

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Vojtěch Hanzal**

**Výkon závislé práce prostřednictvím digitálních  
platforem**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 25. 6. 2021

### **Prohlášení**

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 234 189 znaků včetně mezer.

V Praze dne 25. 6. 2021

.....

Vojtěch Hanzal

## **Poděkování**

Na tomto místě bych chtěl poděkovat prof. JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D. za jeho vstřícný přístup, ochotu, trpělivost a cenné rady, které mi věnoval nejen při psaní této diplomové práce, ale po celou dobu studia.

# Obsah

Úvod.....	1
<b>1. Závislá práce, pojem a znaky.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Historický vývoj pojmu závislé práce.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Důvody rozlišování závislé a nezávislé práce.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Znaky závislé práce.....</b>	<b>6</b>
1.3.1 Výkon práce ve vztazích nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.....	6
1.3.2 Výkon závislé práce „podle pokynů zaměstnavatele“.....	8
1.3.3 Osobní výkon závislé práce.....	9
1.3.4 Výkon závislé práce „jménem zaměstnavatele“.....	11
1.3.5 Znak soustavnosti a hospodářské (ekonomické) závislosti.....	12
<b>1.4 Podmínky výkonu závislé práce.....</b>	<b>14</b>
1.4.1 Podmínka výkonu závislé práce „za mzdu, plat nebo odměnu“.....	15
1.4.2 Výkon závislé práce „na náklady zaměstnavatele“.....	17
1.4.3 Výkon závislé práce „na odpovědnost zaměstnavatele“.....	17
1.4.4 Výkon závislé práce v pracovní době a na pracovišti (jiném dohodnutém místě).....	19
<b>2. Digitální platformy a závislá práce.....</b>	<b>20</b>
<b>2.1 Digitalizace, výzva 21. století.....</b>	<b>20</b>
<b>2.2 Pojem digitální platformy.....</b>	<b>21</b>
<b>2.3 Výkon závislé práce prostřednictvím digitálních platforem.....</b>	<b>25</b>
2.3.1 Obecně k výkonu závislé práce prostřednictvím digitálních platforem.....	25
2.3.2 Digitální platformy a <i>zero hours contracts</i> .....	27
2.3.3 Výhody a nevýhody výkonu „platformové“ práce.....	29
2.3.3.1 Výhody výkonu práce prostřednictvím digitálních platforem.....	29
2.3.3.2 Nevýhody výkonu práce prostřednictvím digitálních platforem.....	30
<b>3. On-demand work, UBER.....</b>	<b>31</b>
<b>3.1 Řidiči UBERu a znaky závislé práce.....</b>	<b>33</b>
3.1.1 Řidič UBERu ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti.....	33
3.1.2 Řidič UBERu a výkon práce „jménem zaměstnavatele“.....	37
3.1.3 Řidič UBERu a osobní výkon práce.....	38
3.1.4 Soustavnost a ekonomická závislost a řidič UBERu.....	38
<b>3.2 UBER a podmínky výkonu závislé práce.....</b>	<b>39</b>
3.2.1 Výkon práce řidiče UBERu za mzdu či odměnu.....	39
3.2.2 Náklady na výkon práce a řidič UBERu.....	40
3.2.3 Řidič UBERu a výkon práce „na odpovědnost zaměstnavatele“.....	41
3.2.4 UBER a výkon práce v pracovní době na pracovišti či jiném místě.....	42
<b>3.3 Řidič UBERu v kontextu zahraniční judikatury.....</b>	<b>44</b>
3.3.1 <i>Razak v UBER</i> .....	44

3.3.2	<i>Aslam v UBER</i> .....	45
3.3.3	Řidič UBERu a další zahraniční judikatura.....	48
3.4	<b>Je řidič UBERu zaměstnanec nebo OSVČ?</b> .....	49
4.	<b>Crowdworking a závislá práce</b> .....	52
4.1	<b>Obecně k výkonu práce prostřednictvím <i>crowdworkingových</i> digitálních platforem</b> .....	52
4.2	<b>Právní postavení <i>crowdworkerů</i> v kontextu zahraniční judikatury</b> .....	54
4.3	<b>Konkrétní případy <i>crowdworkingových</i> digitálních platforem</b> .....	55
4.4	<b><i>Amazon Mechanical Turk</i></b> .....	55
4.4.1	<i>Amazon Mechanical Turk</i> , znaky a podmínky výkonu závislé práce.....	58
4.4.1.1	Pracovníci <i>Amazon Mechanical Turk</i> a znak subordinace.....	59
4.4.1.2	Osobní výkon práce prostřednictvím <i>Amazon Mechanical Turk</i> .....	61
4.4.1.3	Výkon práce jménem <i>Amazon Mechanical Turk</i> .....	62
4.4.1.4	<i>Amazon Mechanical Turk</i> – soustavnost a ekonomická závislost.....	62
4.4.1.5	<i>Amazon Mechanical Turk</i> a podmínky výkonu závislé práce.....	63
4.4.1.6	Pracovník <i>Amazon Mechanical Turk</i> – podnikatel či zaměstnanec?.....	64
4.5	<b>Topdesigner.cz</b> .....	65
4.5.1	Topdesigner.cz, znaky a podmínky výkonu závislé práce.....	67
5.	<b>Právní úprava pracovníka digitálních platforem – dnes a zítra</b> .....	70
5.1	<b>Pracovník digitálních platforem v zahraničních právních rádech</b> .....	71
5.2	<b>Pracovník digitálních platforem a právní řád České republiky, úvahy <i>de lege ferenda</i></b> .....	73
	<b>Závěr</b> .....	76
	<b>Seznam použitých zdrojů</b> .....	80
	<b>ABSTRAKT</b> .....	90
	<b>KLÍČOVÁ SLOVA</b> .....	91
	<b>ABSTRACT</b> .....	92
	<b>KEY WORDS</b> .....	93

## Úvod

Digitalizace pracovního procesu je jednou z výzev, které s sebou nevyhnutelně přináší technologický vývoj. Tento vývoj však postupuje tempem, na které zákonodárce zpravidla nestíhá reagovat, resp. reaguje na něj až s výrazným zpožděním. Rozdílné tempo vývoje technologií a schopnost zákonodárce reagovat na výzvy z něho plynoucí tak nezřídka způsobuje mezery v právu, které zapříčiňují, že se jisté oblasti dostávají do právního „vakua“. Takovým případem je pak i výkon závislé práce prostřednictvím digitálních platform, jakož i právní postavení osob, poskytující služby jejich prostřednictvím (dále označovaných také jako „pracovníci“).

Právní postavení pracovníků digitálních platform a povaha práce, kterou vykonávají, je předmětem sporů, diskusí a publikační činnosti na vnitrostátní i globální úrovni. Některé státy na existenci digitálních platform a výkon práce jejich prostřednictvím již ve svých právních rádech reagovaly (například Francie či Německo), a to zakotvením subkategorií zaměstnanců či osob samostatně výdělečně činných (dále jen „OSVČ“). V jiných státech zase nalezneme bohatou judikaturu zabývající se právním postavením těchto pracovníků a povahou činnosti jimi vykonávané (například Velká Británie či USA). Mnohé státy se však nadále snaží „napasovat“ pracovníky digitálních platform do „tradiční“ koncepce výkonu závislé práce. Takovým případem je pak i právní řád České republiky, který nikterak nereflektuje realitu výkonu práce pracovníků digitálních platform. V důsledku absence řádné právní úpravy aktuální praxe v České republice v tichosti akceptuje deklarace jednotlivých digitálních platform, které stanovují, že pracovníci digitálních platform jsou OSVČ, čímž se tyto platformy zbavují odpovědnosti, povinnosti nést náklady, zajišťovat BOZP, garantovat minimální mzdový standard a mnohé další. O správnosti této klasifikace lze však mít důvodné pochybnosti, a to zejména pro počet povinností, omezení, zákazů či příkazů, jakož i kontrolnímu a sankčnímu systému, který digitální platformy vůči svým pracovníkům zavádějí.

Z těchto důvodů si tato diplomová práce klade za cíl analyzovat povahu výkonu práce pracovníků digitálních platform a jejich právní postavení. Pozornost je zaměřena zejména na to, zda pracovníci digitálních platform (v rámci vybraných reprezentantů) naplní znaky a podmínky výkonu závislé práce, a to zejména s ohledem na vymezení závislé práce v právním

řádu České republiky. Diplomová práce pojednává též o právním postavení pracovníků digitálních platforem v zahraničních právních řádech a zahraniční judikatuře. Na základě této analýzy a komparace je pak navržena právní úprava *de lege ferenda* pro účely budoucí právní úpravy výkonu práce prostřednictvím digitálních platforem a postavení těchto pracovníků.

Tato diplomová práce je členěna do pěti částí. V první z nich dochází k vymezení pojmu závislá práce, jakož i znaků a podmínek jejího výkonu, přičemž není pominut ani historický vývoj definičních znaků závislé práce. Druhá část diplomové práce se pak zabývá teoretickým pojednáním o digitálních platformách, subjektech „platformových“ vztahů, smluvních typech uzavíraných mezi těmito subjekty, jakož i o výhodách a nevýhodách výkonu práce prostřednictvím digitálních platforem.

Třetí část diplomové práce je zaměřena na *on-demand work* jako druh výkonu práce prostřednictvím digitálních platforem, jež je v diplomové práci reprezentována alternativní taxislužbou UBER. V této části primárně dochází k deskripci reality výkonu práce prostřednictvím digitální platformy UBER a konfrontaci této reality se znaky a podmínkami výkonu závislé práce (zejména v rámci právního řádu České republiky). Pominuto není ani pojednání o koncepci právního postavení řidičů UBER v kontextu aktuální zahraniční judikatury.

Čtvrtá část diplomové práce je zaměřena na problematiku *crowdworkingu* a postavení pracovníků vykonávajících práci prostřednictvím *crowdworkingových* digitálních platforem. Vzhledem k mnohosti a odlišnostem mezi jednotlivými digitálními platformami byly pro účely této diplomové práce za reprezentanty zvoleny digitální platformy *Amazon Mechanical Turk* a České republiky vlastní *Topdesigner.cz*. Koncepce této části je pak obdobná části třetí, kdy dochází ke konfrontaci reality výkonu práce pracovníky těchto digitálních platforem se znaky a podmínkami výkonu závislé práce, a to včetně zahraniční právní úpravy a judikatury.

Konečně pátá část pojednává o potenciálních řešeních pro právní úpravu výkonu práce prostřednictvím digitálních platforem a postavení těchto pracovníků, která by měla zajišťovat vyšší míru volnosti, než kterou disponují „běžní“ podřízení účastníci pracovněprávních vztahů, ale současně těmto pracovníkům zajistila dostatečný standard ochrany. Za tím účelem dochází rovněž k exkurzu do zahraničních právních řádů, které již na realitu výkonu práce prostřednictvím digitálních platforem reagovaly a disponují instituty odpovídající právnímu postavení jejich pracovníků.

# 1. Závislá práce, pojem a znaky

## 1.1 Historický vývoj pojmu závislé práce

Před přijetím zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“) bylo možné nalézt vymezení pojmu závislá práce pouze v oblasti doktríny, neboť „starý“ zákoník práce – tj. zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, pojem závislé práce nikterak nevymezoval ani neupravoval. Doktrína však v jistém smyslu svou dobu předběhla, když např. již v roce 1996 došlo k vymezení definice „závislého zaměstnávání“ jako ekonomické činnosti, kterou fyzická osoba koná jménem, na odpovědnost, náklady a dle pokynů zaměstnavatele.<sup>1</sup> Tyto definiční znaky byly posléze akceptovány do „nového“ zákoníku práce, a to konkrétně do § 2 odst. 4, jednalo se však o přenesení poměrně nešťastné, neboť nedošlo k pouhému přenosu prvků, na kterých se zásadně shodovala odborná veřejnost, nýbrž zákonodárce pojal do dané definice i další znaky, které následně působily problémy a nejasnosti v rámci vymezení závislé práce ve znění zákoníku práce účinném do 31. 12. 2011.

Od počátku roku 2007 do konce roku 2011 bylo možné v zákoníku práce nelézt definiční znaky závislé práce v § 2 odst. 4. Zákoník práce ve znění platném do konce roku 2011 za závislou práci považoval práci, „*kteřá je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.*“

Novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb., jež nabyla účinnosti dne 1. 1. 2012 výše uvedenou definici změnila do podoby, se kterou se setkáváme dodnes. Nicméně spíše než ke změně došlo k „přerozdělení“ těchto znaků závislé práce na znaky ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce a podmínky<sup>2</sup> výkonu závislé práce dle § 2 odst. 2 zákoníku práce. Závislá práce dle § 2 odst. 1 zákoníku práce tak od 1. 1. 2012 nabyla podobu „*práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“ Přičemž tato práce je

<sup>1</sup> Srov. ORŠULA, J., PICHRT, J. *Odpovědnost za porušení povinností při souběhu zaměstnání a o výkonu funkce statutárního orgánu*. Právní rádce. 1996. č. 10, str. 45–48.

<sup>2</sup> VLÁDA. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Praha: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. 2011. Sněmovní tisk 411/0, 6. volební období. Dostupné také z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=411&ct1=0>.



vykonávána za podmínek (§ 2 odst. 2) výkonu práce, a to za mzdu, plat či odměnu, dále na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Obdobnou konstrukci závislé práce, jak je uvedena v právním řádu České republiky, lze nalézt i v zahraniční právní úpravě, a to například ve slovenském zákonníku práce č. 130/2001 Z. z. v § 1 odst. 2, který uvádí, že *„závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.“* Byť nutno dodat, že je tato definice závislé práce podobnější znění zákoníku práce, které bylo účinné do konce roku 2011.

Závislá práce a její znaky jsou předmětem diskuse i na nadnárodní úrovni. K identifikaci práce jako práce závislé se vyjádřil například Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „SDEU“), který vymezil určitá kritéria pro klasifikaci činnosti jako závislé práce. Dle SDEU je zapotřebí určit, zda se jedná o výkon skutečné efektivní činnosti, vyjma činností, které jsou pouze okrajové a vedlejší, zda taková osoba vykonává činnost po určitou dobu ve prospěch jiné osoby, pod jejím vedením a pobírá-li osoba za tuto činnost odměnu.<sup>3</sup> Ke klasifikaci činnosti jako závislé práce se vyjádřila i Evropská Komise ve svém sdělení ze dne 2. 6. 2016. Dle Evropské Komise je pro klasifikaci práce jako práce závislé určující existence vztahu podřízenosti, povaha práce a přítomnost odměny.<sup>4</sup> Aspekt „podřízenosti“ je dle předmětného sdělení naplněn, pokud *„...poskytovatel dané služby si nemůže svobodně vybrat, kterou službu bude poskytovat a jak.“*<sup>5</sup>

## 1.2 Důvody rozlišování závislé a nezávislé práce

Lze si však otázku, proč rozlišujeme práci na „závislou“ a „nezávislou“ – tj. samostatně výdělečnou činnost?

Předmětné rozlišení má význam v oblasti ochrany zaměstnance, zejména práva na minimální mzdu, ochranu v oblasti práce přesčas, minimální doby odpočinku, dovolené aj. Nutno však dodat, že ani mezi jednotlivými zaměstnanci není jednotný standard ochrany. Zaměstnancem je

<sup>3</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 7. 9. 2004, ve věci *Michel Trojani v Centre public d'aide sociale de Bruxelles*. č. C-456/02.

<sup>4</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů*. Evropský program pro ekonomiku sdílení [online]. 2016, str. 12 [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EN>.

<sup>5</sup> Ibid.

dle § 6 „...fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ Dle § 3 zákoníku práce jsou pak základními pracovněprávními vztahy „...pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.“ Nicméně dle § 77 odst. 2 zákoníku práce se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr neaplikuje úprava např. odstupného (písm. c)) či pracovní doby (tj. i přesčasů, písm. d)), je zde tedy kladen větší důraz na smluvní volnost, jejímž důsledkem je prekerita takového závislého vztahu.<sup>6</sup> Na zaměstnance vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se tedy bude vztahovat pouze omezené množství těchto ochranných standardů (zejména pak minimální mzda), oproti zaměstnanci vykonávajícímu práci v pracovním poměru.

Druhý důvod spočívá ve vlivu na státní rozpočet, typicky v případě odvodů do fondu sociálního a zdravotního pojištění.<sup>7</sup> Příkladem lze uvést 90. léta 20. století, kdy výše pojistného, kterou bylo nutno splnit, aby byla daná osoba účastna na sociálním zabezpečení, činila 25 % z vyměřovacího základu, přičemž rozsah činil od 400,- do 10.000,- Kč.<sup>8</sup> Vzhledem ke skutečnosti, že výši pojistného si určovaly OSVČ samostatně, mohly být účastny na sociálním zabezpečení za pouhých 100,- Kč měsíčně.<sup>9</sup> Daná skutečnost vedla k výraznému zvýšení počtu OSVČ a mimo jiné rozvoji „švarcsystému“<sup>10</sup>, tedy zastření faktického pracovněprávního vztahu. Řidiči nákladních vozidel, messengeri či zaměstnanci restaurací nově vystupovali jako OSVČ, tedy s faktickým zaměstnavatelem vstupovali do obchodněprávních vztahů, tyto vztahy však byly pouze deklarované, zastírající jejich skutečnou podstatu. V důsledku této skutečnosti docházelo k výraznému propadu v oblasti odvodů do systému sociálního zabezpečení.

---

<sup>6</sup> K problematice dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr srov např. HŮRKA, P. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck. 2017. str. 351–359.

<sup>7</sup> BĚLINA, M. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck. 2019. str. 25.

<sup>8</sup> PICHRT, J. *Od závislé práce přes švarc-systém k sebezaměstnávání*. In: OLŠOVSKÁ, A., LACLAVÍKOVÁ, M. (eds.). *Sociálně riziká a základné ľudské práva – výzvy pre pracovné právo 21.storočia* (zborník vedeckých príspevkov). Trnava: Trnavská univerzita. Právnická fakulta. 2011.

