchto důvodů tak Nizozemský soud i přes výslovné označení ve smlouvě tento vztah označil jako pracovně právní a pracovníci tak byli klasifikováni jako zaměstnanci. Shodný přístup dvou nejvyšších soudních instancí v různých zemích by tak mohl evokovat nalezení určité shody v oblasti přístupu k zakázkové ekonomice a její aplikační praxi, nicméně případ Deliveroo názorně ukazuje, že i poměrně zanedbatelné rozdíly mohou vést k výrazně odlišným závěrům.

Deliveroo je jedna z mnoha společností v gig ekonomice, která skrze online aplikaci obstarává rozvoz jídel přímo k zákazníkům. Zatímco v případě Nizozemska zůstaly soudy konzistentní s předchozím rozhodnutím ve věci Uber a pracovníci této společnosti tak byli v roce 2021 odvolacím soudem klasifikováni jako zaměstnanci této společnosti,¹¹⁹ soudní instance ve Velké Británii prozatím¹²⁰ považuje řidiče této společnosti jako nezávislé dodavatele. Při rozhodování soudů byla rozhodující skutečnost, do jaké míry zde platí povinnost osobního plnění při rozvozu jídel.¹²¹

4.3 Španělská cesta

Pozoruhodnou cestou se vydalo Španělské království, kde v důsledku přelomových rozhodnutí Nejvyššího soudu ohledně statusu gig pracovníků došlo i ke změně legislativy. Tato španělská cesta tak může být důležitým zdrojem inspirace pro ostatní státy či Evropskou unii v otázce legislativního zakotvení zakázkové ekonomiky.

¹¹⁸ HILL: Kalifornská výzva, s. 17.

¹¹⁹ Společnost Deliveroo v důsledku těchto rozhodnutí následně opustila Nizozemský trh ke konci roku 2022. STERLING, Toby, VAN CAMPENHOUT, Charlotte. *Deliveroo to quit Dutch market on Nov. 30, riders to get compensation* [online]. Reuters.com, 19. října 2022 [cit. 7. února 2023]. Dostupné z: <https://www.reuters.com/technology/deliveroo-quit-dutch-market-nov-30-2022-10-19/>.

¹²⁰ Momentálně se věc nachází u Nejvyššího soudu Velké Británie.

¹²¹ V podrobnostech srov. KERIKMÄ, KAJANDER: *Gig economy workers...*, s. 126. – 128.

Odhlédneme-li od zákonného a judikatorního výkladu pojmu zaměstnance v této zemi, který je ovšem základním východiskem při rozhodovací praxi soudů, jeví se jako daleko zajímavější, že španělský občanský zákoník obsahuje jedno specifické ustanovení. Jedná se spíše o výkladové ustanovení začleňující pojem *měníci se „sociální reality“*, jehož má být zohledňováno při výkladu právních norem. Toto ustanovení tak klade požadavek na soudy, aby při rozhodování přizpůsobovaly výklad zákonných ustanovení měnící se sociální realitě. Výše uvedené ustanovení se tak jeví jako příhodné ve vztahu k zakázkové ekonomice, neboť je tím zabráněno příliš rigidnímu přístupu, který se opírá pouze o zákonné formulace, starší judikaturu a případně o doktrinální závěry, které již zdaleka neodráží současnou realitu. Tímto způsobem postupoval Nejvyšší soud v případě *Glovo case*,¹²² kdy předmětem tohoto sporu byla otázka postavení pracovníku společnosti Glovo, kteří rozváželi jídlo zákazníkům. Ačkoliv předchozí dvě soudní rozhodnutí potvrdily, že kurýři této společnosti nejsou v postavení zaměstnanců, Nejvyšší soud zaujal opačné stanovisko, když konstatoval, že se o pracovněprávní vztah jedná. Toto rozhodnutí primárně stojí na podobných základech jako *Uber case* popsány v jedné z předchozích podkapitol, nicméně se zde objevily i další klíčové body rozhodnutí. Důvodem, že společnost Glovo nebyla Nejvyšším soudem ve Španělsku shledána jako pouhý zprostředkovatel, byla jeho role při koordinaci a organizaci této služby. Příkladem se jedná o algoritmické řízení služby jako je hodnocení kurýrů, stanovení ceny služby, způsob placení a nově zde hrála zásadní roli otázka vlastnictví nezbytného vybavení pro výkon práce, za které soud označil aplikaci¹²³ jako takovou.

Nejvyšší soud tak aplikaci označil za základní nástroj pro poskytování služby, neboť bez ní by žádná služba být poskytnuta nemohla a prostředky, jež si obstarává sám pracovník, jako auto či mobilní telefon, tak Nejvyšší soud označil za druhořadé. Stejně tak se kriticky vyjádřil k přidělování práce na základě hodnocení pracovníka, kdy tuto skutečnost označil jako značný zásah do jeho autonomie, která se podezřele podobá manažerským pravomocím typickým pro pracovněprávní vztah. V konečném souhrnu tak Nejvyšší soud dospěl k závěru, že pracovníci společnosti Glovo mají výrazně omezenou autonomii (pracovníci mohou rozhodovat pouze v druhořadých věcech, jako je prostředek přepravy či volba trasy), což celkově svědčí o pracovně právním vztahu.

Následkem tohoto rozhodnutí došlo k začlenění těchto úvah označovaných jako „*Rider's Law*“ do legislativy. Nově je tak presumován pracovně právní poměr a osoba provádí

¹²² Rozhodnutí The Supreme court of Spain ze dne 25. září 2020, *Glovo case*.