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Švarcsystémom rozumíme „uzavíraní namísto pracovního poměru obchodních smluv s osobami vlastnicemi živnostenské oprávnění“ (dle BĚLINA, M. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck. 2019. str. 25.) případně „nahrazení klasického pracovněprávního vztahu ve firmě vztahem obchodněprávním mezi dvěma podnikateli.“ (dle MERVARTOVÁ, J. *Nelegální zaměstnávání*. In: HRABCOVÁ, D. *Pracovní právo 2012. Závislá práce a její podoby*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2012. str. 92-97.); Ke Švarcsystému a jeho podobám srov též například PICHRT, J. *Od závislé práce přes švarc-systém k sebezaměstnávání*. In: OLŠOVSKÁ, A., LACLAVÍKOVÁ, M. (eds.). *Sociálně riziká a základné ľudské práva – výzvy pre pracovné právo 21.storočia* (zborník vedeckých príspevkov). Trnava: Trnavská univerzita. Právnická fakulta. 2011 nebo ŠUBRT, B., TREZZIOVÁ, D. *Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1. 1. 2012 – I. část*. Práce a mzda. 2011. roč. 59. č. 12. str. 19.

I dnes je však možné (jako byl případ Švarcsystému) pozorovat oblasti, které se nacházejí v jakémsi právním „vakuu“. Jednou z těchto oblastí je i oblast, která je předmětem této diplomové práce, tj. výkon závislé práce prostřednictvím digitálních platforem. Dosavadní praxe České republiky je taková, že provozovatelé jednotlivých platforem, jakož i některé správní úřady pracovníky digitálních platforem považují za OSVČ, byť o této klasifikaci lze důvodně pochybovat. K této pochybnosti se přiklání i mnohé zahraniční právní řády či zahraniční judikatura (k této problematice viz následující kapitoly).

Vzhledem k mnohosti druhů digitálních platforem je pak za účelem klasifikace pracovníků jako zaměstnanců či OSVČ (případně určení, že vzhledem k povaze práce nespadá pracovník ani do jedné z těchto skupin) při každém jednom posouzení zapotřebí subsumovat objektivní realitu osob vykonávající práci pod množinu zákonných znaků závislé práce. Určení, zda dané osoby vykonávají závislou práci či nikoliv je nezbytné zejména pro účely garance minimálních standardů ochrany, jakož i prevence obcházení právních (zejména daňových) předpisů.

Pro účely určení, zda lze výkon práce prostřednictvím digitálních platforem posoudit jako závislou práci, činnost OSVČ či něco zcela jiného, dojde na následujících stránkách této diplomové práce k pojednání o jednotlivých znacích a podmínkách výkonu závislé práce a jejich porovnání s realitou práce prostřednictvím digitálních platforem.

### **1.3 Znaky závislé práce**

#### **1.3.1 Výkon práce ve vztazích nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance**

Prvním znakem závislé práce je znak výkonu práce „ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance“. Tento znak vyjadřuje nerovné (subordinační) postavení jednoho subjektu pracovněprávního vztahu vůči druhému. Znak subordinace pak lze považovat za znak nejpodstatnější, neboť nejenže je složen z množiny dalších jednotlivých znaků závislé práce (jak bude ostatně uvedeno dále), tak si lze jen velmi obtížně představit situaci, kdy by zaměstnanec nebyl v podřízeném postavení vůči svému zaměstnavateli. O to důležitější je pak tento znak v kontextu digitálních platforem, kdy se pro jejich rozmanitost některé znaky a podmínky výkonu závislé práce vytrácejí, existence subordinačního vztahu pak bude definiční pro klasifikace činnosti jako závislé práce, byť například znak osobního výkonu práce naplněn nebude.

Subordinace je považována za esenciální pro určení existence závislého vztahu mezi dvěma subjekty nejen z pohledu právního řádu České republiky, ale také v mezinárodním (popř. nadnárodním) kontextu. Subordinaci považoval za určující například SDEU (resp. dříve ESD) v rozhodnutí *Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg* ze dne 3. 7. 1986.<sup>11</sup>

Znak vzájemné nadřízenosti a podřízenosti subjektů právního vztahu je složen zejména z množiny dalších znaků závislé práce, tj. například výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele či jeho jménem. Současně je také určen možností zaměstnavatele autoritativně stanovovat pracovníkům povinnosti a podmínky práce, dále možností zaměstnavatele zaměstnanci práci organizovat, kontrolovat a její výkon případně vymáhat. V důsledku nadřízeného postavení zaměstnavatele může tento subjekt určovat podřízenému subjektu místo, kde má práci konat (tj. podmínka výkonu práce na pracovišti či jiném dohodnutém místě), nebo kdy tak má činit (podmínka výkonu práce v pracovní době a možnost tuto dobu rozvrhovat). Obdobně stanovil i SDEU v rozhodnutí *Jany and others* (C-268/99), kdy uvedl, že subordinační postavení charakterizováno tím, že je právě volbou zaměstnavatele, jakou činnost bude zaměstnanec vykonávat, jaká bude za danou činnost odměna a jaké budou podmínky této činnosti.<sup>12</sup>

Pro účely vymezení znaku nadřízenosti a podřízenost se lze taktéž inspirovat v zahraničních právních řádech. Např. francouzský kasační soud (*Cour de cassation*) stanovil, že vztah podřízenosti je charakterizován výkonem práce pod vedením zaměstnavatele, který má pravomoc vydávat příkazy a pokyny, kontrolovat jejich provádění a postihovat porušení jeho podřízeného.<sup>13</sup>

Znak nadřízenosti a podřízenosti jednotlivých subjektů v rámci právního vztahu tedy vyjadřuje autoritativní postavení jednoho ze subjektů právního vztahu (zaměstnavatele vůči zaměstnanci), kdy nadřízený subjekt (zaměstnavatel) vykonává ekonomickou činnost vlastním jménem, na vlastní odpovědnost a dle vlastní vůle, přičemž sám nese rizika podnikatelského prostředí a k této činnosti užívá subjektu podřízeného (zaměstnance). Tato rizika pak dle kogentního ustanovení § 346b odst. 2 zákoníku práce nesmí přenášet na zaměstnance. Nadřízený subjekt pro

---

<sup>11</sup> Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 3. 7. 1986 ve věci *Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*, sp. zn. 66/85.

<sup>12</sup> Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 20. 11. 2001. *Aldona Malgorzata Jany a další v Staatssecretaris van Justiti*, sp. zn. C-268/99.

<sup>13</sup> Rozhodnutí francouzského Kasačního soudu ze dne 4. 3. 2020, č. 374 (*Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Cour de cassation - Chambre sociale*). - navazující na starší judikaturu *Cour de cassation*.

účely zajišťování ekonomické funkce uděluje zaměstnanci pokyny, poskytuje nástroje, aby zaměstnanec vůči zaměstnavateli mohl vykonávat, dále kontroluje zaměstnancovu práci, postupně jej seznamuje s pracovními úkoly, v případě pochybení taktéž zaměstnance odpovídajícím způsobem trestá (okamžité zrušení pracovního poměru, výpověď) a vyplácí zaměstnanci smlouvenou mzdu či odměnu.

Pro určení existence vztahu nadřízenosti a podřízenosti subjektů je rovněž zapotřebí vzít v úvahu subjektivní pohled druhého subjektu právního vztahu, tj. zejména zda „...*zaměstnanec sám vnímá své postavení jako podřízené, a to je důvodem, proč respektuje pokyny zaměstnavatele.*“<sup>14</sup>

Jak již bylo naznačeno výše, je pak vztah subordinační klíčovým v kontextu výkonu práce prostřednictvím digitálních platform. Jednotlivé znaky závislé práce v závislosti na povaze dané digitální platformy nemusí být nutně fakticky naplněny (zejména s ohledem na povahu digitální platformy) či mohou být úmyslně zastřeny. Obdobný osud pak mohou mít podmínky výkonu závislé práce ve smyslu § 2 odst. 2 zákoníku práce, kdy absence naplnění podmínek u digitálních platform zpravidla není důkazem o neexistenci pracovněprávního vztahu, nýbrž důsledek snahy přenést na „zaměstnance“ například břemeno nákladů či odpovědnosti.

### **1.3.2 Výkon závislé práce „podle pokynů zaměstnavatele“**

Se znakem nadřízenosti a podřízenosti je spojeno právo (jakož i povinnost) zaměstnavatele udílet zaměstnanci pokyny. Výkon práce „dle pokynů zaměstnavatele“ je však sám o sobě znakem závislé práce vyjádřeným v § 2 odst. 1 zákoníku práce. Tento znak není možné plně oddělit od znaku závislé práce „ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance“, dle Pichrta tyto znaky až „*v jedno splývají*“.<sup>15</sup> Výkon práce podle pokynů zaměstnavatele „*poukazuje na způsob, jakým zaměstnavatel realizuje právní nadřízenost vůči zaměstnanci*“.<sup>16</sup> Povinnost výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele nalezneme i v dalších ustanoveních zákoníku práce, a to například v ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) či pro vedoucí zaměstnance v § 301 písm. a). Nutno poznamenat, že povinnost výkonu pokynů se vztahuje pouze na pokyny, které jsou v souladu se zákonem. Pokud by byl tedy pokyn zaměstnavatele, resp. nadřízeného zaměstnance, v souladu se zákonem byl by případný názor zaměstnance (tedy například posouzení činnosti

<sup>14</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013.

<sup>15</sup> PICHRT, J. *Objekt pracovního poměru; závislá práce*. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck. 2017. Academia iuris (C.H. Beck). str. 144.

<sup>16</sup> ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. 2013. str. 161.

zaměstnancem jako chybné či zbytečné) zcela irelevantní a byl by povinen takový pokyn splnit.<sup>17</sup> Případné neuposlechnutí pokynu zaměstnavatele či nadřízeného zaměstnance by mohlo mít za následek až okamžité zrušení pracovního poměru ve smyslu § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, a to v návaznosti na míru, intenzitu a následky nesplnění či chybného splnění pokynu, jakož i osobu zaměstnance a jeho postavení.<sup>18</sup>

Primárním pokynem, který zaměstnavatel ukládá svým zaměstnancům je pak pokyn k zahájení výkonu práce. Dalšími pokyny, které zaměstnavatel zaměstnanci ukládá, je tento pokyn rozvíjen (tj. určují způsob, jak činnost provádět, pokyn k zastavení činnosti aj.) nebo zajišťují podmínky k jeho plnění. K tomuto znaku se vyjádřil také Nejvyšší správní soud (dále jen „NSS“) v rozhodnutí sp. zn. 6 Ads 46/2013, který stanovil, že *„jestliže by [zaměstnanec] plnil zadání samostatně a druhá strana by nebyla oprávněna mu průběžně zadávat jednotlivé úkoly a kontrolovat jejich plnění, jednalo by se spíše o vztah zadavatele zakázky a samostatného podnikatele, který ji pro něj plní.“*

Výkon práce „dle pokynů zaměstnavatele“ v rámci digitálních platform se bude opět odvíjet od platformou stanoveného systému, protože nelze obecně říci nakolik bude tento znak naplněn (to však platí u téměř všech znaků). Bude tedy nutné tento znak zkoumat *ad hoc* u jednotlivých digitálních platform.<sup>19</sup> Míra pokynů, které provozovatel platformy pracovníkovi ukládá pak (společně s jinými faktory) stanoví míru subordinace mezi subjekty výkonu činnosti prostřednictvím digitálních platform.

### 1.3.3 Osobní výkon závislé práce

Jak uvádí § 2 odst. 1 zákoníku práce, zaměstnanec je povinen k výkonu závislé práce také osobně. Význam tohoto znaku spočívá zejména ve skutečnosti, že zaměstnanec není oprávněn nechat se pro účely výkonu práce zastoupit a výkon práce dle pracovní smlouvy nemůže přenést na třetí subjekt.<sup>20</sup> Pokud by pracovník *„používal k plnění úkolů další osoby (např. v době své nemoci), nutně by se vytratil prvek osobní závislosti.“*<sup>21</sup> V občanskoprávních či obchodněprávních vztazích je obecně umožněno nechat se pro účely výkonu smlouvené činnosti zastoupit. Výjimky z tohoto pravidla je pak možno sjednat ve smlouvě či případně jsou takové

<sup>17</sup> K dané problematice viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1271/2013.

<sup>18</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1271/2013.

<sup>19</sup> K tomu pak zejména dochází v kapitole č. 3. a 4..

<sup>20</sup> BĚLINA, M. In: BĚLINA, M. PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck. 2019. str. 25.

<sup>21</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013.

výjimky stanoveny zákonem. Výše uvedené lze demonstrovat na smlouvě o dílo, kdy dle § 2589 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (dále jen „občanský zákoník“) *„zhotovitel buď provede dílo osobně, anebo je nechá provést pod svým osobním vedením. To neplatí, není-li provedení díla vázáno na osobní vlastnosti zhotovitele nebo není-li to vzhledem k povaze díla zapotřebí.“* U smluv o dílo tedy *„zhotovitel provádí dílo osobně nebo pod svým vedením, je-li provedení díla vázáno na osobní vlastnosti zhotovitele.“*<sup>22</sup> Z uvedeného vyplývá, že je zhotovitel v první řadě povinen k vyhotovení díla osobně (jako je tomu u zaměstnance), pokud však není vyhotovení díla vázáno na osobní vlastnosti zhotovitele, může se pro tyto účely nechat zastoupit (takovou situaci pak u zaměstnance nenalezneme).

Osobnostní prvek se projevuje taktéž v případě smrti zaměstnance. Dojde-li k úmrtí zaměstnance (jakož i prohlášení zaměstnance za mrtvého<sup>23</sup>) dle § 48 odst. 4 zákoníku práce pracovní poměr (jakož i vztah založený dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr<sup>24</sup>) zaniká. To však nemusí být případ u právních vztahů pramenících z občanského či obchodního práva. Tuto skutečnost lze demonstrovat opět na příkladu smlouvy o dílo, kdy dle § 2588 odst. 1 občanského zákoníku platí, že *„záleží-li provedení díla ve zvláštních osobních schopnostech zhotovitele, zaniká závazek ztrátou jeho způsobilosti, nebo jeho smrtí. To neplatí, může-li dílo úspěšně provést ten, kdo převzal činnost zhotovitele jako jeho právní nástupce.“* Tzn. k zániku takového závazku dochází pouze tehdy, pokud není nikdo, kdo by jej byl schopen řádně dokončit.

Je tedy otázkou, nakolik je tento znak definiční pro existenci závislého vztahu, neboť podmínka osobního výkonu práce může být vlastní i podnikateli při výkonu jeho činnosti. Tento znak lze dále nalézt například i u výkonu práce členů některých sdružení, tito členové se však od zaměstnanců liší zejména tím, že se podílejí na procesu tvorby vůle sdružení.<sup>25</sup>

Znak osobního výkonu práce prostřednictvím digitálních platforem však zpravidla obecně naplněn bude. Digitální platformy ve svých smluvních podmínkách, či obdobných dokumentech, zpravidla stanovují zákaz sdílení svého účtu se třetími osobami. Vzhledem k tomu, že pro účely výkonu práce prostřednictvím digitální platformy je takového účtu zapotřebí, jedná se v podstatě o vyloučení jakékoliv možnosti nechat se pro účely výkonu práce (dovoleně) zastoupit či

---

<sup>22</sup> HORÁK, P. In: HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014)*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2014. str. 1044.

<sup>23</sup> PTÁČEK, L. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck. 2019. str. 274.

<sup>24</sup> Ibid.

<sup>25</sup> Srov ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. 2013. str. 154.

jakkoliv přenést výkon práce na třetí osobu. Nutno dodat, že reálné vymáhání těchto pravidel, jakož i jejich dodržování, bude záviset na jednotlivých digitálních platformách a jejich uživateli.

#### **1.3.4 Výkon závislé práce „jménem zaměstnavatele“**

Dalším znakem závislé práce je výkon této práce „jménem zaměstnavatele“. Tímto znakem je vyjádřena skutečnost, že zaměstnanec nevystupuje vůči veřejnosti svým jménem, nýbrž jménem svého zaměstnavatele, jakož i skutečnost že zaměstnanec nejedná na vlastní účet, ale na účet zaměstnavatele. Tento znak taktéž vymezuje, komu svědčí případný prospěch z činnosti a který ze subjektů ponese případné důsledky negativních výsledků činnosti. K předmětnému znaku se vyjádřil též NSS ve svém rozsudku ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013, který stanovil, že v *„tomto znaku se koncentruje hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli, neboť zaměstnavatel poskytuje pro práci svůj kapitál, hmotné i nehmotné prostředky, vytváří pro ni předpoklady a nese riziko neúspěchu, zaměstnanec však nemůže jednat na svůj účet a získávat ze své práce jiné ekonomické výhody než ty, jež mu poskytuje zaměstnavatel.“*<sup>26</sup> Dle NSS lze za doplňkové hledisko považovat i skutečnost, že se osoba jeví jako zaměstnanec z pohledu třetích osob. Takový účinek bude mít zejména stejnokroj či uniforma, koncovka emailové adresy, nápis s názvem a značkou zaměstnavatele na voze apod.

Digitální platformy zpravidla explicitně deklarují, že pracovník není zástupcem či zaměstnancem platformy a výslovně pracovníkovi zapovídají jakýmkoliv způsobem naznačovat souvislost mezi platformou a tímto pracovníkem (viz například *Amazon Mechanical Turk* v podkapitole č. 4.4). Skutečné naplnění tohoto znaku však bude záviset na systému, který digitální platforma pro výkon své činnosti zvolí. Nalezneme platformy, kde pracovníci vystupují vůči svým zákazníkům zcela evidentně svým vlastním jménem, a to způsobem nezavádajícím pochyb o (ne)příslušnosti k digitální platformě (např. *Topdesigner.cz*). Současně však nalezneme platformy, u kterých si lze jen obtížně představit, že by pracovníci poskytující služby jejím prostřednictvím, vystupovali vůči veřejnosti vlastním jménem (např. *UBER*).

---

<sup>26</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013.



### 1.3.5 Znak soustavnosti a hospodářské (ekonomické) závislosti

Zákonná úprava explicitně uvádí pouze čtyři znaky závislé práce, o nichž bylo pojednáno výše, NSS nicméně dovedl další dva nepominutelné znaky, a to ekonomickou (hospodářskou) závislost na zaměstnavateli a soustavnost výkonu práce.

Znak ekonomické (hospodářské) závislosti však nabízí více otázek než ve skutečnosti poskytuje odpovědí. V první řadě je zapotřebí si položit otázku, kdo je vlastně hospodářsky závislým a je-li absence tohoto znaku argumentem pro klasifikaci vztahu mezi subjekty jako vztahu nezávislého. Dle Menzelové je zaměstnanec „...*hospodářsky závislý na zaměstnavateli ve chvíli, kdy jeho výdělek za vykonanou práci je jeho hlavním zdrojem příjmu.*“<sup>27</sup> V daném ohledu si však lze představit zaměstnance, který je dostatečně zajištěn (např. skrze dědictví) a přesto může být v závislém vztahu (tj. vykonávající práci ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, dle pokynů zaměstnavatele, osobně apod.) vůči svému zaměstnavateli. Naopak si lze představit i podnikatele, který je hospodářsky (ekonomicky) závislý na svém kontraktorovi (např. je-li jeho majoritním klientem), přesto však nebude v závislém vztahu (resp. v kontextu závislé práce) vůči takovému kontraktorovi. Lze tedy říci, že „*ekonomická závislost je tedy spíše všeobecným charakteristickým rysem určujícím postavení osob činných v rámci závislé práce, avšak obtížně bychom jí mohly využít jako právní podmínku uznání individuálního pracovního vztahu za vztah závislé práce, podléhající normám pracovního práva.*“<sup>28</sup> Nad to NSS ve svém rozhodnutí sp. zn. 6 Ads 46/2013 mimo jiné uvedl, že tento znak slouží k odlišení závislé práce „...*od aktivit jiného charakteru (zejména mezilidské výpomoci)*“<sup>29</sup>. S touto skutečností pak lze souhlasit, neboť mezilidská výpomoc zpravidla postrádá ekonomický (hospodářský) aspekt, protože bychom jen obtížně dovedli existenci hospodářské (ekonomické) závislosti.

V souvislosti s ekonomickou (hospodářskou) závislostí pracovníka vyvstává velmi relevantní otázka, nakolik je možná ekonomická (hospodářská) závislost na digitální platformě, která *strictu senso* pracovníkovi nikterak negarantuje výdělek. Tak tomu bude zejména u *crowdworkingových* platforem, kdy se jednotliví pracovníci hlásí na konkrétní úkoly, které prostřednictvím této platformy sdíleli zadavatelé. V některých případech (například v této

<sup>27</sup> MENZELOVÁ, K. *Právní status osob činných v ekonomice digitálních platforem*. Diplomová práce. Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D. Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 18. 12. 2019. str. 56.

<sup>28</sup> PAVLÁTOVÁ, J. *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální*. In: HRABCOVÁ, D. *Pracovní právo 2012. Závislá práce a její podoby*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference 3. – 5. 10. 2012. Brno: Masarykova univerzita. 2012. str. 45.

<sup>29</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013.

diplomové práci zpracovávané *Amazon Mechanical Turk* či *Topdesigner.cz*) je umožněno zadavateli odmítnout splnění úkolu, pročež pracovník pozbývá nároku na odměnu, přestože dané práci věnoval svůj čas a schopnosti.

Dalším znakem závislé práce je dle rozhodnutí NSS sp. zn. 4 Ads 177/2011<sup>30</sup> soustavnost výkonu závislé práce. Ke stejnému závěru pak dospěl NSS i například v rozhodnutí sp. zn. 4 Ads 75/2011<sup>31</sup>.

Účelem znaku soustavnosti je primárně odlišení závislé práce od jednorázové činnosti, jak ostatně uvedl NSS v rozhodnutí sp. zn. 2 Afs 62/2004, kdy stanovil, že „...o závislou činnost zpravidla nejde, jedná-li se o specializovanou činnost vykonávanou pouze krátkodobě či nesoustavně, jejíž výkon je podmíněn faktory do značné míry nezávislými na vůli zadavatele (např. sezónní práce, práce závislé na počasí, práce podmíněné realizací jednorázově získané zakázky apod.)“<sup>32</sup> (Ne)naplnění tohoto znaku však nikterak nepřispěje k určení, zda je osoba zaměstnancem či podnikatelem, neboť soustavnost je znakem nejen závislé práce, ale i podnikatele ve smyslu § 420 odst. 1 občanského zákoníku. Lze se však domnívat, že „soustavnost výkonu práce je spíše obvyklou, nikoli však vždy nezbytnou charakteristikou závislé práce.“<sup>33</sup> Případné přilísné lpění na naplnění soustavnosti jako znaku závislé práce by mohlo vést až k absurdním důsledkům, kdy by osoba v právním vztahu založeném pracovní smlouvou a splňující veškeré znaky závislé práce, nebyla klasifikována jako osoba vykonávající závislou práci, a to pouze v důsledku dočasné absence soustavnosti.<sup>34</sup>

Naplnění znaku soustavnosti v kontextu digitálních platform bude vždy nutno posuzovat *ad hoc* u každého individuálního pracovníka a jeho vztahu vůči platformě. Například pokud by pracovník poskytoval služby prostřednictvím digitální platformy pět dní v týdnu po celý rok, lze se domnívat, že by tento atribut naplnil. Naopak pokud by jiný pracovník vykonával práci prostřednictvím digitální platformy jen jako reakci například na zvýšené výdaje, pak by tímto

<sup>30</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 7. 2012, sp. zn. 4 Ads/177/2011.

<sup>31</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 9. 2011, sp. zn. 4 Ads 75/2011.

<sup>32</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 7. 2007, sp. zn. 2 Afs 62/2004.

<sup>33</sup> STÁDNÍK, J. *Kontrolní činnost Inspekce práce v oblasti agenturního zaměstnávání a nelegální práce*. In: HRABCOVÁ, D. *Pracovní právo 2012. Závislá práce a její podoby*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference 3. – 5. 10. 2012. Brno: Masarykova univerzita, 2012. str. 188.

<sup>34</sup> K dané problematice viz STÁDNÍK, J. *Kontrolní činnost Inspekce práce v oblasti agenturního zaměstnávání a nelegální práce*. In: HRABCOVÁ, D. *Pracovní právo 2012. Závislá práce a její podoby*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference 3. – 5. 10. 2012. Brno: Masarykova univerzita, 2012. str. 181–191.

tento znak nenaplnil. Naplnění či nenaplnění tohoto znaku však nebude určující pro označení práce pracovníka digitální platformy jako práce závislé.

#### **1.4 Podmínky výkonu závislé práce**

Jak již bylo uvedeno v podkapitole č. 1.1, která se zabývá genezí pojmu závislé práce a jeho definičním znakům, došlo v důsledku účinnosti novely zákoníku práce č. 365/2011 Sb. ke dni 1. 1. 2012 k proměně definičních znaků závislé práce. Tato novela zařadila část znaků závislé práce do § 2 odst. 2 zákoníku práce a zavedla tak novou kategorii, kterou lze v souladu s dikcí důvodové zprávy k této novele označit za „podmínky výkonu závislé práce“.

S ohledem na podmínky výkonu závislé práce je zapotřebí předeslat, že *„tyto atributy výkonu závislé práce mohou bezpochyby sloužit jako pomocná kritéria při identifikaci závislé práce, nicméně nejsou považována za definiční znaky.“*<sup>35</sup> Sic naplnění podmínek výkonu závislé práce může sloužit jako indikátor pro existenci závislého vztahu, jejich případná absence tuto klasifikaci nevylučuje, nýbrž může být naopak výsledkem snahy zastříit skutečnost právního vztahu mezi dvěma subjekty.

Pokud bude tedy faktický zaměstnavatel (byť se prezentuje jako nezávislý kontraktor) přenášet na své faktické zaměstnance (byť prezentované jako OSVČ) například břemeno nákladů, pak nepůjde o důkaz toho, že mezi subjekty neexistuje závislý vztah (vzhledem k podmínce výkonu závislé práce „na náklady zaměstnavatele“), nýbrž o důkaz účelového zastírání skutečného vztahu mezi subjekty s úmyslem přenést břemeno nákladů z faktického zaměstnavatele na faktického zaměstnance. Bude se tedy jednat toliko o důsledek zastírajícího jednání faktického zaměstnavatele.

Nicméně i skutečnost, že jeden z kontraktorů nese náklady druhého kontraktora může sloužit jako indikátor existence zastřeného výkonu závislé práce. Pokud například bude (deklarovaná) OSVČ využívat prostory či techniky (apod.) druhé smluvní strany bez nájemní smlouvy (tj. náklady jeho činnosti ponese strana vlastnící tyto prostředky), může se jednat o indikaci toho, že zde ve skutečnosti zaměstnanecký vztah je, a to navzdory proklamacím smluvních stran.

---

<sup>35</sup> STRÁNSKÝ, J. *Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva*. In: HRABCOVÁ, D. *Pracovní právo 2012. Závislá práce a její podoby*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference 3. – 5. 10. 2012. Brno: Masarykova univerzita, 2012. str. 29.

### 1.4.1 Podmínka výkonu závislé práce „za mzdu, plat nebo odměnu“

První podmínkou, za níž je závislá práce vykonávána, je výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu. Tato podmínka (resp. do roku 2012 znak) byla s novelou zákoníku práce účinnou od 1. 1. 2012 přesunuta z „definičních znaků“ závislé práce mezi „podmínky, za nichž je závislá práce konána“. Nicméně i přesto „je v důsledku judikatury opět v některých případech řazena (zjednodušeně řečeno) mezi „znaky“ (tedy jakoby „přeřazena“ z druhého odstavce § 2 zpět do prvního, a je jí tak přisuzován význam, který dle znění normy měla do konce roku 2011).“<sup>36</sup> Takové „přeřazení“ vyjádřil i Nejvyšší soud v rozhodnutí 6 Ads 46/2013, když uvedl, že „odměna tedy sice přísně vzato nepředstavuje samostatný definiční znak závislé práce (jde o povinnost, která zaměstnavateli na základě výkonu práce vzniká), avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřazenosti a podřízenosti.“<sup>37</sup> Účelem tohoto „znaku“ je zejména ochrana zaměstnance jako slabší strany před zneužíváním vlivu ze strany zaměstnavatele, případně i rozlišení výkonu závislé práce např. od filantropické činnosti.<sup>38</sup> Tento názor sdílí i Evropská Komise, dle jejíhož sdělení<sup>39</sup> odlišuje kritérium odměny dobrovolníky<sup>40</sup> od pracovníků<sup>41</sup>.

Pramen této podmínky výkonu závislé práce nalezneme již v Listině základních práv a svobod, konkrétně v čl. 28, který určuje, že „zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky“. Podmínka výkonu práce za mzdu, plat či odměnu v sobě (zpravidla) taktéž skýtá určitou míru pravidelnosti, kdy toto finanční plnění bude poskytováno opakovaně a k určitému výplatnímu termínu. Oproti mzdě, platu či odměně jsou pak platby

<sup>36</sup> PICHRT, J. *Objekt pracovního poměru; závislá práce*. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck. 2017. str. 144.

<sup>37</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013.

<sup>38</sup> ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. 2013. str. 165.

<sup>39</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů: Evropský program pro ekonomiku sdílení* [online]. 2016, str. 13 [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EN>.

<sup>40</sup> Právní úpravu dobrovolnictví lze nalézt zejména v zákoně č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě.

<sup>41</sup> Pro pojem „pracovník“ nenalezneme pozitivní definici v rámci evropského práva, byť tento pojem používá již SFEU. Proto pro tento pojem nalezneme různé výklady zejména z pera SDEU, jakož i dalších evropských institucí. Příkladem lze uvést vymezení pracovníka dle Návrhu doporučení Rady o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně ze dne 13. 3. 2018. Dle tohoto doporučení je pracovníkem „fyzická osoba, která po určitou dobu vykonává činnosti za úplatu pro jinou osobu a pod jejím vedením“. Další definici „pracovníka“ nalezneme v rozsudku SDEU ze dne 19. 6. 2014, ve věci C 507/12, který stanovil, že „v rámci článku 45 SFEU musí být za pracovníka považována osoba, která po určitou dobu vykonává pro jinou osobu a pod jejím vedením práci, za níž dostává odměnu“. Obdobně pak SDEU (tehdy ESD) judikoval ve věci C-179/90, kdy uvedl, že „pojem „pracovník“ ve smyslu čl. 48 Smlouvy předpokládá, že pracovník vykonává pro jinou osobu práci podle jejích příkazů po určitou dobu, přičemž je za výkon práce odměňován.“

v rámci podnikatelských vztahů většinou prováděny na základě doručení faktury po splnění práce, nikoliv tedy v pravidelných termínech (to však nemusí být pravidlem vzhledem k využívání měsíčních „paušálů“ a obdobných institutů).

Ochrana zaměstnanců před výkonem práce „zdarma“ je upravena i zákoníkem práce, který v § 346c uvádí, že „zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce“. Pokud by nebylo tohoto „znaku“ nemohl by se zaměstnanec bránit například v případě protiprávní „práce na zkoušku“<sup>42</sup>, kdy za účelem „ozkoušení“ zaměstnance není tomuto zaměstnanci po určitou dobu vyplácena mzda či odměna. Tento „znak“ však není možné považovat za definiční pro klasifikaci vztahu jako vztahu závislého, neboť úplatnost je taktéž pojmovým znakem například smlouvy o dílo.<sup>43</sup> Současně však dle rozhodnutí NSS 6 Ads 46/2013 musí být pojem závislé práce vykládán tak, „...aby obsáhl veškeré formy zastřených pracovních vztahů, stejně jako práci vykonávanou bez náležité protihodnoty, např. práci „na zkoušku“ nebo práci vykonávanou pod hrozbou násilí či jiné újmy.“<sup>44</sup>

Práce prostřednictvím digitálních platforem zpravidla tuto podmínku naplní, neboť jen obtížně si lze představit (alespoň u platforem popisovaných v této diplomové práci), že by pracovníci tuto činnost vykonávali „zdarma“ (resp. alespoň bez úmyslu získat pro sebe finanční prospěch). Digitální platformy zavádějí rozličné systémy pro odměňování svých pracovníků, zpravidla se však jedná o odměnu za splnění úkolu, ať už jde o vykonanou jízdu či o vypracované logo. Některé platformy (např. *Amazon Mechanical Turk*) zavádějí takový systém odměňování, který dokonce umožňuje „nepřijmout“ splnění úkolu např. proto, že neodpovídá kvalitativnímu standardu požadovanému zadavatelem. Odměna za práci prostřednictvím digitálních platforem však zpravidla nenaplní prvek pravidelnosti, který je vlastní výplatě mzdy či odměny, a to zejména u *crowdworkingových* platforem, u nichž je odměna vyplácena po splnění dané činnosti, nikoliv v pravidelném výplatním termínu. O konkrétních případech pak bude pojednáno v následujících kapitolách této diplomové práce.

---

<sup>42</sup> K tomu viz například BĚLINA, M. In: BĚLINA, M. PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck. 2019. str. 25.

<sup>43</sup> FLACHSOVÁ, L. *Smlouva o dílo*. Rigorózní práce. Vedoucí rigorózní práce: prof. JUDr. Jan Dvořák, CSc. Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 15. 2. 2015. str. 21.

<sup>44</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013.

#### **1.4.2 Výkon závislé práce „na náklady zaměstnavatele“**

Další podmínkou výkonu závislé práce je její výkon „na náklady zaměstnavatele“. Tato podmínka stanovuje, že zaměstnanec nikterak nenese náklady spojené s výkonem závislé práce, a to zejména proto, že zaměstnanec na rozdíl od zaměstnavatele, nevystupuje jako samostatný ekonomický subjekt, pročež ani nenese náklady pramenící z takové ekonomické činnosti. Je to tedy zaměstnavatel, který je povinen nést břemeno nákladů na výkon činnosti, zejména pak na podnikání samotné, jakož i na pracovní pomůcky či jiné náklady spojené s výkonem práce. Tak ostatně uvádí, § 101 odst. 6 zákoníku práce, který stanoví, že *„náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je povinen hradit zaměstnavatel; tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance.“* Jedná se o určitý způsob omezení majetkové účasti zaměstnance na ekonomické a jiné činnosti zaměstnavatele.

Jak již bylo uvedeno na příkladu na počátku podkapitoly č. 1.4, absence naplnění této podmínky lze považovat toliko za účel (důsledek) úmyslného zastírání zaměstnaneckého vztahu. Avšak případné naplnění této podmínky výkonu závislé práce může být naopak indikátorem pro existenci závislého vztahu (k danému viz např. rozhodnutí NSS sp. zn. 5 Afs 71/2006).

Břemeno nákladů na výkon činnosti v rámci výkonu práce prostřednictvím digitálních platform téměř vždy nese pracovník, ať už jde o vozidlo, počítač či mobilní telefon. Zpravidla tedy podmínka výkonu práce na náklady „zaměstnavatele“ naplněna nebude. Takovou absenci však nelze vykládat jako důkaz pro klasifikaci právního vztahu mezi digitální platformou a pracovníkem jako nezávislého vztahu, nýbrž naopak (pokud bychom posoudili pracovníky digitální platformy jako faktické zaměstnance) jako účel jednání platformy (která by byla faktickým zaměstnavatelem), kterým by se k tíži faktického zaměstnance zbavovala břemene nákladů. Je však nutné si položit otázku, nakolik by bylo reálné stanovit digitálním platformám povinnost úhrady nákladů svým pracovníkům. Poměrně snadno si lze takovou situaci představit u společnosti UBER a jeho řidičů, byť by taková skutečnost vedla k jeho významnému ekonomickému zatížení. Nepoměrně obtížnější to však bude s ohledem na *crowdworkingové* digitální platformy.

#### **1.4.3 Výkon závislé práce „na odpovědnost zaměstnavatele“**

Dle zákoníku práce je další podmínkou výkonu závislé práce její výkon „na odpovědnost zaměstnavatele“. Jedná se o protiklad ke znaku, jenž definuje podnikatele ve smyslu § 420 odst.

1 občanského zákoníku, tj. výkon výdělečné činnosti „na vlastní odpovědnost“. Tuto podmínku lze pak pomyslně rozčlenit na dvě části.