¹²³ Tím je myšlena mobilní aplikace, resp. software, případně platforma dostupná přes internetový prohlížeč.

dodávky pro zaměstnavatele (digitální doručovací platformu) v případě, kdy podléhá jejich pracovním podmínkám, organizaci, řízení, a kontrole buď přímo, nepřímo nebo implicitně prostřednictvím algoritmického řízení služby prostřednictvím digitální platformy. Správně je též poukazováno na to, že tato legislativní formulace je specifická pouze pro část zakázkové ekonomiky vztahující se k doručování, neboť jsou zde používány výrazy jako „distribuce“ či „dodávka“.¹²⁴ Dalším legislativním přínosem v této oblasti je právo podnikové rady¹²⁵ být informována ohledně všech skutečností, parametrů a pravidel, které mohou mít vliv na pracovní podmínky zaměstnanců, a to včetně těch, které jsou odvozeny pomocí algoritmů či umělé inteligence.

Jak je z výše uvedených příkladů patrné, tak pracovní právní úprava je (nejen) v jednotlivých členských státech napříč Evropskou unií poměrně rozdílná. Výsledkem tak jsou rozdílná soudní rozhodnutí ve stejných věcech, jako např. v případě Deliveroo v Nizozemsku a Velké Británii (viz podkapitola 2.2.2). S největší pravděpodobností lze očekávat rozdílný přístup soudních institucí v rámci Evropské unie¹²⁶ i nadále, dokud nebude dosaženo harmonizujícího výkladu na úrovni Evropské unie.

¹²⁴ KERIKMÄ, KAJANDER: *Gig economy workers...*, s. 130.

¹²⁵ V rozhodnutí označováno jako „Works council“.

¹²⁶ Ačkoliv Velká Británie již není členem EU, značná část rozhodnutí ve Velké Británii týkající se gig ekonomiky byla vydána ještě v době jejího členství.

5 Výhodiska ze současné situace

Je snad nepochybné, že pracovní právo bude v dohledné době vystaveno stupňujícímu se tlaku v důsledku digitální transformace a nových forem zaměstnání a bude tak muset legitimně čelit změnám. Především, jak vyplývá z této práce, je potřeba se blíže zabývat situací v oblasti zakázkové ekonomiky, kde aktuální právní úprava je nedostatečná, vyvolává mnoho otázek a nejistot a úprava smluvních vztahů v této oblasti je přinejmenším sporná. Při budoucích legislativních změnách ať už na vnitrostátní či evropské úrovni by však neměl být opomíjen nesporný přínos gig ekonomiky jako celku, ať už v podobě flexibilního výkonu práce či technologického vývoje, který usnadňuje život především koncovým zákazníkům, kdy jsem přesvědčen, že při uvážlivé a správně cílené regulaci budou převažovat pozitiva těchto obchodních modelů. Z tohoto důvodu by tak nemělo docházet k přílišné ostrakizaci onoho fenoménu a snahám zabránit jeho fungování pouze z důvodu absentující právní úpravy, neboť při takto zvoleném řešení by zákonodárce jistě dostal jednoduše z citátů Karla Čapka, a sice, že „*Opravdovým zdrojem poznání je omyl*“. Výše uvedené skutečnosti reflektuje návrh směrnice Evropské komise,¹²⁷ a proto bude část této kapitoly věnována jeho nejdůležitějším bodům.

Nabízí se taktéž možnost zachování stávající právní úpravy bez nutnosti dalších legislativních změn, tedy tzv. nulová varianta, což by bylo pro zákonodárce zcela jistě řešením nejlepším, avšak nutno podotknout, že poměrně alibistickým, neboť vyjasnění sporných otázek by bylo ponecháno orgánům moci výkonné, a především soudním instancím. Tento postup však nepovažuji za vhodný především z důvodu právní jistoty pracovníků stejně jako digitálních platforem, kdy právě nejistota ohledně právního postavení subjektů gig ekonomiky může odrazovat tyto technologické společnosti od vytváření dalších pracovních míst, neboť se obávají případných následků. Zároveň se mnohdy zdráhají poskytnout větší podporu pracovníkům, neboť ta by mohla posilovat závěr o naplnění znaků závislé práce.¹²⁸ Zároveň mám pochyby, zda by se přístup soudních instancí ke způsobu vnímání závislé práce změnil. V dalších částech této kapitoly se proto pokusím vyjádřit k nejdiskutovanějším dvěma variantám, přičemž jsem přesvědčen, že se jedná o varianty, kterými by se mělo české pracovní právo vydat a v budoucnu vydá.

¹²⁷ Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2021/0414 (COD) o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem [online]. Brusel, 2021. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:52021PC0762>.

¹²⁸ SHMID-DRÜNER: The situation of workers..., s. 6.

5.1 Návrh směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformem

Na neutěšenou situaci v oblasti postupující digitalizace pracovního trhu reaguje Evropská komise návrhem směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformem. Mimo vyvratitelnou domněnku (kterou lze označit za stěžejní a velmi důležitou), dle které se smluvní vztah mezi pracovníkem a platformou při naplnění určitých kritérií považuje za pracovní poměr (blíže podkapitola 5.3), je účelem návrhu směrnice podpořit transparentnost, spravedlnost a odpovědnost při algoritmickém řízení práce prostřednictvím platformy.¹²⁹ Jelikož primární roli zastávají algoritmické systémy, které nahrazují lidský prvek na straně zaměstnavatele, resp. vedoucích pracovníků a celý proces se tak ve většině případů odehrává prost lidského zásahu, zaměřím se právě na řešení uvedeného problému, které daný návrh směrnice nabízí.