První částí této podmínky je hospodářská odpovědnost (tj. odpovědnost za výsledky hospodářské činnosti). V „běžných“ pracovněprávních vztazích břemeno odpovědnosti za hospodářskou činnost nese výlučně zaměstnavatel, a to zejména proto, že je to právě zaměstnavatel, který stanovuje směřování hospodářské činnosti, určuje prostředky, které budou pro její účely použity, dále způsob, jakým budou použity a mnohé další. Zaměstnanec v „běžných“ pracovněprávních vztazích nemůže tyto aspekty nikterak ovlivnit, pročež nemůže ani nést přímé následky těchto aktivit.<sup>45</sup> Pokud by zaměstnanec nesl odpovědnost za podnikatelské riziko, bylo by to důkazem nedostatku závislosti na zaměstnavateli.<sup>46</sup>

Druhou částí podmínky výkonu závislé práce „na odpovědnost zaměstnavatele“ je pak skutečnost, že je to právě zaměstnavatel, kdo nese nejen odpovědnost za hospodářské výsledky (dle části první), nýbrž také za škodu, která vznikne v důsledku této hospodářské činnosti. Setkává-li se zaměstnavatel v rámci své hospodářské činnosti se třetími osobami (např. skrze poskytování služeb) a při realizaci těchto vztahů dojde ke vzniku škody na straně této třetí osoby, bude to právě zaměstnavatel, kdo bude za onu škodu odpovědný a bude povinen k její náhradě, a to i v případě, že škoda vznikla v důsledku pochybení zaměstnance. Podnikatelé, na rozdíl od zaměstnanců, „*vykonávají činnosti na svou vlastní odpovědnost, a mohou proto odpovídat za způsobenou škodu, neboť nesou podnikatelské riziko.*“<sup>47</sup> Až posléze může zaměstnavatel uplatnit tzv. subrogační regres vůči zaměstnanci. Zaměstnavatel je však zpravidla (s výjimkami dle § 252 a 255 zákoníku práce) povinen prokázat zavinění daného zaměstnance. Nadto je regresní náhrada limitována v návaznosti na druh zavinění zaměstnance. Pokud by se jednalo o nedbalostní formu zavinění, byla by výše náhrady škody způsobené zaměstnancem limitována na výši čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance před porušením povinnosti ve smyslu § 257 odst. 2 zákoníku práce. Náhrada celé škody „*může být požadována pouze tehdy, jestliže škoda byla způsobena buď úmyslně (ať již formou úmyslu přímého, nebo eventuálního),*

---

<sup>45</sup> HŮRKA, P. In: HŮRKA, P., VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020.

<sup>46</sup> ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. 2013. str. 178.

<sup>47</sup> EVROPSKÁ KOMISE. Sdělení Evropské Komise Radě, Evropskému Parlamentu, Evropskému hospodářskému a Sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 13. 7. 2010[online]. *Potvrzení volného pohybu pracovníků: práva a hlavní vývojové změny*. sp. zn. KOM(2010)373 [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC0373&from=EN>.

*anebo v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek; byla-li škoda způsobena úmyslně, může zaměstnavatel navíc požadovat i náhradu ušlého zisku.*“<sup>48</sup>

V souvislosti výkonu práce prostřednictvím digitálních platforem a odpovědností za takovou činnost se lze ptát na otázku, kdo vlastně ztrácí zákazníka či komu uchází zisk například v případě, že pracovník pochybí. Domnívám se, že pracovník žádného zákazníka neztrácí, neboť obecně žádného zákazníka nemá (viz například UBER). Pochybení pracovníka má za následek zejména snížení například „ratingu“ (má-li platforma tento systém zaveden), případně jiné sankce ze strany platformy. Nic však nebrání, aby pracovník vykonával práci pro stejného zákazníka znovu (např. skrze *Amazon Mechanical Turk*) či aby byl spojen se stejným zákazníkem (např. skrze UBER). Proto se domnívám, že tato část podmínky výkonu práce „na odpovědnost zaměstnavatele“ naplněna bude. Naopak naplněna nebude druhá část této podmínky výkonu závislé práce, a to odpovědnost za škodu. Zde se setkáme s obdobným případem jako je tomu u podmínky výkonu závislé práce „na náklady zaměstnavatele“, kdy vzhledem k deklaracím digitálních platforem o právním postavení jednotlivých pracovníků, je pak odpovědnost za škodu zpravidla přenášena právě na tyto pracovníky. O oprávněnosti tohoto přenosu však lze mít důvodné pochybnosti.

#### **1.4.4 Výkon závislé práce v pracovní době a na pracovišti (jiném dohodnutém místě)**

Podmínka výkonu závislé práce „v pracovní době“<sup>49</sup> na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě“ je dalším z projevů autoritativního postavení zaměstnavatele vůči zaměstnanci, neboť umožňuje zaměstnavateli ukládat konkrétní pokyny, zajišťovat, kontrolovat a vymáhat BOZP, rozvrhovat pracovní dobu, jakož i další úkony, které souvisí s kontrolou zaměstnance v pracovní době na pracovišti či jiném dohodnutém místě.

V rámci místa výkonu práce a pracovní doby si lze se zaměstnavatelem sjednat režim dle § 317 zákoníku práce<sup>50</sup>, který stanoví určité odchylky v oblasti místa výkonu práce a pracovní doby. V tomto režimu zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele a samostatně si rozvrhuje

<sup>48</sup> NOVOTNÝ, Z. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck. 2019. str. 994.

<sup>49</sup> Dle § 78 odst. 1, písm. a) pracovní dobou rozumíme „...doby, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.“

<sup>50</sup> Úprava uvedená v § 317 zákoníku práce je dlouhodobě považována za nedostatečnou, a to zejména v návaznosti na koronavirovou pandemii a zvýšení užívání institutu *home office*. V důsledku toho došlo k několika návrhům (např. lidovecký návrh ze dne 3. 3. 2021), které měly tento institut řádně upravit. K jejich schválení však nedošlo. Pro inspiraci ohledně poměrně kvalitní právní úpravy tohoto typu výkonu práce pak nemusíme daleko, lze odkázat zejména na slovenský právní řád, kde úpravu nalezneme v § 52 zákona č. 311/2001 Z. z., zákoníku práce.



pracovní dobu, avšak naopak takovému zaměstnanci například „nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příspěvek za práci ve svátek.“<sup>51</sup> I v tomto případě je však zaměstnavatel povinen v souladu s § 101 odst. 1 a § 102 odst. 3 zákoníku práce zajišťovat, kontrolovat a vymáhat BOZP, stejně tak by zaměstnavatel měl poskytovat zaměstnancům pracujícím např. z místa bydliště příspěvek na energii, internet apod., a to s ohledem na § 2 odst. 2 či § 101 odst. 6 zákoníku práce.

Jedním z hlavních „lákadel“ digitálních platform je velmi vysoká míra nezávislosti a flexibility v možnostech výkonu práce. Lze si jen poměrně obtížně představit, že by digitální platforma svým pracovníkům stanovovala, kde a kdy mají práci vykonávat, rozvrhovala jim práci či zajišťovala BOZP na pracovišti. Konečně je také pýchou mnohých digitálních platform, že jejich pracovníci mohou vykonávat práci v kteroukoliv hodinu a odkudkoliv na světě. Myšlenka, že bude provozovatel digitální platformy jednotlivým pracovníkům rozvrhovat pracovní dobu, určovat místo výkonu práce a na tomto místě kontrolovat BOZP je poměrně úsměvná, zejména s ohledem na to, že například *crowdworkingové* digitální platformy (např. *Amazon Mechanical Turk*) mají statisíce uživatelů, kteří často práci vykonávají pouze několik hodin měsíčně a ze zcela odlišných částí planety. Nutno však poznamenat, že v případě, že zaměstnavateli není umožněno zajistit prostředí, ve kterém zaměstnanec práci vykonává, a tedy je poskytnuta zaměstnanci taková míra autonomie, že si takové podmínky určuje samostatně, zaměstnavatel pak nemůže „nést negativní důsledky plynoucí z volby místa a času výkonu práce určeného zaměstnancem.“<sup>52</sup>

## 2. Digitální platformy a závislá práce

### 2.1 Digitalizace, výzva 21. století

Digitalizace a modernizace jsou jakési leitmotivy 21. století. Tyto jevy postupně ovlivňují a převládají nad téměř každým aspektem lidských životů, přičemž výjimkou není ani oblast výkonu závislé práce. Vliv technologií byl výrazně akcelerován i v důsledku pandemického stavu, který omezuje či vylučuje přímý sociální kontakt. Nově podnikatelé, kteří si před pandemií zakládali na osobním kontaktu se svými zákazníky a odmítali prodej online, jsou nyní

---

<sup>51</sup> § 317 písm. c) zákoníku práce.

<sup>52</sup> MORÁVEK, J. *Perspektivy pracovněprávní odpovědnosti v době moderních technologií*. In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., ELISCHER, D., KOPECKÝ, M., MORÁVEK, J. (eds.). *Sdílená ekonomika a delikty*. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2018. str. 71-72.

nuceni objevovat taje e-shopů, nebo ti, co doposud obecně technologie odmítali, již mnohdy zkušeně vedou jednání skrze Zoom či MS Teams.

Určitým fenoménem 21. století, který byl v souvislosti s pandemií taktéž posílen, jsou digitální platformy. Jedná se zejména o digitální platformy umožňující výkon práce „na dálku“ a za „rychlý přivýdělek“. Povaha činnosti těch, kteří prostřednictvím těchto platform poskytnou svůj čas, schopnosti a dovednosti, jakož i skutečný právní vztah mezi platformou a těmito pracovníky, je pak diskutována v následujících kapitolách.

## 2.2 Pojem digitální platformy

Výkon práce prostřednictvím digitálních platform v době psaní této diplomové práce již není ničím novým, neboť se s tímto institutem setkáváme již přes více než dekádu. Digitální platformy však zanechaly v odvětvích, kde působí, tak hlubokou stopu, že i po více než desetiletí od prvních „vlastovek“, jsou nadále předmětem sporů, diskusí, článků, monografií či jiné publikační činnosti.

Co však rozumět digitální platformou?

Stanovit všeobjímající definici digitální platformy je velmi obtížný úkol, a to zejména pro jejich množství a odlišné systémy, na kterých jsou tyto platformy založeny. Dle některých autorů působících v právním prostředí České republiky je digitální platformou „*prostor v digitálním světě, v jehož rámci dochází k setkávání nabídky a poptávky vzájemně neznámých subjektů.*“<sup>53</sup> Pro účely definování digitální platformy pak lze nahlédnout do právního řádu, který již reagoval na existenci digitálních platform a právní postavení pracovníků, kteří poskytují služby jejím prostřednictvím. Takovým právním řádem je pak např. francouzský právní řád, kdy „*definice online platform je nepřímou obsažena v čl. 242 bis daňového zákoníku a jedná se o platformu, která dálkově a elektronicky spojuje osoby za účelem prodeje majetku, poskytnutí služby, výměny nebo sdílení majetku nebo služby.*“<sup>54</sup> „Platformovou“ prací pak rozumíme práci, která pomocí online platformy umožňuje organizacím nebo jednotlivcům přístup k jiným organizacím nebo

---

<sup>53</sup> FRYDRYCHOVÁ, M. *UBER, Airbnb, Zonky a další, co jsou vlastně zač? Aneb právní povaha subjektů vystupujících v rámci sdílené ekonomiky.* In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer. 2017. str. 54.

<sup>54</sup> MENZELOVÁ, K. *Právní status osob činných v ekonomice digitálních platform.* Diplomová práce. Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D. Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 18. 12. 2019. str. 100. pozn. pod čarou č. 361.

jednotlivcům za účelem řešení konkrétních problémů nebo poskytování konkrétních služeb výměnou za platbu.<sup>55</sup>

Digitální platformy bývají poměrně nešťastně často řazeny do kategorie tzv. sdílené ekonomiky (či „peer-to-peer“ či „ekonomiky sdílení“). Je však otázkou, nakolik je tento termín přesný a kolik „sdílení“ je v rámci digitálních platform vlastně skutečně zahrnuto. Pojednání o pojmu „ekonomiky sdílení“, oblasti, kterou zahrnuje a její nepřesnost, je pak nad rámec tématu této diplomové práce, protože bude pominuta.<sup>56</sup>

Digitální platforma v sobě snoubí některá specifika oproti „běžné“ činnosti na trhu (zpravidla se bude jednat o trh služeb). Digitální platformu lze provozovat bez jakékoliv fyzické infrastruktury a pouze s minimálním počtem zaměstnanců, jak uvádí např. Barancová<sup>57</sup>. Nebude to však případ u všech digitálních platform. Jako příklad lze uvést společnost UBER, jejíž počet zaměstnanců (nepočítaje řidiče) světově převyšuje 22.000<sup>58</sup>, a která disponuje významnou fyzickou infrastrukturou (obchody, pobočky ad.). Specifikum digitálních platform spočívá taktéž ve skutečnosti, že k účasti na činnosti vykonávané jejich prostřednictvím je zapotřebí internetového připojení a elektroniky schopné zajistit příjem takového připojení.

Výkon práce prostřednictvím digitálních platform na sebe může vzít mnoho podob a lze téměř s jistotou říci, že se jejich počet bude nadále zvyšovat. Nicméně pro účely základní kategorizace (resp. pro účely této diplomové práce) lze výkon práce prostřednictvím digitálních platform rozdělit do dvou skupin. První skupinu lze označit jako „*crowdwork*“ či „*crowdworking*“, tedy výkon práce velkým počtem lidí, z nichž každý přispívá zpravidla malým množstvím práce<sup>59</sup> (podrobně popsán v podkapitole č. 4.1). Druhou skupinou pak je „*work on demand*“ či „*on-demand work*“, tato skupina pak v sobě zahrnuje práce či služby vykonávané v místě potřeby<sup>60</sup> (o níž je pojednáno v kapitole č. 3.).

---

<sup>55</sup> EUROFOUND. *Overview of new forms of employment 2018 update* [online]. Luxembourg. Publications Office of the European Union. 2018 [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef18050en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18050en.pdf).

<sup>56</sup> K této problematice viz například PICHRT, J. *Memoranda, ubytovací poplatky ... a co dál?* In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., ELISHER, D., KOPECKÝ, M., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika a delikty*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. str. 12.

<sup>57</sup> BARANCOVÁ, H. *Plaformizácia práce a pracovnoprávne vzťahy*. In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika tři roky poté – závěry a perspektivy*. Praha: Wolters Kluwer. 2019. str. 21.

<sup>58</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. *Informace o firmě* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.UBER.com/cs-CZ/newsroom/o-firme/>.

<sup>59</sup> ŘEHOŘOVÁ, L. *Ekonomika online platform a proměna pracovního trhu*. In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer. 2017. str. 54.

<sup>60</sup> Ibid.

V rámci digitálních platform se setkáváme s atypickým právním vztahem, kde vystupují tři subjekty – provozovatel digitální platformy, pracovník a zákazník. V odborné literatuře se lze setkat s termínem uživatel, který je užíván v některých případech pro označení pracovníka a jindy pro zákazníka. Vzhledem k tomu, že jako uživatele (např. aplikace UBER) lze označit oba tyto subjekty, pro účely srozumitelnosti se tohoto označení v diplomové práci zpravidla vyvaruji.

Prvním subjektem je tedy provozovatel digitální platformy. Tento subjekt (typicky UBER či *Amazon Mechanical Turk*) navenek zásadně vystupuje jako „pouhý“ zprostředkovatel prostoru pro spojení nabídky a poptávky po určitých službách (resp. snaží se takový dojem minimálně vyvolat), přesto nezřídka vystupuje vůči ostatním subjektům v tak silném postavení, že o této proklamaci lze důvodně pochybovat. Provozovatel zpravidla stanovuje jednotlivým pracovníkům podmínky pro výkon práce, kontroluje její výkon či trestá případná porušení stanovených podmínek. Provozovatel digitální platformy v některých případech dokonce vyřizuje stížnosti, žádosti či reklamace jednoho subjektu vůči druhému (např. reklamaci zákazník UBERu zasílá rovnou samotnému UBERu k vyřízení, nikoliv řidiči UBERu).<sup>61</sup> V rámci právního řádu České republiky postrádáme definici provozovatele digitální platformy, proto se lze při jeho popisu inspirovat v právních rádech, které s tímto pojmem pracují. Takovým je například již zmiňovaný francouzský právní řád. Dle francouzského spotřebitelského zákoníku (*Code de la consommation*<sup>62</sup>) je provozovatelem digitální platformy jakákoliv fyzická nebo právnická osoba, která nabízí placené nebo neplacené služby vůči veřejnosti prostřednictvím online metod, a to na základě:

- a) klasifikace nebo odkazování na obsah, zboží nebo služby nabízené nebo poskytované online třetími stranami pomocí počítačových algoritmů; nebo
- b) sdružení několika stran za účelem prodeje zboží, poskytnutí služeb nebo výměny či sdílení obsahu, zboží nebo služby.

Druhým subjektem „platformového“ právního vztahu je osoba, která prostřednictvím digitální platformy nabízí svůj čas, energii či dovednosti. Tuto osobu lze označit za „pracovníka“ či „poskytovatele služeb“. Takovými subjekty jsou například řidič UBERu či pracovník v rámci *crowdworkingových* digitálních platform. Zejména u tohoto subjektu se setkáme se sporným

---

<sup>61</sup> K této problematice viz následující kapitoly.

<sup>62</sup> Article L111-7 *Code de la consommation*.

právním postavením „pracovníka“, a to s ohledem na otázku je-li jím vykonávaná činnost závislou prací či samostatnou výdělečnou činností.

Třetím subjektem právního vztahu v rámci digitálních platform je zákazník, tj. osoba, která poptává dané služby, za kterou následně poskytuje finanční prostředky, takovým může být zákazník UBERu či ten, který poptává služby prostřednictvím *crowdworkingových* platform.

Někteří autoři se domnívají, že smlouvy uzavírané mezi provozovatelem digitální platformy a poskytovateli služeb (pracovníky) mají povahu zejména smluv o zprostředkování ve smyslu § 2445 a násl. občanského zákoníku.<sup>63</sup> Mezi poskytovateli služeb a zákazníky pak smluv nájemních či smluv o dílo dle povahy poskytované služby a konečně mezi provozovatelem platformy a zákazníkem určité formy inominátní smlouvy.<sup>64</sup> O tom, zda tyto smluvní typy odpovídají skutečným vztahům mezi subjekty „platformových“ vztahů a nejedná-li se o snahu zastřít existenci skutečného závislého vztahu, lze však důvodně pochybovat.

U smluv uzavíraných mezi subjekty „platformového“ právního vztahu lze shledat podobnost i co se týče jiných smluvních typů. Jak bude ostatně uvedeno v kapitolách zabývajících se realitou výkonu práce digitálních platform<sup>65</sup>, vzájemné postavení pracovníků a digitální platformy zpravidla nebude vykazovat znaky rovnosti. V rámci „platformového“ vztahu nalezneme téměř vždy „dominantní“ subjekt, který bude dle svého rozhodnutí jednostranně určovat podmínky poskytování služeb (jakož i jiné aspekty výkonu činnosti) subjektu druhému (případně i třetímu). Ostatním subjektům pak zbydou dvě možnosti, a to buď takovou změnu akceptovat a podrobit se novým jednostranně stanoveným smluvním podmínkám, anebo ukončit spolupráci s prvním subjektem (tzv. *take it or leave it*). Pro tento způsob uzavírání smluv nalezneme pojmenování i v rámci právního řádu České republiky, a to tzv. smlouvy uzavírané adhezním způsobem. Jedná se o druh smlouvy „*jejíž základní podmínky byly určeny jednou ze smluvních stran nebo podle jejích pokynů, aniž slabší strana měla skutečnou příležitost obsah těchto základních podmínek ovlivnit.*“<sup>66</sup> Jedna strana tedy určí veškeré podmínky a jedině, co může adresát oferty učinit, je buď ofertu přijmout tak, jak je, anebo smlouvu neuzavřít<sup>67</sup>, resp. ukončit spolupráci, tak jako

<sup>63</sup> PRZECZECK, M. *Principy fungování sdílené ekonomiky z pohledu soukromého práva*. In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer. 2017. str. 261.

<sup>64</sup> Ibid.

<sup>65</sup> Tj. v kapitolách č. 3. a 4.

<sup>66</sup> § 1798 odst. 1 občanského zákoníku.

<sup>67</sup> DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. *Občanské právo hmotné. 2., aktualizované a doplněné vydání*. Praha: Wolters Kluwer. 2016. str. 180.

tomu zpravidla bývá v rámci poskytování služeb prostřednictvím digitálních platform. Je tedy nutno doplnit, že nerovnost v postavení mezi subjekty „platformového vztahu a možnost platformy dle svého rozhodnutí určovat podmínky poskytování služeb prostřednictvím digitální platformy ještě nezakládá subordinační vztah mezi digitální platformou a pracovníkem pro účely klasifikace práce jako práce závislé. Autoritativní postavení provozovatele digitální platformy, pramenící z těchto smluv nutně nevyklučuje klasifikaci právního vztahu mezi digitální platformou a pracovníkem jako vztahu mezi podnikateli. Je proto nutné důrazně rozlišovat mezi autoritativním postavením jedné strany a nadřízenosti ve smyslu zákoníku práce. Posouzení, jaká je skutečná povaha právních vztahů mezi jednotlivými subjekty, bude třeba činit vždy s ohledem na veškeré okolnosti konkrétních případů. Zásadní roli v daném kontextu bude mít postavení provozovatele digitální platformy, tedy zda provozovatelem zavedený systém přidělování, kontroly a odměňování práce povede k subordinačnímu postavení pracovníků či zda provozovatel digitální platformy skutečně naplní znaky „pouhého“ zprostředkovatele, který spojuje poptávku a nabídku po určitých službách. Za jeden z projevů nadřízenosti v tomto kontextu lze považovat například zákaz poskytování služeb jiným subjektům nebo zákaz kontaktu mimo digitální platformu.

Nadto je rovněž vhodné doplnit, že struktura uvedených tří subjektů nemusí být vždy zcela vyčerpávající, příkladně lze uvést tzv. *UBER Fleet*. V případě *UBER Fleet* vstupuje do struktury tří subjektů další, čtvrtý subjekt - tzv. *Fleet Owner*, který uzavírá smlouvu jak s digitální platformou, tak i s řidičem. Nastává tedy situace, kdy je například řidič vykonávající práci v rámci *UBER Fleet* podřízen pravidlům společnosti *UBER*, jakož i kontraktuálním povinnostem vůči *Fleet Ownerovi*.

## **2.3 Výkon závislé práce prostřednictvím digitálních platform**

### **2.3.1 Obecně k výkonu závislé práce prostřednictvím digitálních platform**

Předmětem této diplomové práce je zejména otázka, zda a případně nakolik lze výkon práce prostřednictvím digitálních platform (ať již *crowdworkingu* či *on-demand work*) podřadit pod kategorii závislé práce ve smyslu § 2 zákoníku práce a tím tedy přiznat osobám, které práci vykonávají, ochranu náležející zaměstnancům, nebo zda tyto osoby vystavit rizikům, nejistotě, ale taktéž volnosti podnikatelského prostředí. Za tímto účelem je v následujících kapitolách

pojednáno o tom, zda každodenní realita pracovníků a poskytovatelů služeb jednotlivých digitálních platform naplní znaky a podmínky závislé práce či nikoliv.

Daná otázka je podstatná zejména s ohledem na subjektivní pohled jednotlivých pracovníků ohledně povahy právního vztahu mezi digitální platformou a pracovníkem samotným. Za účelem zjištění (mimo jiné) tohoto subjektivního pohledu, byl v rámci EU proveden výzkum s označením COLLEEM 2017 (*Collaborative Economy*)<sup>68</sup>. Výzkum byl založen na dotazovací metodě, kdy jednou z otázek položených v rámci této metody byla otázka, jak by svoje postavení označili samotní pracovníci digitálních platform 75,7 % z nich uvedlo, že jsou buď zaměstnanci či OSVČ. Z těchto 75,7 % uvedlo 68,1 %, že se cítí být zaměstnanci a 7,6 % OSVČ. Jednalo se o velmi překvapivé a vysoké procento, pro něž autoři výzkumu dovedli dva potenciální důvody. Prvním z nich byl důvod, že mnoho z těch, kteří poskytují služby prostřednictvím digitálních platform současně vykonávají práci jako zaměstnanci, což je vede k označení svých osob jako zaměstnanců. Druhým možným důvodem pak dle autorů výzkumu byla skutečnost, že si pracovníci platformy nejsou jisti svým pracovním statutem a mohou se považovat za zaměstnance jen proto, že prostřednictvím stejné platformy poskytují určitý typ služby pravidelně.<sup>69</sup>

Za účelem konkretizace a upřesnění výsledků a redukce vlivů pramenících z výše uvedených domněnek aplikovali autoři výzkumu další metody, které zahrnovaly přidání informace a kategorizace (zejména kategorizovali jednotlivé respondenty a určili skupiny podle frekvence výkonu činnosti). Výsledkem druhé části výzkumu bylo (mimo jiné), že 38 % pracovníků, kteří vykonávají práci prostřednictvím digitálních platform jako činnost hlavní (tj. u nichž se lze domnívat, že práce prostřednictvím digitální platformy je jejich hlavní ekonomickou aktivitou) se cítí být zaměstnanci<sup>70</sup>, přičemž tito respondenti byli minimálně smířeni s tím, že jim není poskytována ani základní ochrana, která náleží osobám vykonávajícím závislou práci.

Pokud tedy téměř 40 % poskytovatelů (i po snaze autorů výzkumu upřesnit tento podíl) služeb prostřednictvím digitálních platform sama sebe považuje za zaměstnance, je zcela zásadní

---

<sup>68</sup> PESOLE, A., a kol. *Platform Workers in Europe* [online]. Publications Office of the European Union. 2018 [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: [https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157\\_pubsy\\_platform\\_workers\\_in\\_europe\\_science\\_for\\_policy.pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf)

<sup>69</sup> Ibid. str. 4.

<sup>70</sup> Ibid. str. 32.

posoudit, zda tento subjektivní názor odpovídá skutečnosti. Takové posouzení bude předmětem následujících řádků a kapitol.

### 2.3.2 Digitální platformy a *zero hours contracts*

V kontextu výkonu práce prostřednictvím digitálních platform je taktéž nezdědk naznačována určitá podobnost takové činnosti s tzv. *zero hours contracts*.

*Zero hours contract* je problematika zejména práva Velké Británie, kdy se takto označují smlouvy, „*kteé nezaručují minimální objem odpracované doby, resp. ve kterých není garantován minimální hodinový rozsah přidělované/konané práce.*“<sup>71</sup> Definiční znaky britského *zero hours worker* (dále jen „ZHW“) lze hledat v *Employment Rights Act, 1996*, konkrétně části 2A. ZHW nejsou povinni vykonávat pro „zaměstnavatele“ práci a naopak tento „zaměstnavatel“ nemá povinnost práci přidělovat. Pracovníci pak mohou například týdně odpracovat 40 hodin práce či ani jedinou. ZHW, pokud už se jim práce dostane, disponují nároky na národní minimální mzdu stejně jako „běžní“ zaměstnanci. Stejně tak mají takové osoby nárok na zajištění BOZP, jsou chráněni před diskriminací či je jim garantována minimální doba odpočinku. Proti takovým osobám je pak nevynutitelné smluvní ujednání, které pracovníkovi zakazuje vykonávat práci nebo poskytovat služby na základě jiné smlouvy nebo jiného ujednání (tj. zákaz konkurence).<sup>72</sup> Jako historický příklad ZHW lze uvést nádeníka z dob průmyslové revoluce, který každý den přichází k továrně a ptá se vedoucího směny na práci, ten mu poté dle své potřeby práci zadá či jej odmítne. *Zero hours contracts* však mohou bezesporu nabýt i podstatně modernější podoby, než je tato.

Nutno však doplnit, že obdobné právní vztahy nejsou cizí ani právnímu řádu České republiky, a to zejména v kontextu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výkon práce na základě těchto dohod pak umožňuje zavést mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem systém odpovídající britským *zero hours contracts* (například přednášková činnost). Tato varianta však v České republice nevyvolává tak vyhraněné diskuse, a to zejména pro omezený zákonný rozsah práce, která může být na jejich základě vykonávána.<sup>73</sup>

Pracovníkům, kteří uzavřeli *zero hours contracts* je věnována pozornost i ve směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. 6. 2019 o transparentních a

<sup>71</sup> PICHRT, J. *Zero hours contracts*. AUC IURIDICA. Vol 65. No. 1. 2019. str. 95.

<sup>72</sup> *Employment Rights Act, 1996*, čl. 27a odst. 3 písm. a).

<sup>73</sup> PICHRT, J. *Zero hours contracts*. AUC IURIDICA. 2019. Vol 65. No. 1. str. 93–101.



předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, která tyto pracovníky řadí do kategorie „obzvláště znevýhodněných“. Směrnice uvádí, že za obzvláště znevýhodněné lze považovat pracovníky, kteří pracují bez zaručeného rozsahu pracovní doby, například na základě smlouvy na nulový počet hodin a některých smluv na zavalanou.<sup>74</sup> Dle ustanovení této směrnice by se její úprava měla na takové pracovníky aplikovat, a to bez ohledu na počet skutečně odpracovaných hodin. Tj. pracovníkům, kteří pracují na základě *zero hours contracts* by měl být zajištěn minimální standard ochrany. Obdobně se tato směrnice zabývá i úpravou pracovníků účastnících se pracovního procesu prostřednictvím digitálních platforem (k tomu viz podkapitola č. 5.1).

Pracovníci digitálních platforem mají v jistém smyslu obdobné postavení jako ZHW. Tato podobnost spočívá nicméně zejména v nižším standardu ochrany než u „běžných“ zaměstnanců, například ani jeden z těchto pracovníků nemá nárok na ochranu před nespravedlivým propuštěním či právo na odstupné. Současně však oba druhy pracovníků disponují výrazně vyšší mírou volnosti než „běžní“ zaměstnanci (například ani jednoho z těchto pracovníků není možné k práci nikterak nutit). Podobnost lze pozorovat též mezi ZHW a pracovníky digitálních platforem vykonávajících *on-demand work*, neboť výkon práce obou druhů těchto pracovníků lze označit za práci „na zavolání“, o čemž bude pojednáno dále v podkapitole č. 3.1.1)

Současná praxe však zpravidla pracovníky digitálních platforem považuje za OSVČ, protože jim není přiznáván ani minimální standard (např. minimální mzda, dovolená), který náleží ZHW.

Klasifikace pracovníků digitálních platforem jako ZHW je do budoucna jedním z možných legislativních řešení. Nakolik je to řešení správné, je zcela odlišná otázka, kdy na „spravedlivosti“ existence *zero hours contracts* nepadne jednotný názor, příkladem lze uvést Irsko či Nový Zéland, jejichž právní řády uzavírání *zero hours contracts* zapovídají. Rozsáhlé pojednání o problematice „spravedlivosti“ *zero hours contracts* pak přesahuje rámec této diplomové práce, a proto bude tato problematika pominuta.

### **2.3.3 Výhody a nevýhody výkonu „platformové“ práce**

Výkon práce prostřednictvím digitálních platforem oproti nejběžnější a nejtradičnější formě výkonu závislé práce, tj. pracovního poměru na dobu neurčitou se čtyřicetihodinovou týdenní pracovní dobou, v sobě skrývá řadu výhod i nevýhod, a to jak pro pracovníky samotné, tak pro

---

<sup>74</sup> Článek 12 směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. 6. 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

pracovní proces jako celek. O těchto výhodách a nevýhodách pak bude pojednáno v následujících podkapitolách.

### 2.3.3.1 Výhody výkonu práce prostřednictvím digitálních platform

Mezi výhody výkonu práce prostřednictvím digitálních platform lze zařadit zejména její flexibilitu. Jednotlivým pracovníkům je zpravidla umožněn výkon práce bez ohledu na to, kdy chce danou práci vykonávat (resp. za určitých předpokladů, např. pokud je poptávka po daných službách). Pracovník si rovněž může zvolit, kde bude práci vykonávat, pokud je tyto služby možné v daném místě a čase provádět (např. pokud UBER v daném městě služby neposkytuje, marně by zákazník hledal řidiče *a vice versa*). Dle Greguše je další výhodou výkonu práce prostřednictvím digitálních platform omezená možnost diskriminace na základě barvy pleti, sexuální orientace, věku, rasy, náboženství či z důvodu zdravotního stavu<sup>75</sup>, a to vzhledem k tomu, že zákazník a digitální platforma tyto skutečnosti nebudou znát. S tímto tvrzením však není možné bezvýhradně souhlasit. Pracovník poskytuje (zejména) platformě mnohé informace, na základě kterých může dojít k diskriminačnímu jednání. Prvním z těchto informací je jméno pracovníka, dle něhož je zpravidla možné předpokládat pohlaví pracovníka, a to např. skrze přechylování příjmení. Rovněž lze dle jména pracovníka dovodit jeho pravděpodobný původ (tento se však nemusí ukázat vždy skutečným), a to v návaznosti na specifickou jmen v určitých oblastech. Pracovníci pak rovněž mnohdy poskytují provozovateli digitální platformy své fotografie. Potenciální hrozba diskriminace při výkonu práce prostřednictvím digitálních platform pramení rovněž ze skutečnosti, že platformy mohou omezit geografické oblasti, odkud mohou pracovníci provádět úkoly online. Taková možnost poskytuje platformám prostředky, jak vyčlenit z možnosti poskytovat služby např. celý stát na základě jazyka.<sup>76</sup> Nutno však dodat, že výkon práce prostřednictvím digitálních platform však skutečně výrazně omezuje možnost diskriminace na základě barvy pleti, náboženského vyznání či sexuální orientace ad.

Mezi výhody výkonu práce prostřednictvím digitálních platform lze pak dále zařadit integraci osob se zdravotním postižením do pracovního procesu.<sup>77</sup> Takové osoby mohou být z rozličných

<sup>75</sup> GREGUŠ, J., ADAMIŠKA, M., *Platformová práce v prostředí zdielanej ekonomiky*. In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika tři roky poté – závěry a perspektivy*. Praha: Wolters Kluwer. 2019. str. 68.

<sup>76</sup> DE STEFANO, V. *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»* [online]. Mezinárodní organizace práce. 2015 [cit. 14. 6. 2021]. str. 11. Dostupné zde: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf).

<sup>77</sup> GREGUŠ, J., ADAMIŠKA, M., *Platformová práce v prostředí zdielanej ekonomiky*. In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika tři roky poté – závěry a perspektivy*. Praha: Wolters Kluwer. 2019. str. 69.

důvodů vázaní na pobyt v místě bydliště či jiných místech. Za běžných okolností by se taková osoba nemohla pracovního procesu účastnit (resp. jen velmi obtížně), avšak účasti na práci např. prostřednictvím *crowdworkingu* této osobě nic nebrání. Digitální platformy taktéž umožňují určitou formu „přivýdělků“ i jiným osobám, které by jinak nenašly (resp. našly s obtížemi) uplatnění v pracovním procesu. Takovými osobami jsou zejména osoby v důchodovém věku či mladí lidé po ukončení vzdělávacího procesu.

Za výhodu výkonu práce prostřednictvím digitálních platform lze dále považovat skutečnost, že tato činnost může zajišťovat příjem v případě nárazového výpadku alimentární funkce mzdy, a to např. v případě krátkodobé ztráty zaměstnání, kdy taková osoba potřebuje „rychlý přivýdělek“ pro účely zajištění příjmu.

### **2.3.3.2 Nevýhody výkonu práce prostřednictvím digitálních platform**

Výkon práce prostřednictvím digitálních platform však v sobě zahrnuje i mnohé nevýhody pro pracovníky, kteří poskytují své síly a čas na digitálních platformách. Aktuální nevýhody této činnosti pak pramení zejména ze současné praxe provozovatelů digitálních platform. Tito provozovatelé pracovníky zpravidla deklarují za OSVČ (přičemž Česká republika takovou praxi prozatím toleruje), přičemž mezi nevýhody lze zahrnout zejména pozbytí minimálních standardů ochrany poskytovaných pracovním právem. Jedná se především o ochranu v oblasti minimální mzdy, minimální doby odpočinku, překážek v práci, přesčasů, noční práce, výpovědní doby nebo například koaliční svobody, byť nutno doplnit, že absenci např. garance dovolené aj., lze nalézt v ustanoveních o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. i u osob, které klasifikujeme jako zaměstnance a jejich výkon práce jako výkon práce závislé. Pozbytí ochrany poskytované pracovním právem pak bude o to závažnější v kontextu aktuální doby.