Hlavním neduhem práce skrze platformy je značný informační deficit pracovníků ohledně zásadních otázek, jakými jsou např. způsob určování jejich ohodnocení, podle jakých kritérií jim je přidělována práce, či dle kterých skutečností dochází k hodnocení pracovníka. Je tak počítáno s povinností pracovních platformem informovat její zaměstnance o algoritmických systémech, které se používají k

- monitorování výkonu práce,
- dozoru nad vykonanou prací,
- hodnocení zaměstnance.¹³⁰

Stejně tak bude nutno zaměstnance informovat o algoritmických systémech, které se používají k rozhodnutím výrazně ovlivňujícím pracovní podmínky zaměstnance, jimiž se rozumí

- přístup k pracovním úkolům,
- odměňování,
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci,
- pracovní doba,
- kariérní postup a smluvní postavení,
- omezení, pozastavení či zrušení účtu,¹³¹

¹²⁹ Čl. 1 návrhu směrnice

¹³⁰ Čl. 6 odst. 1 písm. a) návrhu směrnice.

¹³¹ Tamtéž, písm. b).

příčemž při přijetí takového rozhodnutí budou mít zaměstnanci právo obdržet vysvětlení a obrátit se na kontaktní osobu, která s nimi věc projedná a objasní.¹³² Jestliže se rozhodnutí bude týkat omezení, pozastavení či zrušení účtu (rozvázání pracovního poměru), smluvního postavení či odepření vyplacení odměny, bude povinností platformy poskytnout zaměstnanci písemné odůvodnění.¹³³

Rozhodnutí výrazně ovlivňující pracovní podmínky, která budou přijata či podpořena automatizovaným systémem, budou podléhat přezkumu ze strany platform, čímž je kladen důraz na přítomnost lidského prvku. Stejně tak bude povinností platform vyhodnocovat rizika automatizovaných systémů pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.¹³⁴

Návrh směrnice rovněž poskytuje východisko ohledně informačního deficitu ze strany státního aparátu, kdy digitální platformy budou povinny příslušným orgánům sdělit počet osob vykonávajících práci prostřednictvím dotčené digitální platformy včetně jejich smluvního postavení a všeobecné podmínky vztahující se na uvedené smluvní vztahy. Tímto má být podpořena větší transparentnost práce v oblasti zakázkové ekonomiky.

5.2 Nová kategorie zaměstnanců aneb krok do neznáma

V odborných diskurzech pravidelně a zcela legitimně zaznívají úvahy o vytvoření nové kategorie zaměstnanců na pomezí „tradičních“ zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných. Smyslem této úpravy by bylo při současném zachování flexibility práce poskytnout těmto osobám alespoň minimální škálu ochranných institutů pracovního práva a zároveň dostatečnou sociální ochranu.

Měla by tak zůstat možnost pracovníka svobodně se rozhodnout, kdy a v jaký čas bude práci vykonávat a případně též z jakého místa. Jelikož však nelze přehlédnout hospodářskou závislost těchto pracovníků na platformách a vysokou míru kontroly prováděnou ze strany platform, mělo by se přistoupit k výčtu minimálních standardů ochrany těchto pracovníků, což mimo jiné povede ke zlepšení pracovních podmínek. Např. v analýze vypracované pro Evropský parlament se uvádí koncept „*Fair and dignified Support infrastructure for platform workers*“, který by pracovníkovi v zakázkové ekonomice zaručoval právo na minimální mzdu, minimální sociální zabezpečení, pojištění odpovědnosti za škodu, ochranu soukromí a ochranu před diskriminací.¹³⁵ Tento přístup se na první pohled jeví jako způsobilý zajistit dostatečnou a

¹³² Čl. 8 odst. 1 návrhu směrnice.

¹³³ Tamtéž.

¹³⁴ Čl. 7 návrhu směrnice.

¹³⁵ SHMID-DRÜNER: The situation of workers..., s. 7.

efektivní ochranu pracovníků, avšak i přesto by se jednalo o naši právní úpravě dosud neznámý a poměrně složitý koncept s mnohými negativy.

Jednak si lze představit poměrně obtížnou diskusi nad tím, které ochranné instituty pracovního práva je vhodné použít a které jsou natolik svazující a staromódní, že popírají principy fungování těchto flexibilních prací. Za další, jak vhodně poukazuje De Stefano, bude obtížné najít vhodnou definici, která by dostatečně určitě vymezovala okruh osob, které do této kategorie budou spadat a takto nově vymezená kategorie by zcela jistě znamenala další problém v aplikační praxi,¹³⁶ nemluvě o možnosti zneužívání tohoto institutu ze strany zaměstnavatelů. Podle jakých předpisů by se mělo postupovat při určování minimální mzdy (místo, kde se nachází uživatel/pracovník nebo místo sídla platformy)? Jaký systém sociální ochrany těchto pracovníků by měl být zaveden a jakým způsobem zajistit finanční spoluúčast na placení sociálních příspěvků ze strany platformy?¹³⁷ To vše jsou další problematické aspekty, se kterými by bylo nutné se vypořádat. I přes to jsem přesvědčen, že se jedná o reálnou koncepci budoucí právní úpravy, kde jistým vzorem může být německá právní úprava a její institut *arbeitnehmerähnliche Personen*.

5.3 Úprava závislé práce

Aktuální právní úprava závislé práce bývá v poslední době podrobována čím dál větší kritice ze strany odborné veřejnosti, neboť tato definice dostatečně nereflektuje změnu pracovního prostředí a nevyhovuje tak aktuálním potřebám a požadavkům jak ze strany zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Dle mého názoru je zcela oprávněně vytykána příliš detailní úprava znaků závislé práce a podmínek jejího výkonu, přičemž pro subsumpci právního vztahu pod závislou práci je příliš striktně vyžadováno naplnění všech jejich znaků.¹³⁸ Tato situace „*ve svém důsledku způsobuje, že i když materiálně můžeme u některých ekonomicky aktivních osob cítit, že se jedná o zaměstnance, nebo že bychom jim měli poskytnout alespoň určitou ochranu pracovního práva, nelze tak učinit, neboť striktně nenaplní všechny definiční znaky závislé práce, což je z tohoto privilegia automaticky vyloučí*“.¹³⁹ Je následně bezúčelné uplatňovat již několikrát zmíněný *primacy of fact* a hledět na vztahy vznikající v oblasti zakázkové

¹³⁶ DE STEFANO: The Rise of the 'Just-in-Time Workforce', s. 29.

¹³⁷ KUBEŠOVÁ, Jitka. Ochrana „digitální nádeníků“ In: PICHRT, Jan; BOHÁČ, Radim; MORÁVEK, Jakub. (eds.) Sdílená ekonomika tři roky poté – závěry a perspektivy. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 49 - 50.

¹³⁸ Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013-35.

¹³⁹ TKADLEC, Matěj. Závislá práce v době moderních technologií a koronaviru. *Právní rozhledy*, 2021, roč. 29, č. 5, s. 161 – 167.

ekonomiky materiálně – tedy dle fakticity, když ani tímto způsobem nedojde k naplnění definice závislé práce obsažené v ZP, které se soudy tak úzkostlivě drží.

Sílí tak hlasy volající po redefinici závislé práci, kdy by nebylo potřeba naplnění všech jejich definičních znaků, či po úplném vypuštění zákonné definice a přenechání její definice soudním instancím a doktríně.¹⁴⁰ Tento přístup by bezpochyby umožňoval lepší přizpůsobivost vzhledem k neustále měnící se sociální realitě. Lze totiž souhlasit s tím, „že *status zaměstnance by měl být garantován každé osobě, která vykonává práci vyznačující se osobní a hospodářskou závislostí na jiném subjektu. Právě tato osobní a hospodářská závislost je ústředním pojmem, od něhož by se právní regulace měla odvíjet. Ostatní znaky jsou pouze podpůrnými, jejich případná absence by neměla v žádném případě vést k závěru o neaplikaci pracovníprávních předpisů*“.¹⁴¹

Při hledání možných řešení se nabízí vyjít z aktuálního návrhu směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform, který stanoví vyvratitelnou právní domněnku, dle něhož se na osobu pracující pro digitální pracovní platformu bude nahlížet jako na zaměstnance s uzavřeným pracovním poměrem, pokud bude mít tato platforma kontrolu nad výkonem práce. K tomu bude zapotřebí, aby byly splněny alespoň dvě z pěti níže uvedených skutečností:

- a) faktické určení výše odměny nebo stanovení jejích horních limitů;
- b) požadavek, aby osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy dodržovala zvláštní závazná pravidla, pokud jde o vzhled, chování vůči příjemci služby nebo výkon práce;
- c) dozor nad výkonem práce nebo ověřování kvality výsledků práce, a to i elektronickými prostředky;
- d) faktické omezení svobody, a to i prostřednictvím sankcí, organizovat si svou práci, zejména pokud jde o možnost zvolit si pracovní dobu nebo dobu nepřítomnosti, přijmout, či odmítnout úkoly nebo využít subdodavatele či náhradníky;
- e) faktické omezení možnosti budovat klientskou základnu nebo vykonávat práci pro jakoukoli třetí stranu.¹⁴²

Návrh této směrnice tak v podstatě nabízí koncept, jakým způsobem lze postupovat při nahlížení a posuzování závislé práce, přičemž lze očekávat obsáhle diskuze týkající se výše uvedených kritérií kontroly a míry jejich naplnění. Jako problematická se však může jevit ta skutečnost, že ostatní právní vztahy připomínající závislou práci pod tuto vyvratitelnou

¹⁴⁰ Tamtéž.

¹⁴¹ PODRAZIL, Petr, JIRÁSKO, Vojtěch. *Pracovní podmínky ve světle digitálních platform*, s. 22 a násl.

¹⁴² Čl. 4 návrhu směrnice.

domněnku spadat nebudou pouze z důvodu, že jedním ze subjektů není digitální pracovní platforma, resp. že se nejedná o vztahy uvnitř zakázkové ekonomiky. Bude tak docházet k bezdůvodnému rozlišování a jiným právním kvalifikacím v téměř totožných situacích. Tento problém lze demonstrovat např. u přepravních společností, kdy Jakub Tomšej ve svém příspěvku zdůrazňuje, že činnost řidičů tradičních taxislužeb, kteří ve většině případů mají s taxislužbou uzavřenou obchodněprávní smlouvu a tuto činnost tak vykonávají jako osoby samostatně výdělečně činné, mnohem více připomíná závislou práci (rozdělení směn, pokyny dispečinku), než činnost řidičů společnosti Uber.¹⁴³ Optikou výše uvedené směrnice by se však na tyto taxikáře uvedená právní domněnka nevztahovala. Ačkoliv se může jednat o účinné řešení v oblasti zakázkové ekonomiky a já bych jej v tomto ohledu mohl pouze kvitovat, není důvod pro to, aby se případná změna právní úpravy nevztahovala i na ostatní formy zastírání pracovněprávních vztahů.