Je pravděpodobné, že v době konjunktury budou pracovníci (například řidiči UBERu) preferovat volnost a samostatnost, kterou v sobě skýtá postavení OSVČ. Nicméně v době ekonomické recese, kdy platforma zkrátka nebude nabízet možnosti výdělků, budou tito řidiči marně tápat po ochranných funkcích pracovního práva. Aplikujeme-li případ UBERu na aktuální „koronavirovou“ situaci, lze si představit případ (nepříliš vzdálený realitě), kdy vzhledem k omezení sociálního života na základě mimořádných hygienických opatření dojde k výraznému omezení užívání služeb UBERu. V důsledku toho dojde k redukci cen a snížení počtu jízd prováděných jednotlivými řidiči. Taková skutečnost pak půjde ruku v ruce se snížením výdělků

jednotlivých řidičů. V extrémním případě pak řidič nevykoná ani jedinou jízdu za den a zůstane tak zcela bez prostředků, a to bez možnosti domáhat se pomoci se strany UBERu.

Za další nevýhodu lze dle Hilla považovat „hyperefektivitu“ práce, tj. skutečnost, že pracovník je odměňován pouze za přesný počet minut, který strávil například jízdou či návrhem loga. K danému Hill uvádí, že „*je to stejné, jako kdyby hvězdný fotbalista dostal zapláceno jen za kopání gólu nebo jako by kuchař byl placen od porce*“.<sup>78</sup> Tato nevýhoda směřuje nejen vůči pracovníkům, kteří vykonávají práci prostřednictvím digitálních platforem dnes, nýbrž i na vývoj celé koncepce pracovního procesu do budoucna.

Další nevýhodou výkonu práce prostřednictvím digitálních platforem je vliv této činnosti na obecnou mzdovou hladinu. Důsledkem systému, který byl zaveden pro účely výkonu práce prostřednictvím digitálních platforem, dochází k vytvoření určité formy globální soutěže, kdy například pracovníci z USA a dalších „rozvinutých“ zemí jsou vystaveni konkurenci pracovníků ze zemí jako je Indie či Filipíny. To vede k tomu, že „*konkurence laciné práce z třetího světa vede v rámci globálního závodu ke dnu [race to the bottom] ke snižování mezd v rozvinutém světě*“.<sup>79</sup>

### **3. On-demand work, UBER**

Pravděpodobně nejvýznamnějším hráčem na poli digitálních platforem je společnost UBER. Jedná se o společnost založenou v roce 2009, která se za relativně krátkou dobu své existence stala dominantním subjektem v oblasti poskytování dopravních služeb, kdy například za rok 2020 provedla (prostřednictvím svých řidičů) více než 5 miliard<sup>80</sup> jízd pro své zákazníky. UBER je též významným ekonomickým subjektem, kdy „*je jeho odhadovaná tržní hodnota ve výši třiašedesáti miliard amerických dolarů přesahuje hodnotu BMW, GM i Volkswagenu*“.<sup>81</sup> Je minimálně pozoruhodné, že UBER dosahuje takových výsledků, aniž by vlastnil byť jediné

---

<sup>78</sup> HILL, S. *Kalifornská výzva: jak (ne)regulovat disruptivní modely podnikání*. Praha: Friedrich-Ebert-Stiftung, zastoupení v České republice, 2016. Dialog, strategie, alternativy. 2016. str. 7.

<sup>79</sup> Ibid. str. 4.

<sup>80</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. *Hospodářské výsledky za čtvrté čtvrtletí a za celý rok 2020 UBERu* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://investor.uber.com/news-events/news/press-release-details/2021/Uber-Announces-Results-for-Fourth-Quarter-and-Full-Year-2020/default.aspx?fbclid=IwAR2E6dsR2MPpg1qkHrv6426A5grxl6Krl2Ti42MA5cL-OntlCVLB57jupEE>.

<sup>81</sup> HILL, S. *Kalifornská výzva: jak (ne)regulovat disruptivní modely podnikání*. Praha: Friedrich-Ebert-Stiftung, zastoupení v České republice, 2016. Dialog, strategie, alternativy. 2016. str. 4.

vozidlo a v případě, kdy „podle svého tvrzení nezaměstnává žádné řidiče, protože právně mají šoféři „nezávislý“ status“.<sup>82</sup>

UBER lze taktéž považovat za hlavního reprezentanta tzv. *on-demand work*. Tento pojem označuje služby, které jsou prováděné v místě potřeby a řadí se sem vedle UBERu například *TaskRunner*, poskytující služby v oblasti údržby a *Helping* věnující se úklidovým službám.<sup>83</sup>

UBER byl taktéž jednou z prvních vln digitalizace pracovního procesu, která na poli (mimo jiné) pracovního práva dodnes vyvolává vášnivé diskuse a spory, jakož i otázky. Jednou z těchto otázek je zejména otázka právního vztahu jednotlivých řidičů vůči UBERu, tj. zda řidiči UBERu vykonávají tuto práci jako práci závislou a jedná-li se tedy o právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Odpověď na tuto otázku je pak významná zejména s ohledem na posouzení, zda jednotlivým řidičům UBERu náleží minimální standardy ochrany, jakož i stabilita a jistota, kterou s sebou závislý vztah přináší.

Za účelem určení, zda výkon práce řidiče UBERu lze označit za výkon závislé práce či nikoliv, dochází v následujících kapitolách a podkapitolách (mimo jiné) ke konfrontaci jednotlivých znaků a podmínek výkonu závislé práce s výkonem činnosti řidičů UBERu. Než však dojde k samotné konfrontaci znaků a podmínek výkonu závislé práce na realitu výkonu činnosti řidičů UBERu, je zapotřebí krátce popsat, jak platforma UBER funguje.

UBER provozuje digitální platformu, prostřednictvím které jednotliví řidiči poskytují zákazníkům dopravní služby (tak ostatně dovedl i SDEU ve svém rozhodnutí C-434/15<sup>84</sup>). UBER je založen na systému, kdy zákazník, který je přihlášen do aplikace UBER, poptává jízdu z místa A do místa B (případně přes místo C). UBER pak na základě geolokačního systému určí zákaznickovu polohu a spojí je s nejbližším řidičem UBERu přihlášeným do aplikace.<sup>85</sup> Řidič pak má pouze několik okamžiků na rozhodnutí, zda tuto poptávku přijme a jízdu vykoná či zda tuto jízdu odmítne. V případě, že řidič tuto poptávku přijme, UBER stanoví svému řidiči cíl a trasu jízdy. Od trasy se může řidič odchýlit, nicméně tak činí na vlastní nebezpečí a takové jednání

---

<sup>82</sup> Ibid.

<sup>83</sup> DE STEFANO, V. AND ALOISI, A., *European legal framework for “digital labour platforms”* [online]. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018 [cit. 14. 6. 2021]. str. 12. Dostupné zde: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112243>.

<sup>84</sup> K problematice povahy služeb poskytovaných společností UBER srov rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 20. 12. 2017 ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL*, sp. zn. C-434/15.

<sup>85</sup> Rozsudek *The Supreme Court* ze dne 19. 2. 2021 ve věci *Aslam, Farrar and Others v Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*. sp. zn. [2021] UKSC 5.

může vést až k sankcím vůči tomuto řidiči. Obdobně pak UBER řidiči určí i cenu, za kterou má být daná jízda vykonána, jakož i například taxu, kterou si z ceny UBER odečte. Po příjezdu do cíle je jízda ukončena a řidič je spojen s dalším zákazníkem a následně se celá činnost opakuje, nebo se řidič vrací na místo, kde je oprávněn služby poskytovat a kde následně čeká, až jej UBER se zákazníkem spojí.

Je však možné klasifikovat činnost řidičů UBERu za závislou práci? Lze tyto řidiče označit za zaměstnance UBERu? Je možné, vzhledem k výše uvedenému, považovat řidiče UBERu za zaměstnance společnosti UBER? Následující podkapitoly se věnují právě těmto otázkám.

### **3.1 Řidiči UBERu a znaky závislé práce**

#### **3.1.1 Řidič UBERu ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti**

Pro účely označení právního vztahu mezi subjekty jako vztahu závislého je v první řadě zapotřebí určit existenci znaku nadřízenosti a podřízenosti. Tj. zda je řidič UBERu v subordinačním postavení vůči digitální platformě UBER.

UBER na mnoha místech opakovaně proklamuje, že řidiči jsou třetími stranami a vystupují výhradně jako samostatní poskytovatelé služeb, a naopak sám sebe prezentuje jako pouhého zprostředkovatele prostoru pro setkávání poptávky a nabídky po určitých službách. Dané tvrzení je opakováno téměř na každém dokumentu, stránce či textu, kterými UBER popisuje činnost svých řidičů. Daný výrok je opakován tak často, že lze považovat za více než přiléhavou citaci ze Shakespearovského Hamleta „*The lady doth protest too much, methinks.*“<sup>86</sup>, kterou užil *The Central London Employment Tribunal* v rozsudku ze dne 28. 10. 2016 ve věci *Aslam, Farrar and Others v Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.*, č. j. 2202551/2015 (dále jen „*Aslam v UBER*“).

I přes opakované deklarace nezávislosti jednotlivých řidičů, stanovuje UBER svým řidičům mnohé povinnosti, jejichž nedodržení spojuje s případnými sankcemi. Například v komunitních pravidlech UBER<sup>87</sup> stanovuje svým řidičům povinnost zdržet se nošení střelných zbraní při výkonu činnosti, nařizuje řidičům dodržovat platné právní předpisy, zakazuje odmítnout cestující s asistenčním zvířetem (ani pokud trpí strachem či z náboženských důvodů, leč v případech, kdy

<sup>86</sup> Shakespeare, W. Hamlet. Dějství III, scéna II.

<sup>87</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. *Pravidla pro komunitu Uberu* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.UBER.com/legal/cs/document/?country=czech-rep&lang=cs&name=general-community-guidelines>.

tak stanoví zákon), zapovídá řidičům přijímat platby mimo platební systém UBER (vyjma případů, kdy je to v souladu se smluvními podmínkami, tj. například zákazník vybral možnost platit v hotovosti) a zakazuje řidiči vyzývat cestující k rušení jízd. UBER dále stanovuje svým řidičům i určitý kodex chování k zákazníkům, zapovídá řidičům fyzický kontakt se zákazníky, kontaktovat zákazníka po dokončení služby či jakýkoliv sexuální kontakt, byť by byl konsenzuální.<sup>88</sup> UBER svým řidičům taktéž určuje minimální parametry vozidla. Tím je pak čtyřdveřové vozidlo s pěti bezpečnostními pásy, bez kosmetických vad, a které bylo vyrobeno nejpozději v roce 2000 (odlišné parametry mohou být stanoveny v rámci klasifikace řidiče do skupiny UBER *Select*, UBER *Black* apod.).<sup>89</sup>

Nejenže UBER stanovuje mnohé podmínky, omezení a zákazy, ale rovněž „kontroluje veškeré ekonomicky relevantní faktory přepravní služby nabízené v rámci své platformy“.<sup>90</sup> UBER svým řidičům stanoví trasu i cenu, za kterou řidič jízdu vykoná. Taktéž je to právě UBER, kdo disponuje informacemi o zákaznících (resp. i o řidičích), tj. promítneme-li skutečnosti deklarované společností UBER do příkladu, pak OSVČ (řidič) uzavírá smlouvu s osobou, kterou nezná. Nadto je trasa jízdy a její cena stanovena osobou, která není (jak proklamuje UBER) součástí právního vztahu mezi řidičem a zákazníkem.

UBER taktéž disponuje poměrně rozsáhlým aparátem kontrolních mechanismů vůči svým řidičům. Ve svých obchodních podmínkách explicitně uvádí, že UBER přezkoumá případné hlášení dopravních nehod či přestupků, ke kterým mohlo dojít při jízdě nebo doručení zakázky kurýrem, jakož i prošetřuje a kontroluje případné nevhodné chování či nebezpečné řízení řidičů.<sup>91</sup> UBER rovněž provádí kontrolu prostřednictvím prošetřování stížností na jednotlivé řidiče, jejich jízdu či dokonce stav vozidla.<sup>92</sup> Další formu kontrolního mechanismu v sobě zahrnuje možnost hodnocení řidičů zákazníky po ukončení jízdy. UBER tak disponuje možností kontrolovat i kvalitu služeb poskytovaných řidičem. Pokud průměrné hodnocení řidiče po 200 jízdách je nižší než 4,4 (na stupnici 1–5), podléhají řidiči odstupňované sérii „kvalitativních zásahů“, jejichž účelem je zajištění zlepšení kvality výkonu činnosti. Pokud k takovému zlepšení

<sup>88</sup> Ibid.

<sup>89</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. *Požadavky na auta v České republice* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.UBER.com/cz/cs/drive/requirements/vehicle-requirements/?city=prague>.

<sup>90</sup> Stanovisko generálního advokáta Macieje Szpunara přednesené dne 11. 5. 2017. Soudní dvůr Evropské unie. Ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi v UBER Systems Spain SL*, sp. zn. C-434/15. bod 51.

<sup>91</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. *Pravidla pro komunitu Uberu* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.UBER.com/legal/cs/document/?country=czech-rep&lang=cs&name=general-community-guidelines>.

<sup>92</sup> Ibid.

nedojde, pak UBER jejich účet deaktivuje.<sup>93</sup> Takto rozsáhlý systém kontrolních mechanismů byl jedním z hlavních argumentů pro klasifikaci postavení řidiče UBERu jako závislého ve věci *Aslam v UBER*, o němž bude blíže pojednáno v podkapitole č. 3.3.2.

K míře kontroly kontrole se vyjádřil i generální advokát Maciej Szpunar ve svém stanovisku ze dne 11. 5. 2017 k věci *Asociación Profesional Elite Taxi v UBER Systems Spain*, kdy uvedl, že *“i když není tato kontrola vykonávána prostřednictvím klasického vztahu podřízenosti, nelze se nechat oklamat zdáním. Taková nepřímá kontrola, jakou vykonává UBER, a která je založena na finančních pobídkách a decentralizovaném hodnocení cestujícími v určitém značném rozsahu, umožňuje řízení stejně účinné, ne-li účinnější než řízení založené na formálních pokynech dávaných zaměstnavatelem zaměstnancům a přímé kontrole jejich plnění.”*<sup>94</sup>

Argumentem proti subordinačnímu postavení řidiče UBERu je zejména skutečnost, že řidič UBERu má možnost výkonu výdělečné činnosti i pro konkurenční subjekty, a to i bez souhlasu UBERu. Není tedy výjimkou, že je řidič aktivní ve více než jedné obdobné aplikaci (např. UBER, Bolt apod.), čímž kompenzuje případný nedostatek poptávky po službách či má možnost akceptovat pro řidiče nejpříznivější poptávky. V rámci právních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je takováto situace vyloučena s ohledem na § 304 odst. 1 zákoníku práce, který výkon výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, podmiňuje předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele. Možnost konkurenční činnosti je naopak zásadním znakem samostatně výdělečné činnosti podnikatele.

Znakem závislé práce, který je úzce spojený se znakem nadřízenosti a podřízenosti, je výkon práce dle pokynů zaměstnavatele. Primárním pokynem, který zaměstnavatel zaměstnanci ukládá, je pokyn k zahájení výkonu práce. Jak uvádí Tomšej<sup>95</sup> UBER takový pokyn svým řidičům neuděluje, ani udělit nemůže. Tato situace bezesporu platí, pokud je řidič v aplikaci UBER offline. Pokud je však řidič UBERu online, lze za pokyn výkonu práce (tj. k zahájení poskytování služby) považovat spojení řidiče UBERu a zákazníka a určení místa, kam má řidič UBERu takového zákazníka dopravit. Nicméně jak již bylo zmíněno, takový pokyn je řidič

---

<sup>93</sup> Rozsudek *The Supreme Court* ze dne 19. 2. 2021 ve věci *Aslam, Farrar and Others v Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*. sp. zn. [2021] UKSC 5. odst. 18.

<sup>94</sup> Stanovisko generálního advokáta Macieje Szpunara přednesené dne 11. 5. 2017. Soudní dvůr Evropské unie. Ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi v UBER Systems Spain SL*, sp. zn. C-434/15. bod 52.

<sup>95</sup> TOMŠEJ, J. *Právní status řidičů UBER: nehas co tě nepálí*. In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer. 2017. str. 100.



UBERu oprávněně odmítnout, a to relativně bez sankcí (resp. v případě opakovaného odmítání může být řidič odhlášen z aplikace, případně obdrží od UBERu upozornění). Situace, kdy je zaměstnanec oprávněně odmítnout pokyn zaměstnavatele s naprosto minimálními následky, je téměř nepředstavitelná v kontextu právních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (nejedná-li se např. o protiprávní pokyn, nikoliv však například pokyn nevhodný<sup>96</sup>).

UBER tedy stanovuje svým řidičům mnohé povinnosti, které následně kontroluje a pod hrozbou sankcí také vymáhá. Současně také určuje téměř každý další aspekt činnosti řidičů. Lze se tedy přiklánět k tomu, že znak nadřízenosti a podřízenost bude ve vztahu mezi UBERem a jeho řidiči naplněn, byť v nižší míře, než je tomu v rámci vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Naplnění dalšího znaku závislé práce, o němž bylo pojednáno v předcházejících řádcích, tj. znaku výkonu práce „dle pokynů zaměstnavatele“, lze považovat minimálně za sporné. Je tomu tak proto, že UBER svému řidiči nemůže dát základní pokyn k zahájení činnosti, resp. pokud bychom za tento pokyn považovali spojení řidiče a zákazníka a určení trasy, tak řidič může relativně bez sankcí odmítnout výkon činnosti. Přijme-li však řidič poptávku zákazníka, již platí, že UBERu je umožněno ukládat řidiči pokyny, kterými je povinen se řídit pod hrozbou sankcí. V takovém případě lze hledat poměrně evidentní paralelu k tzv. *zero hours contracts*, o nichž je pojednáno v podkapitole č. 2.3.2. Obdobně jako je tomu v případě UBERu, zaměstnavatel v rámci *zero hours contracts* nemůže zaměstnance nikterak nutit, aby se o práci ucházel, nicméně pokud práci přijme, pak je povinen vykonávat činnost „dle pokynů“. Je tedy možné se domnívat, že řidič UBERu je povinen vykonávat činnost dle pokynů od chvíle, kdy práci přijme a je v určité formě „pracovní doby“ (o pracovní době viz následující podkapitoly). Pokud tedy řidič jízdu přijme, je povinen dodržovat pokyny stanovené UBERem (např. ohledně ceny, času příjezdu apod.) a hrozí mu sankce, pokud tyto pokyny nedodrží. Naopak se řidič může odchýlit například od stanovené trasy, nicméně tak činí na vlastní riziko (důsledek může být např. reklamace ze strany zákazníka).