Je zcela na místě vést diskusi ohledně změny koncepce závislé práce, která je typická a spíše odpovídá uspořádání tradičních zaměstnaneckých vztahů posledních dekád, neboť při setrvání na stávajícím pojetí může přinést více škody než užitku. Jakkoliv totiž některé osoby, včetně pracovníků gig ekonomiky, nemusí nutně splňovat všechna stávající kritéria závislé práce, nelze bez dalšího usuzovat na to, že se fakticky o zaměstnance, resp. závislou práci nejedná.

Východisko ze současné situace spatřuji ve flexibilnějším nahlížení na závislou práci, přičemž se dle mého názoru neobejdeme též bez klasifikace nové skupiny pracovníků, kterým bude poskytována alespoň minimální úroveň ochrany. Samotné rozvolnění definice závislé práce by na jedné straně sice přineslo kýžený výsledek v podobě klasifikace pracovníků jako zaměstnanců, na straně druhé by se však na tyto osoby vztahovaly i instituty pracovního práva, které jsou typické pro standardní pracovní pozice, nikoliv však pro tyto flexibilní modely výkonu práce, kterým by mohly být spíše na škodu. Teprve kombinace obou zmíněných variant může v konečném součtu obstojně čelit aktuálním výzvám pracovního práva stejně dobře, jako teprve těm budoucím.

¹⁴³ TOMŠEJ, Jakub. Právní status řidičů Uber: nehas, co tě nepálí? In. PICHRT, Jan; BOHÁČ, Radim; MORÁVEK, Jakub. (eds.) Sdílená ekonomika – sdílený právní problém? Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 106.

Závěr

Abychom jako společnost měli představu, jakým aktuálním výzvám je potřeba čelit, je zapotřebí, aby rovněž docházelo k jejich správnému označování a vymezení. Z tohoto důvodu je tak třeba termín *sdílená ekonomika* označit za zavádějící a používat jej v této souvislosti co nejméně. Spíše je potřeba důsledně rozlišovat, zda je předmětem transakce skrze digitální platformy nabízený čas dané osoby v podobě výkonu činnosti a jedná se tak o zakázkovou (gig) ekonomiku, či zda jsou nabízena jiná aktiva (produkty).

Ze skutečností uvedených v této práci lze předpokládat, že vzestupný trend zakázkové ekonomiky jako celku bude i nadále pokračovat, v důsledku čehož bude postupně docházet k mizení standardních pracovněprávních vztahů, jak je známe dnes. Proto je zapotřebí důkladně zanalyzovat především problematické aspekty zakázkové ekonomiky a následně zodpovědět otázku, zda je současný právní systém připraven na tento vzrůstající trend. Známé rčení, že *není všechno zlato, co se třpytí*, bylo při bližším zkoumání gig ekonomiky touto prací potvrzeno, když na první pohled lákavou nabídku flexibilního zaměstnání v konečném důsledku zatemňuje množství negativních externalit. Eroze pracovního práva a problematické uspořádání vztahů mezi subjekty zakázkové ekonomiky tak dává dostatečný důvod pochybovat o připravenosti současné právní úpravy na aktuální i budoucí výzvy, s kterými bude právní řád chtě nechtě konfrontován.

Nejvíce problematická je především skutečnost, že pracovníci bývají považováni za osoby samostatně výdělečně činné, ačkoliv jak bylo demonstrováno v této práci, jejich postavení tomu ne vždy odpovídá. Nacházejí se tak v jakémsi právním vakuu, kdy je nelze označit za osoby samostatně výdělečně činné, ani za zaměstnance, ačkoliv k nim mají zdaleka nejbližší. Z tohoto důvodu bylo autorem rovněž zkoumáno, jakým způsobem si soudní jurisdikce zahraničních zemí poradily s právním postavením těchto subjektů. Ve většině případů byl vztah mezi nimi označen jako pracovněprávní i přes veškeré smluvní ujednání a faktické úkony, které měly této klasifikaci zabránit. Na úkor smluvního ujednání tak byl preferován princip *primacy of fact*, jehož uplatnění však v podmínkách české právní úpravy činí potíže.

Z detailního rozboru směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách vyplynulo, že tato se subjektů zakázkové ekonomiky dotkne pouze minimálně, neboť osobní působnost směrnice je závislá na dvou kritériích. Tím prvním je definice pracovníka vyplývající z rozhodovací činnosti SDEU. Tento aspekt se při bližším zkoumání ukázal jako bezproblémový, kdy pojem pracovník je SDEU vykládán poměrně široce a osoby

vykonávající činnost v oblasti zakázkové ekonomiky tak statut pracovníka zpravidla mít budou. Druhé kritérium je však v našem právním prostředí podmíněno výkonem závislé práce těchto pracovníků, přičemž jak vyplynulo z této práce, pracovníci závislou činností při aktuálním pojetí závislé práce ve většině případů nevykonávají, ačkoliv by to reálné uspořádání poměrů vyžadovalo. Transpozice směrnice by se tak měla dotknout alespoň zaměstnanců činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, když nově rozšiřuje informační povinnost ze strany zaměstnavatele vůči těmto zaměstnancům, včetně povinnosti zaměstnavatele rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu alespoň 3 dny předem a zároveň budou na tyto zaměstnance dopad i ochranné instituty pracovního práva, které se dosud neaplikovaly. Lze konstatovat, že předkladatel navrhované novely ZP postupoval při transpozici směrnice poměrně zdrženlivě, především lze mít pochybnosti o tom, zda byl dodržen užitečný účinek směrnice vzhledem k absenci úpravy referenčních dnů a hodin.

Stinné stránky zakázkové ekonomiky uvedené v této práci dle mého názoru dostatečně odůvodňují závěr, že je potřeba se touto situací blíže zabývat, aby došlo k narovnání již poměrně pokřiveného prostředí v této oblasti. Řešením může být, zdá se, návrh směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform. Klíčovým bodem této směrnice je zakotvení vyvratitelné domněnky ohledně existence pracovního poměru mezi platformou a jejím pracovníkem, při naplnění určitého počtu kritérií. Tento návrh směrnice lze považovat za ambiciózní, neboť pro české právní prostředí přináší koncept zcela neznámý. Nutno však podotknout, že aktuální doba moderních technologií změnu v chápání závislé práce více než vyžaduje, aby byly setřeny nerovné podmínky vůči zaměstnavatelům, kteří své zaměstnance klasifikují správně, a především s ohledem na daňový systém a udržitelnost systémů sociální ochrany. Nesporným přínosem návrhu směrnice je taktéž podpoření informační povinnosti platform jak vůči pracovníkům, tak státním orgánům a zakotvení povinnosti lidského monitorování systémů. Tyto aspekty směrnice by měly být v plném rozsahu přijaty nezávisle na smluvním vztahu mezi platformou a pracovníkem. Vzhledem k výše uvedenému mám za to, že se jedná o krok správným směrem, který by měl dále rozvířít debatu především ohledně posuzování závislé práce.

Setrvání na právní úpravě *de lege lata* by totiž v konečném důsledku zapříčinilo situaci, kdy by počet osob pracujících v tzv. šedé ekonomice narůstal. Věřím proto, že tato práce má potenciál přispět k rozvoji debaty o nutných změnách v oblasti pracovního práva, neboť nabízí ucelený a detailní pohled na danou problematiku včetně konceptu budoucího řešení.

Literatura

Monografie:

1. HILL, Steven. Kalifornská výzva; Jak (ne)regulovat disruptivní modely podnikání. 1 vydání. Praha: Friedrich-Ebert-Stiftung, zastoupení v České republice, 2016, 26. s.
2. KRÁL, Richard a kol. *Volný pohyb pracovníků v kontextu skončení přechodných opatření*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, nakl. Vodnář, 2012, 214 s.
3. PICHRT, Jan a kol. (eds.). *Sdílená ekonomika a delikty*. Praha: Wolters Kluwer, 2018, 263 s.
4. PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1 vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s.
5. PICHRT, Jan; BOHÁČ, Radim; MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 336 s.
6. PICHRT, Jan; BOHÁČ, Radim; MORÁVEK, Jakub. (eds.) *Sdílená ekonomika tři roky poté – závěry a perspektivy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, 288 s.

Články:

7. ECKHARDT, Giana M. BARDHI, Fleury. *The Sharing Economy Isn't About Sharing at All* [online]. Harvard Business Review, 28. ledna 2015 [cit. 15. listopadu 2022]. Dostupné z: <https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt-about-sharing-at-all>.
8. PICHRT, Jan. Zero hours contracts. AUC IURIDICA [online], 2019, roč. 65, č. 1, s. 93-101 [cit. 28. února 2023]. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2019.7>.
9. PODRAZIL, Petr, JIRÁSKO, Vojtěch. *Pracovní podmínky ve světle digitálních platforem. Práce a mzda* [online], 2022, č. 3, s. 22 a násl. [cit. 27. února 2023]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/pracovni-podminky-ve-svetle-digitalnich-platforem>.
10. RANDLOVÁ, Nataša, SMOLAŘ, David. *Nová směrnice EU 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a její dopad na český zákoník práce. Práce a mzda* [online], 2020, č. 9, s. 12-20 [cit. 21. února 2023]. Dostupné z: https://www.praceamzda.cz/clanky/nova-smernice-eu-20191152-o-transparentnich-predvidatelnych-pracovnich-podminkach-jeji-dopad?check_logged_in=1.
11. TKADLEC, Matěj. Závislá práce v době moderních technologií a koronaviru. *Právní rozhledy*, 2021, roč. 29, č. 5, s. 161 a násl.

Ucelený dokument publikovaný na internetu (např. ve formátu .pdf):

12. COMPA, Lance. Trade liberalization and labour law – 2006 general reports [online]. The XVIII. World congress of labour law & social security law. Paris, 2006. Dostupné z: <https://hdl.handle.net/1813/73049>.