### **3.1.2 Řidič UBERu a výkon práce „jménem zaměstnavatele“**

Dalším neméně důležitým znakem výkonu závislé práce je znak výkonu této práce „jménem zaměstnavatele“. V daném pohledu je poměrně jasná odpověď na to, zda řidič UBERu vystupuje vůči veřejnosti svým jménem či jménem společnosti UBER. Informace o řidiči, které jsou

---

<sup>96</sup> K tomu viz např. 21 Cdo 3840/2014, II. ÚS 3339/2015.

sdělovány zákazníkům, jsou zpravidla omezeny na naprosté minimum. Zákazník se dozví pouze jméno, označení vozidla a rating řidiče, tj. například Ivan – modrá Škoda Octavia – poznávací značka – hodnocení. Lze se domnívat, že již tím, že zákazník ani nezná celé jméno řidiče, nebude řidič vystupovat na trhu svým jménem. Dále je možné předpokládat, že myšlenkový pochod jednotlivých zákazníků bude spočívat v „objednám si UBER“ nikoliv „objednám si Ivana“.<sup>97</sup>

Nutno však zmínit, že řidiči UBERu nejsou vybaveni žádnými odznaky ani uniformami a např. v Londýně se nedoporučuje zobrazovat na vozidle značky UBER jakéhokoliv druhu.<sup>98</sup> Určité povinnosti v tomto ohledu stanovuje UBER například u řidičů UBER *Black*, byť UBER opět nestanoví povinnost nosit uniformu s firemním nápisem. Stanoví pouze to, že všichni řidiči musí dodržovat formální *dresscode*<sup>99</sup> a stanoví podmínky pro vozidla, ta pak musí splňovat podmínku barvy (černá) a interiéru (kožené sedačky apod.).<sup>100</sup> Ačkoliv tak UBER výslovně nestanoví, tak při odkazu na UBER *Eats* (byť byl jeho provoz v České republice ukončen ke dni 3. 6. 2020) si téměř každý představí pronikavě zelené batohy používané jejich kurýry, které jsou označeny logem a nápisem UBER *Eats*. Tyto batohy pak lze považovat za znak, kvůli kterému se kurýr UBERu jeví jako zaměstnanec z pohledu třetích osob.

S ohledem na výše uvedené skutečnosti je tak možné stanovit, že i tento znak závislé práce bude naplněn.

### 3.1.3 Řidič UBERu a osobní výkon práce

Dalším znakem závislé práce je osobní výkon této práce. Pro účely určení, zda lze považovat znak osobního výkonu práce u řidičů UBERu za splněný, je možné si položit otázku: „Může se nechat řidič Uberu zastoupit jinou osobou?“ Tento myšlenkový postup aplikoval i NSS ve svém rozsudku sp. zn. 6 Ads 46/2013, o němž bylo pojednáno již v podkapitole č. 1.3.3. Obecně platí, že sdílení účtů řidičů UBERu je zakázáno, a to s ohledem na skutečnost, že takové sdílení představuje vážné bezpečnostní riziko. Důsledkem takového porušení je pak zablokování účtu

<sup>97</sup> STONJEK, O. *Sdílená ekonomika – kdy se již jedná o podnikání?* In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer. 2017.

<sup>98</sup> Rozsudek *The Supreme Court* ze dne 19. 2. 2021 ve věci *Aslam, Farrar and Others v Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*. sp. zn. [2021] UKSC 5. odst. 16.

<sup>99</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. *I want to become an Uber Black driver* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://help.UBER.com/driving-and-delivering/article/i-want-to-become-an-UBER-black-driver?nodeId=679b06ce-72eb-46ea-802e-d987943def08>.

<sup>100</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. *Typy aut v České republice* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.uber.com/cz/cs/drive/requirements/vehicle-requirements/>.

řidiče, který takovou povinnost porušil.<sup>101</sup> Pro ilustraci lze uvést pravidla pro (v ČR již nefungující) kurýry UBER *Eats*, dle kterých „*partnerští kurýři například nesmí žádnou část doručení, od vyzvednutí u obchodníka až po předání uživateli UBER Eats, přenechat nikomu jinému.*“<sup>102</sup>

Nad výše uvedené jsou jednotliví řidiči osobně hodnoceni. S takovým hodnocením je pak spojena možnost řidičů ucházet se o zařazení do výhodnější skupiny jako je například UBER *Black*. Bylo by proti logice věci, aby řidič, který získal hodnocení v takové míře, že splní podmínky pro zařazení do „lepší“ skupiny, přenechal výkon práce jiné osobě, která této kvality nedosáhla.

S ohledem na povahu práce řidiče UBERu a na systém, který UBER pro práci nastavil, zejména situace, kdy sdílení účtů je výslovně zakázáno, lze konstatovat, že odpověď na dříve položenou otázku bude negativní, a i tento znak závislé práce bude ve vztahu mezi řidičem UBERu a UBERem samotným naplněn.

### **3.1.4 Soustavnost a ekonomická závislost a řidič UBERu**

Naplnění judikaturou dovozených znaků, o nichž bylo pojednáno v podkapitole č. 1.3.5, je zapotřebí posuzovat vždy *ad hoc*, a to v závislosti na každém jednotlivém řidiči a jeho subjektivnímu postoji vůči výkonu práce prostřednictvím digitální platformy. Pokud řidič UBERu za celý rok vykoná pouze několik jízd, aby pokryl nárazové výdaje, jistě jej neoznačíme za osobu vykonávající soustavnou činnost. Naopak bude-li řidič poskytovat tyto dopravní služby denně a po celý rok, pak tento znak naplněn bude.

Obdobně tomu bude i u znaku ekonomické (hospodářské) závislosti. Není možné beze všeho stanovit, že řidič, který vykoná 1 nebo 2 jízdy měsíčně, je osobou, která by byla hospodářsky závislá na UBERu. Bude proto záviset vždy na konkrétním případě. Proto pro obecný závěr o klasifikaci právní povahy činnosti řidičů UBER nebudou tyto znaky příliš relevantní.

---

<sup>101</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. Can I share my account with friends? [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://help.UBER.com/driving-and-delivering/article/can-i-share-my-account-with-friends---?nodeId=1d93388d-cf19-408f-9c41-743dbdd34d44>.

<sup>102</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. Pravidla pro komunitu Uberu [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.UBER.com/legal/cs/document/?country=czech-rep&lang=cs&name=general-community-guidelines>.

## 3.2 UBER a podmínky výkonu závislé práce

### 3.2.1 Výkon práce řidiče UBERu za mzdu či odměnu

Jednou z podmínek stanovených zákoníkem práce pro výkon závislé práce je podmínka výkonu této práce za mzdu, plat či odměnu. Pro účely výkonu práce prostřednictvím digitálních platform je však relevantní pouze mzda či odměna, a to vzhledem k soukromoprávní povaze právních vztahů. K určení, zda je tato podmínka výkonu závislé práce naplněna, je zapotřebí nejprve předestřít, jak vlastně odměňování řidičů UBER funguje.

UBER poskytuje řidiči týdenní platby částek placených cestujícími za cesty učiněné řidičem snížené o „poplatek za služby“ zadrženy společností UBER.<sup>103</sup> Prakticky však existuje ještě druhý způsob. V případě, že zákazník vybere možnost „platit v hotovosti“, zákazník předá hotovost přímo řidiči, který si tuto hotovost pak ponechává a poplatek UBERu se řidiči za hotovostní jízdy strhává z finančních prostředků, které jsou generovány skrze jízdy hrazené platební kartou.<sup>104</sup>

Poskytování služeb řidičem UBERu bezpochyby není činností bezúplatnou (charitativní), ostatně UBER nezřídka proklamuje poskytování služeb jeho prostřednictvím za „možnost rychlého přivýdělku“. Jedním z hlavních účelů stanovení této podmínky je ochrana zaměstnance před zneužíváním silnějšího postavení zaměstnavatele a aby zaměstnanec měl za svou práci garantovaný příjem (tj. nemohl se vzdát svého příjmu či nemohl vykonávat práci „zdarma“). Vzhledem k systému, který nastavil UBER pro své řidiče, nepřipadá narušení této ochrany (tj. například výkon práce „zdarma“) v úvahu. Podmínku výkonu práce „mzdu či odměnu“ tak lze považovat za splněnou, byť jejím naplněním nejsme blíže k určení, zda se skutečně jedná o výkon práce závislé či samostatnou výdělečnou činnost, a to proto, že výdělek je definičním znakem i této činnosti (k tomu viz podkapitola č. 1.4.1). V rámci „odměňového“ systému UBERu lze taktéž sledovat určitou pravidelnost, kdy UBER poskytuje svým řidičům týdenní platby.

---

<sup>103</sup> Rozsudek *The Supreme Court* ze dne 19. 2. 2021 ve věci *Aslam, Farrar and Others v Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*. sp. zn. [2021] UKSC 5. odst. 11.

<sup>104</sup> KOTARA, J. *Postavení řidičů tradičních taxislužeb a alternativních taxislužeb z hlediska pracovního práva*. Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D. Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 30. 05. 2020. str. 26. poznámka pod čarou 102.

### 3.2.2 Náklady na výkon práce a řidič UBERu

Podmínka výkonu závislé práce na náklady zaměstnavatele, o níž je pojednáno v podkapitole č. 1.4.2, u řidičů společnosti UBER jistě naplněna není, otázkou však je, zda by naplněna být neměla. Uchazeč o výkon práce jako řidič UBERu si vozidlo obstarává samostatně, byť UBER samotný poskytuje možnost vozidlo si pro účely výkonu práce pro UBER pronajmout za zvýhodněných podmínek<sup>105</sup>, obdobně si mohou řidiči pronajmout i například „*smartphone*“<sup>106</sup>. Případný nájem vozidla, pohonné hmoty, pojištění (přestože UBER opět svým řidičům nabízí pomoc s poskytnutím pojištění<sup>107</sup>) a další náklady, bez nichž řidič nemůže vykonávat danou činnost, si hradí řidiči samostatně. Dále po skončení spolupráce (například v případě zablokování účtu řidiče) věc, která byla určena pro výkon činnosti (např. vozidlo) zůstává v dispozici řidiče (případně pronajímatele), nikoliv však UBERu. UBER svým řidičům neposkytuje ani úhradu nákladů na přístup na internet, který je pro užívání aplikace UBER nezbytný.

UBER však v některých případech zajišťuje náhradu některých nákladů. Příkladem budiž možnost žádat příspěvek „na čišťení“<sup>108</sup>, které UBER poskytne svým řidičům a následně naúčtuje zákazníkovi (například 1.500, - Kč, pokud zákazník zanechal v autě značný nepořádek zahrnující tělesné tekutiny). Tento příspěvek však není UBERem garantovaný a je o něj zapotřebí žádat, nadto to není *stricto sensu* náhrada škody samotným UBERem, nýbrž zprostředkování úhrady škody k tíži zákazníka. Obdobně tomu pak je u mýta, kdy v případě, že je řidič UBERu povinen k úhradě mýta, je taková platba automaticky naúčtována zákazníkovi a proplacena řidiči UBERu.<sup>109</sup>

Je tedy evidentní, že tato podmínka naplněna není. Absence naplnění této podmínky však nutně neznamená, že neexistuje závislý vztah mezi UBERem a jeho řidičem. Přenesení nákladů na jednotlivé řidiče může být toliko účelem (cílem) pro který UBER zvolil systém, který zvolil.

<sup>105</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. *Rent a car in Czech Republic* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.UBER.com/cz/en/drive/vehicle-solutions/rental-cars/>.

<sup>106</sup> Rozsudek *The Supreme Court* ze dne 19. 2. 2021 ve věci *Aslam, Farrar and Others v Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*. sp. zn. [2021] UKSC 5. odst. 15.

<sup>107</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. *Pojištění pro partnery* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.UBER.com/cz/cs/drive/insurance/>.

<sup>108</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. *A rider made a mess in my vehicle* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://help.UBER.com/driving-and-delivering/article/a-rider-made-a-mess-in-my-vehicle?nodeId=6a60bda7-d8a6-46b7-bd95-2cdf62c7e987>.

<sup>109</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. *How are tolls paid?* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: [https://help.UBER.com/riders/article/how-are-tolls-paid/?\\_ga=2.180744482.401237024.1604163783-597020552.1604163783&nodeId=e3054e43-7724-4223-8680-833a190dbbb5&uclid\\_id=72807aa8-2505-4fe3-9f84-4f93742a176a](https://help.UBER.com/riders/article/how-are-tolls-paid/?_ga=2.180744482.401237024.1604163783-597020552.1604163783&nodeId=e3054e43-7724-4223-8680-833a190dbbb5&uclid_id=72807aa8-2505-4fe3-9f84-4f93742a176a).

V takovém případě by přenesení nákladů z UBERu (pokud bychom jej posoudili jako faktického zaměstnavatele) na řidiče (tj. v pozici faktického zaměstnance) bylo tolíko výsledkem zastření skutečného právního vztahu a hospodářského zvýhodnění UBERu na úkor řidiče. Nutno však podotknout, že i zaměstnanec je v některých případech oprávněn používat své vlastní pomůcky k práci, aniž by se tím ohrozil své závislé postavení, a to v případě, že je tak sjednáno v pracovní smlouvě.

### 3.2.3 Řidič UBERu a výkon práce „na odpovědnost zaměstnavatele“

Další podmínkou výkonu závislé práce je její výkon „na odpovědnost zaměstnavatele“. UBER ve svých všeobecných podmínkách a jiných právních dokumentech explicitně výslovně uvádí, že neodpovídá za žádné škody nebo ztráty, které vzniknou z transakcí mezi zákazníky a poskytovateli služeb, případně ani za dostupnost služeb.<sup>110</sup> Současně UBER prohlašuje, že jeho řidiči jsou samostatnými kontraktory. Pokud bychom tyto deklarace aplikovali na praxi, pak by povinný k úhradě byl právě tento „kontraktor“ a případná žaloba na náhradu škody by měla směřovat vůči takovému „kontraktorovi“. S tímto se však neztotožňuje např. Stonjek ve svém pojednání o právní povaze řidičů UBERu.<sup>111</sup> Obdobně jako u náhrady škody, pokud řidič UBERu při výkonu činnosti spáchá přestupek, případná pokuta bude sledovat takového řidiče, nikoliv UBER samotný. I přes své deklarace o nezávislosti řidičů, UBER svým řidičům zajišťuje pojištění, ze kterého je kryta případná škoda či újma v průběhu výkonu činnosti a patnáct minut po jejím skončení.<sup>112</sup>

Druhou částí této podmínky výkonu závislé práce je problematika podnikatelského rizika. Zda a případně do jaké míry nese řidič UBERu podnikatelské riziko v rámci poskytování služeb. Řidiči UBERu aktuálně nemají nikterak garantovaný příjem. Pokud se nebudou brát o své štěstí a poskytovat své služby zákazníkům, pozbydou jakýchkoliv nároků na příjem. Nadto, jak bylo zmíněno v předcházející podkapitole, řidič UBERu nese sám náklady na výkon činnosti, a pokud nebude schopen dostát svým povinnostem a např. neuhradí faktury za servis vozidla, bude to právě tento řidič, který bude odpovědný za takto vzniklé dluhy. Přesto však řidič UBERu nenese podnikatelské riziko, jako „běžná“ OSVČ. Pokud řidič jedná neprofesionálně či jeho chování

<sup>110</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. *Všeobecné podmínky použití – Česká republika* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.uber.com/legal/cs/document/?country=czech-rep&lang=cs&name=general-terms-of-use>.

<sup>111</sup> STONJEK, O. *Sdílená ekonomika – kdy se již jedná o podnikání?* In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer. 2017.

<sup>112</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. *Pojištění pro partnery* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.UBER.com/cz/cs/drive/insurance/>.

nedosahuje požadované úrovně, nebude následkem ztráta klientely (neboť žádné klienty nemá), nýbrž nízké hodnocení, v důsledku čehož může dojít až k případnému zablokování účtu ze strany UBERu. Není tedy vyloučeno, že bude hrubě se chovající řidič opět spojen se stejným zákazníkem. Pokud bychom posoudili řidiče UBERu jako zaměstnance, situace nebude jiná. Zákazník bude směřovat stížnost na zaměstnance k zaměstnavateli, který zakročí proti svému zaměstnanci, případně s ním ukončí pracovní poměr, popř. zákazníka ztratí celý zaměstnavatel. Řidič (stejně jako zaměstnanec) tedy nenese riziko ztráty zákazníka, takové břímě leží na platformě (jako je tomu u zaměstnavatele). Řidič riskuje „pouze“ ztrátu náklonnosti platformy a možnosti vykonávat danou činnost jako celku.

Je tedy evidentní, že řidič UBERu nese podnikatelské riziko pouze částečně. Jak již bylo zmíněno, řidič zákazníky neztrácí, protože zkrátka žádné nemá. Obdobně se řidič nemusí (ostatně ani nemůže) věnovat problematice marketingu, aby si zákazníky zajistil či rozšířil okruh svých zákazníků. Tyto činnosti, jakož i mnohé další, provádí výhradně UBER. Naopak řidič UBERu nese břemeno odpovědnosti za plnění svých povinností – tj. zejména dluhů, dodržování právních předpisů a případné strpění následků jejich porušení. Takto nastavený systém, kdy je řidič odpovědný UBERu, ale není odpovědný za podnikání samotné, ale toliko za skutečnosti, které by mohli UBER ekonomicky či jinak zatížit (např. dluhy řidičů či jejich pokuty), nutně zakládá otázku, zda v kontextu této podmínky nedochází k účelovému zbavování se odpovědnosti UBERem v neprospěch jeho řidičů.