13. DE STEFANO, Valerio. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming; Bocconi Legal Studies Research Paper No. 2682602 [online], 2015, 51s. [cit. 21. listopadu 2022]. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602.
14. Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, s. 63. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/>.
15. Edison Research. The gig economy, 2018 [online]. Dostupné z: <https://www.edisonresearch.com/americans-and-the-gig-economy/>.
16. European Commission. Upgrading the single market: More opportunities for people and business [online]. Register of commission documents, 2015. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/transparency/documentsregister/detail?ref=COM\(2015\)550&lang=en](https://ec.europa.eu/transparency/documentsregister/detail?ref=COM(2015)550&lang=en)
17. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. BARCEVIČIUS, Egidijus a kol. *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work: final report* [online]. Lucemburk: Publications Office of the European Union, 2021, s. 96. Dostupné z: <https://www.doi.org/10.2767/527749>.
18. European Parliament. The cost of non Europe in the sharing economy; Economic, social and legal challenges and opportunities [online]. European Parliamentary Research Service, 2016. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/558777/EPRS_STU\(2016\)558777_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/558777/EPRS_STU(2016)558777_EN.pdf)
19. Evropská komise. Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. *Potvrzení volného pohybu pracovníků: práva a hlavní vývojové změny* [online]. Brusel, 2010. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:52010DC0373>.
20. Evropský parlament. Usnesení Evropského parlamentu ze dne 4. července 2017 o pracovních podmínkách a nejistém zaměstnání [online]. Štrasburk, 2017, bod 53. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.334.01.0088.01.ENG.
21. Evropský program pro ekonomiku sdílení. Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů [online]. Evropská

- komise, 2016. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2016\)356&lang=cs](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2016)356&lang=cs).
22. KERIKMÄ, Tanel, KAJANDER, Aleksii. *Gig economy workers in the European Union: towards changing their legal classification [online]*. Revista CIDOB d'Afers Internacionals, issue 131, 2022, s. 117-139. Dostupné z: <https://doi.org/10.24241/rcai.2022.131.2.117/en>.
23. Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2021/0414 (COD) o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform [online]. Brusel, 2021. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:52021PC0762>.
24. Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii [online]. Brusel, 2017. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0797 &from=FR>
25. Sekce pro evropské záležitosti Úřadu vlády ČR. *Analýza sdílené ekonomiky a digitálních platform [online]*. Vláda České republiky, 2017. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/urad-vlady/poskytovani-informaci/poskytnute-informace-na-zadost/Priloha_4_Material_Analyza.pdf
26. SHMID-DRÜNER, M. The situation of workers in the collaborative Economy [online]. European parliament, 2016. Dostupné z: <https://op.europa.eu/s/xevO>
27. SMEJKALOVÁ, Kateřina. Digitální nádeníci hledají svá práva [online]. Praha: Masarykova demokratická akademie, 2017. Dostupné z: https://masarykovaakademie.cz/wp-content/uploads/Digitalizace_web_opr.pdf
28. VALENDUC, Gérard, VENDRAMIN, Patricia. Work in the digital economy: sorting the old from the new [online]. Brusel: The European Trade Union Institute, 2016. Dostupné z: <https://www.etui.org/publications/working-papers/work-in-the-digital-economy-sorting-the-old-from-the-new>
29. Vypořádání připomínkového řízení, zásadní připomínky k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, s. 43. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/>.
30. Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, s. 15. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/>.

Internetové stránky

31. Amazon Mechanical Turk Participation Agreement [online]. Mturk.com, 25. března 2020 [cit. 25. února 2023]. Dostupné z: <https://www.mturk.com/participation-agreement>.

32. Britský soud: Uber by měl na řidiče nahlížet jako na zaměstnance [online]. Investicniweb.cz, 19. února 2021, [cit. 8. prosince 2022]. Dostupné z: <https://www.investicniweb.cz/britsky-soud-uber-mel-na-ridice-nahlizet-jako-na-zamestnance>.
33. Cambridge dictionary [online]. Cambridge.org [cit. 18. listopadu 2022]. Dostupné z <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gig>.
34. DUSZYŃSKI, Maciej. Gig economy: statistics and definiton [2020 Trends Update] [online]. Resumelab.com, 8. dubna 2022 [cit. 26.11.2022]. Dostupné z: <https://resumelab.com/job-search/gig-economy-statistics>.
35. Ekonomika sdílení (Sharing economy) [online]. Managementmania.com [cit. 17.11.2022]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/ekonomika-sdileni>.
36. MARTÍNKOVÁ, Aneta. *Když lidem platí algoritmus. Kurýři z Woltu chtějí vidět do ohodnocování, chystají celostátní stávkou* [online]. wave.rozhlas.cz, 2. února 2023 [cit. 13. února 2023]. Dostupné z: <https://wave.rozhlas.cz/kdyz-lidem-plati-algoritmus-kuryri-z-woltu-chteji-videt-do-ohodnocovani-chystaji-8922894>.
37. Práce (bez) budoucnosti [online]. Pracebudoucnosti.cz [cit. 30.11.2022]. Dostupné z: <https://pracebudoucnosti.cz/platformy-neviditelna-prace/>.
38. SAID, Carolyn. Changes at freelance site Upwork are frustrating some contractors [online]. Sfchronicle.com, 14. srpna 2015 [cit. 26.11.2022]. Dostupné z: <https://www.sfchronicle.com/business/article/Changes-at-freelance-site-Upwork-are-frustrating-6445546.php>.
39. STERLING, Toby, VAN CAMPENHOUT, Charlotte. *Deliveroo to quit Dutch market on Nov. 30, riders to get compensation* [online]. Reuters.com, 19. října 2022 [cit. 7. února 2023]. Dostupné z: <https://www.reuters.com/technology/deliveroo-quit-dutch-market-nov-30-2022-10-19/>.
40. Uber v Británii mění pravidla. Řidiči mají nárok na minimální mzdu i dovolenou [online]. Forbes.cz, 17. března 2021 [cit. 8. prosince 2022]. Dostupné z: <https://forbes.cz/uber-v-britanii-meni-pravidla-ridici-maji-narok-na-minimalni-mzdu-i-dovolenou/>.

Právní předpisy

41. Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCJ7DN4N6/>.
42. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

43. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

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

Legislativa EU:

45. Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1152, ze dne 20. června 2019, o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Úř. Věst. L 186, 11. července 2019.

Domácí judikatura:

46. Nález Ústavního soudu ze dne 6. prosince 2001, sp. zn. III. ÚS 410/01.

47. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. února 2019, sp. zn. 6 Ads 225/2018.

48. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 6.5.2020, sp. zn. 10 Azs 351/2019-36.

Zahraniční judikatura:

49. Rozhodnutí The supreme court of the United Kingdom ze dne 19. února 2021, Uber B.V. and others v. Aslam and others [online]. Dostupné z: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>.

50. Rozhodnutí The Supreme court of Spain ze dne 25. září 2020, Glovo case.

51. Rozhodnutí Court of Amsterdam ze dne 13. září 2021, FNV v. Uber B.V.

Judikatura Soudního dvora EU:

52. Rozsudek ze dne 19. března 1964, Hoekstra v. Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten, C-75/63.

53. Rozsudek ze dne 23. března 1982, Levin v. Staatssecretaris van Justitie, C-53/81.

54. Rozsudek ze dne 3. června 1986, Kempf v. Staatssecretaris van Justitie, C-139/85.

55. Rozsudek ze dne 3. července 1986, Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg, C-66/85.

56. Rozsudek ze dne 5. října 1988, Steymann v. Staatsecretaris van Justitie, 196/87.

57. Rozsudek ze dne 14. prosince 1989, The Queen v. Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd., C-3/87

58. Rozsudek ze dne 25. července 1991, Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional a Secretary of State for Education and Employment., C-202/90.

59. Rozsudek ze dne 26. února 1992, Raulin v. Minister van Onderwijs en Wetenschappen, C-357/89.

60. Rozsudek ze dne 26. března 1992, Bernini v. Minister van Onderwijs en Wetenschappen, C-3/90.

61. Rozsudek ze dne 20. listopadu 2001, Aldona Malgorzata Jany and Others v. Staatssecretaris van Justitie, C-268/99.
62. Rozsudek ze dne 19. listopadu 2002, Bülent Kurz, né Yüce v. Land Baden-Württemberg, C-188/00.
63. Rozsudek ze dne 13. ledna 2004, Ayuntamiento de Sevilla v. Recaudadores de Tributos de las Zonas primera y segunda, C-256/01.
64. Rozsudek ze dne 17. března 2005, Karl Robert Kranemann v. Spolkové země Severní Porýní-Vestfálsko, C-109/04.
65. Rozsudek ze dne 24. ledna 2008, The Queen, na žádost: Ezgi Pažit a další v. Secretary of State for the Home Department, C-294/06.
66. Rozsudek ze dne 4. června 2009, Athanasios Vatsouras a Josif Koupatantze v. Arbeitsgemeinschaft, ve spojených věcech C-22/08 a C-23/08.
67. Rozsudek ze dne 28. dubna 2011, Hassen El Dridi, alias Soufi Karim, C-61/11.
68. Rozsudek ze dne 1. března 2012, Dermot Patrick O'Brien v. Ministry of Justice, C-393/10.
69. Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, NV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden, C-413/13.

Shrnutí, klíčová slova

Shrnutí

Práce se zabývá bližším zkoumáním zakázkové ekonomiky a jejího vlivu na pracovněprávní vztahy. Autor pojal téma této práce poměrně ze široka, kdy se pokusil detailněji přiblížit způsob fungování zakázkové ekonomiky i neznalému čtenáři. Současně kriticky zhodnotil a vysvětlil, proč se k označování těchto modelů práce někdy nevhodně užívá termínů sdílená ekonomika, na což navázal podrobným terminologickým vymezením v oblasti jak zakázkové, tak sdílené ekonomiky. V dalších částech práce je autorem uvedeno, do jaké míry představují nové formy zaměstnání problém pro současnou pracovněprávní úpravu a vice versa. Práce se taktéž blíže věnuje některým rozhodnutím zahraničních soudů a pozornost je rovněž věnována směrnici EU 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU. V poslední kapitole dochází k zodpovězení otázky, zda lze považovat současnou právní úpravu pracovního práva za dostatečnou, resp. jaké jsou možné budoucí východiska z této situace.

Summary

The thesis deals with a closer examination of the gig economy and its impact on labour relations. The author has approached the topic of this thesis in a rather broad way, where he has tried to provide a more detailed description of the functioning of the gig economy even to the uninitiated reader. At the same time, he critically evaluated and explained why the term sharing economy is sometimes inappropriately used to refer to these labour models, which he followed up with a detailed terminological definition of both the gig and sharing economies. In the following sections of the paper, the author indicates to what extent the new forms of employment pose a problem for current labour law and vice versa. The thesis also takes a closer look at some decisions of foreign courts, and attention is also paid to the EU Directive 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the EU. The last chapter answers the question whether the current labour law regulation can be considered sufficient or what possible future ways out of this situation are possible.

Klíčová slova

Pracovní právo, zakázková ekonomika, sdílená ekonomika, ekonomika platforem, závislá práce, pracovněprávní vztah, směrnice EU 2019/1152,

Keywords

Labour law, gig economy, sharing economy, platform economy, dependent work, employment relationship, directive EU 2019/1152.