### **3.2.4 UBER a výkon práce v pracovní době na pracovišti či jiném místě**

Poslední zákoníkem práce stanovenou podmínkou výkonu závislé práce je podmínka výkonu práce „v pracovní době na pracovišti či jiném dohodnutém místě“. Jednotliví řidiči UBERu nemají sjednané místo, kde budou činnost poskytovat a pro účely výkonu práce se do aplikace mohou připojit kdekoliv a kdykoliv. Přesto se však lze domnívat, že určitá forma vymezení prostoru, ve kterém dochází k výkonu práce existuje, neboť řidiči UBERu je umožněn výkon činnosti pouze na místech, kde UBER své služby poskytuje a pouze tam, kde splní podmínky k výkonu dané činnosti. Není tedy možné, aby řidič vykonával činnost v místech, kde UBER neposkytuje služby. Příkladem lze uvést Thajsko, na jehož trhu UBER od 8. 4. 2018 nevystupuje.<sup>113</sup> I kdyby však v jiných destinacích (např. státech) UBER své služby poskytoval,

---

<sup>113</sup> Thailand Travel Essentials. *Is There Uber In Thailand 2020?* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://thailandtravelessentials.com/is-there-uber-in-thailand/>.

pak by byl výkon činnosti řidiče UBERu podmíněn zajištěním veškerých povolení, licencí a oprávnění pro účely výkonu činnosti v příslušném místě (státě). UBER dále své řidiče motivuje k výkonu práce v určitých oblastech skrze zvýhodněné sazby (např. páteční večery na Praze 1), nicméně snaha UBERu o motivaci řidičů vykonávat práci ve vytížených místech nelze posoudit jako příkaz k práci na konkrétním místě.

UBER dále svým řidičům nikterak nestanovuje ani nerozvrhuje pracovní dobu, nenařizuje řidičům, kdy se do aplikace UBERu mají přihlásit (ani skrze minimální počet přihlášení za měsíc apod.), nebo kdy se z této aplikace mají odhlásit. Je to tedy pouze řidič, který si určí zda a případně kdy se do aplikace přihlásí a nabídne své služby. UBER taktéž nevěnuje pozornost případné práci přesčas, právní úpravě práce v noci a obdobným institutům. Problematika přesčas. O problematice pracovní doby ve vztahu k řidičům UBERu pojednaly i soudy ve věci *Aslam v UBER*, o čemž bude detailněji pojednáno v následujících podkapitolách. Soud v této věci dospěl k závěru, že pracovní doba řidiče počíná ve chvíli, kdy je řidič na území, ve kterém je oprávněn činnost vykonávat, je online v aplikaci a je připraven a chce činnost vykonávat, nejpozději však ve chvíli, kdy řidič přijme jízdu a končí po jejím splnění.<sup>114</sup> *The Central London Employment Tribunal* ve svém rozhodnutí *Aslam v Uber*, taktéž uvedl, že za pracovní dobu považuje i tu dobu, kterou řidič UBERu čeká na spojení se zákazníkem<sup>115</sup>, kdy pro účely argumentace citoval Miltenovské „*they also serve who only stand and wait*“.<sup>116</sup>

### 3.3 Řidič UBERu v kontextu zahraniční judikatury

Otázka právního postavení řidičů UBERu je předmětem diskusí a sporů i v jiných světových státech, kdy v některých z nich již nalezneme poměrně rozsáhlou judikaturu o dané problematice. Těmito státy jsou pak například Velká Británie, USA, Francie apod. Názory jednotlivých soudů se však ve svých výsledcích mnohdy výrazně odlišují (viz níže). To může být zapříčiněno odlišností právních kultur a zásadami, na kterých jsou založeny, jakož i právní úpravou jednotlivých institutů, odlišnými úvahami či schopností jednotlivých žalobců unést důkazní břemeno.

---

<sup>114</sup> Rozsudek *The Central London Employment Tribunal* ze dne 28. 10. 2016 ve věci *Aslam, Farrar and Others v Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.*, č. j. 2202551/2015. odst. 122 a 124.

<sup>115</sup> *Ibid.* odst. 100.

<sup>116</sup> MILTON, J. *On his blindness*. 1655.



### 3.3.1 *Razak v UBER*

Velmi významné rozhodnutí ve věci právního postavení řidičů UBER vyslovil pensylvánský soud ve věci *Ali Razak, Kenan Sabani, and Khaldoun Cherdoud v UBER TECHNOLOGIES, INC., a GEGAN, LLC* ze dne 11. 4. 2018 (dále jen „*Razak v UBER*“) <sup>117</sup>. Žalobci Ali Razak, Kenan Sabani a Khaldoun Cherdoud, jakožto řidiči společnosti UBER (konkrétně poskytující služby v rámci tzv. *UBER Black*) podali žaloby proti společnosti UBER Technologies, Inc. a její dceřiné společnosti Gegen, LLC, a to pro porušování ustanovení o federální minimální mzdě a požadavkům na přesčas. Společnost UBER podala návrh na určující rozsudek v otázce, zda se řidiči společnosti *UBER Black* kvalifikují jako „zaměstnanci“ společnosti UBER. Pensylvánský soud se ve svém rozhodnutí vyjádřil, že žalobci nepředložili dostatečné důkazy, aby prokázali, že jsou skutečně zaměstnanci. Pensylvánský soud tedy dospěl k závěru, že řidiči UBERu jsou OSVČ, přičemž tento závěr podložil následující argumentací: a) řidiči mohou vykonávat práci kdykoliv a kdekoliv; b) řidiči jsou nuceni si samostatně zajistit a financovat vozidlo pro účely výkonu práce a takové vozidlo po skončení spolupráce (např. permanentního zablokování účtu) zůstává ve vlastnictví řidiče; c) práce řidiče UBERu postrádá soustavnost a kontinuitu (daný vztah může takový aspekt splňovat, nicméně výhradně pokud je taková vůle řidiče UBERu); d) právní vztah mezi společností UBER a jejím řidičem postrádá konkurenční omezení, jako je tomu v zaměstnaneckých vztazích; e) podmínky UBERu na řidiče se vztahují pouze v případě, že jsou online, a tedy práci vykonávají. Nutno však dodat, že tento případ není ani zdaleka u konce, neboť *United States Court of Appeals for the Third Circuit*, na základě žádosti řidičů vyjádřil nutnost znovuprojednání tvrzení řidičů *UBER Black*, že došlo k jejich nesprávné klasifikaci těchto řidičů jako OSVČ. <sup>118</sup>

### 3.3.2 *Aslam v UBER*

Jedním z nejvýznamnějších případů, který se věnoval právnímu postavení řidičů UBERu, je případ z Velké Británie – *Aslam v UBER*. V tomto případě se řidiči UBERu žalobou domáhali ochrany v oblasti minimální mzdy (dle *National Minimum Wage Act*, 1998) vůči UBERu, s čímž byla spojena i otázka právního postavení těchto řidičů. Tento případ rozhodoval v první instanci *The Central London Employment Tribunal* (dále jen „LET“), který klasifikoval řidiče za tzv.

---

<sup>117</sup> Rozsudek *District Court for the Eastern District of Pennsylvania* ze dne 11. 4. 2018 soud ve věci *Ali Razak, Kenan Sabani, and Khaldoun Cherdoud v UBER TECHNOLOGIES, INC., a GEGAN, LLC*. č.j. 16-573.

<sup>118</sup> Rozhodnutí *United States Court of Appeals for the Third Circuit* ze dne 3. 3. 2020 ve věci *Razak, Sabani, Cherdoud v UBER TECHNOLOGIES; GEGAN, LLC*. č. j. 18-1944.

*limb (b) workers* (k této problematice viz podkapitola č. 5.1), k nimž se v rámci právního řádu České republiky těžko hledá obdoba, neboť se jedná o pracovníky na pomezí mezi OSVČ a zaměstnancem, nicméně v každém případě označil výkon práce řidičů UBERu za výkon práce závislé. LET stanovil, že každý řidič UBERu, jenž je online v aplikaci, nachází se v oblasti, ve které je oprávněn danou činnost vykonávat a chce činnost vykonávat, lze považovat za již zmíněného *limb (b) worker*. LET odmítl tvrzení UBERu, že londýnští řidiči UBERu jsou mozaikou 30.000 malých samostatných podniků, které spojuje společná platforma.<sup>119</sup> LET dále argumentoval, že žádný z řidičů společnosti UBER není oprávněn rozšiřovat své podnikání, nepočítaje možnost zvýšit svou výkonnost (tj. vykonat více jízd). LET taktéž poukázal na skutečnost, že řidič nezná ani celé jméno svého zákazníka, natož další informace o svém zákazníkovi a s veškerými informacemi pak disponuje a nakládá výhradně UBER. Dle LET jednotliví řidiči také nenabízejí své služby samostatně, nýbrž jsou přímo rekrutováni společností UBER, aby vykonávali činnost jako nedílná součást její organizace. LET ve svém rozhodnutí dále uvádí, že UBER stanovuje pro výkon činnosti řidičů mnohé podmínky a omezení, řidiči postrádají jakýkoliv vliv na cenu jízdy či vliv na změnu smluvních podmínek mezi řidičem a společností UBER, přičemž UBER taktéž disponuje vůči řidičům významným kontrolním a stížnostním systémem. LET se také zabýval rozporem mezi objektivní realitou a smluvními podmínkami mezi UBERem a jeho řidiči, kdy na základě principů založených rozhodnutím *Autoclenz*<sup>120,121</sup> lze výslovná ujednání mezi UBERem a jeho řidiči pominout.

S tímto výsledkem se však UBER neztotožnil a postupně se tento případ dostal až k odvolacímu pracovnímu tribunálu (*The London Employment Appeal Tribunal*)<sup>122</sup> a odvolacímu soudu (*The Court of Appeal*)<sup>123</sup> (dále jen „CoA“). Tyto soudní instance pak povětšinou souhlasily s názorem LET, nicméně kriticky se vymezily proti některým bodům jeho argumentace. Jako příklad lze

<sup>119</sup> Rozsudek *The Central London Employment Tribunal* ze dne 28. 10. 2016 ve věci *Aslam, Farrar and Others v Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.*, č. j. 2202551/2015.

<sup>120</sup> Rozsudek *The Supreme Court* ze dne 27. 7. 2011 ve věci *Autoclenz Limited v Belcher*. č. j. UKSC 2009/0198.

<sup>121</sup> Případ *Autoclenz*, byl soudním sporem, kterým se zabýval Nejvyšší soud UK v roce 2011. Tomuto sporu dala vzniknout žaloba pracovníků autoopravnou *Autoclenz*. Tito pracovníci si v návaznosti na smluvní ujednání s autoopravnou samostatně hradili náklady na uniformy, materiál, pojištění či plnili samostatně daňové povinnosti, jako by byli OSVČ. Jejich postavení bylo dle smlouvy s autoopravnou nezávislé, nicméně smlouva obsahovala ujednání jako například oznamovací povinnost v případě, že se tento pracovník nedostaví do práce apod. Tito pracovníci se pak u soudu domáhali určení, že navzdory smluvním ustanovením vykonávají závislou práci a jsou tedy zaměstnanci, protože mají nárok na práva s tímto postavením spojená (alternativně, že jsou již zmínění *limb (b) workers*). Nejvyšší soud UK pak v roce 2011 dal za pravdu první soudní instanci, který určil, že je možné pominout smluvní ujednání mezi stranami v případě, že dokumenty neodrážejí skutečnou dohodu mezi stranami

<sup>122</sup> Rozsudek *The London Employment Appeal Tribunal* ze dne 10. 11. 2017 ve věci *Aslam, Farrar and Others v Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.*, č. j. UKEAT/0056/17/DA.

<sup>123</sup> Rozhodnutí *The Court of Appeal* ze dne 19. 12. 2018 ve věci *Aslam, Farrar and Others v Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.*, č. j. A2/2017/3467.

uvést nesouhlas CoA s tvrzením LET, že pokud by smluvní podmínky pro zákazníky měly povahu pracovní smlouvy, cestující by byl vystaven potenciální odpovědnosti jako zaměstnavatel řidiče.<sup>124</sup> Toto rozhodnutí CoA však nebylo jednohlasné, poměrně silným kritikem tohoto rozhodnutí byl jeden ze soudců – *Lord Justice Nicholas Underhill*.

*Lord Justice Underhill* se vymezil například proti soudy proklamované anonymitě, kdy zákazník a řidič postrádají vzájemné informace. Underhill ve svém disentu uvádí, že taková situace nastává i v případě taxislužby. Nadto zákazník při jízdě UBERem zná alespoň jméno řidiče a může jej požádat o předložení svého průkazu.<sup>125</sup> Underhill se dále vyjádřil ke skutečnosti, že UBER stanovuje přesnou cestu svému řidiči, od které se může odchýlit pouze na své riziko. Dle Underhilla i mezi taxikářem a jeho zákazníkem musí být nutně implicitní podmínka, že řidič učiní rozumný úsudek o nejlepší trase, kterou využije.<sup>126</sup> K argumentu LET, že UBER stanovuje svým řidičům cenu jednotlivých jízd, Underhill uvedl, že není výjimečné, aby prostředkovatelé taxislužeb určovali výši ceny za určitou jízdu, případně přijímali platby ze strany zákazníků.<sup>127</sup> Dále Underhill uvedl, že obdobné povinnosti, dokonce i více omezující (např. povinnost nosit uniformu) lze nalézt i u taxislužby.<sup>128</sup> Underhill se také kriticky vyjádřil k argumentaci LET ohledně přijímacího postupu a způsobu fakturace. Rovněž uvedl, že ve smluvní dokumentaci mezi jednotlivými řidiči a společností UBER je výslovně stanoveno, že společnost UBER vystupuje jako zprostředkovatel a řidiči pak jako jeho zmocněnci. Danou skutečnost pak LET pominul s ohledem na rozhodnutí ve věci *Autoclenz*. Pro takové jednání však dle soudce Underhilla nebyly splněny podmínky, neboť v argumentaci *Autoclenz* není ničeho, co by LET poskytlo volnou ruku, aby pominul písemné smluvní podmínky, které jsou v souladu s tím, jak strany fungovaly v praxi, ačkoliv by se dalo předpokládat, že by smluvní podmínky nebyly sjednány tímto způsobem, pokud by zde byla rovná vyjednávací pozice. Dle soudce Underhilla nebyla koncepce společnosti UBER jako zprostředkovatele a jednotlivých řidičů jako podnikatelů nerealistická ani uměle vytvořená a byla v souladu s uznávaným modelem právních vztahů v oblasti soukromého pronájmu vozidel.

---

<sup>124</sup> Ibid. odst. 93.

<sup>125</sup> Ibid. odst. 138 odrážka 1.

<sup>126</sup> Ibid. odst. 138.

<sup>127</sup> Ibid.

<sup>128</sup> Ibid.

Předmětný spor se dostal až před *The Supreme Court* (dále jen „Nejvyšší soud UK“), který dne 19. 2. 2021 rozhodl, že přestože řidiči UBERu mají podstatnou míru autonomie a nezávislosti, zejména jsou oprávněni si určit kdy, jak moc a kde budou danou činnost vykonávat, nejsou OSVČ. Nejvyšší soud UK stanovil, že jakmile se řidič přihlásí k aplikaci UBER, je volba řidiče o tom, zda přijmout žádosti o jízdy, významně omezena. Taktéž dle Nejvyššího soudu UK není skutečnost, že jednotlivec disponuje právem odmítnout výkon činnosti, fatální pro posouzení, že osoba vykonává, resp. nevykonává závislou práci.<sup>129</sup> Argumentem pro rozhodnutí Nejvyššího soudu byl dále způsob určování ceny za výkon činnosti, tj. skutečnost, že UBER jednostranně určí cenu dané jízdy, jakož i taxu, kterou si strhává z výdělku řidiče, přičemž řidič v tomto ohledu postrádá jakoukoliv vyjednávací pozici. Argument, že řidič může snížit cenu jízdy pod cenu stanovenou UBERem, není dle Nejvyššího soudu UK relevantní, neboť takové snížení by pocházelo přímo z „kapsy“ řidiče, bez možnosti jakékoliv návratnosti. UBER dle rozhodnutí Nejvyššího soudu UK taktéž disponuje poměrně rozsáhlým aparátem určeným ke kontrole řidičů a jejich výkonnosti. Dle Nejvyššího soudu UK rovněž platí, že pokud řidič přijme určitou poptávku, UBER stanoví a kontroluje téměř každý aspekt řidičovi cesty, a to počínaje místem nástupu zákazníka až po její cíl a cenu za jízdu. Skutečnost, že je řidič oprávněn odchýlit se od UBERem stanovené cesty neshledal Nejvyšší soud opět jako relevantní, neboť pokud se řidič odchýlí, může UBER na základě reklamace zákazníka řidiči UBERu účtovat částku nad výši stanovenou UBERem. UBER taktéž kontroluje a eviduje míru počtu přijetí a odmítnutí, případně zrušení jednotlivých jízd. UBER dle Nejvyššího soudu UK disponuje i dalším způsobem kontroly, a to ratingovým systémem (tj. systémem hodnocení). Jednotlivá hodnocení nejsou sdělována cestujícím za účelem výběru například nejlépe hodnoceného řidiče za vyšší cenu, či aby zvolili řidiče s nižším ratingem za přívětivější cenu, takovou možnost UBER ve své aplikaci nenabízí. Hodnocení dle Nejvyššího soudu UK slouží primárně pro interní účely k hodnocení jednotlivých řidičů, jejich výkonnosti a jejich managementu. Dle Nejvyššího soudu UK se tedy jedná o klasickou formu podřízenosti, která je charakteristická pro pracovní vztahy.<sup>130</sup> UBER dle daného rozhodnutí rovněž výrazně omezuje možnost komunikace mezi zákazníkem a řidičem na naprosté minimum, které je zapotřebí pro účely výkonu konkrétní jízdy, přičemž vytváří aktivitu směrem k zamezení navazování jakýchkoliv vztahů mezi těmito subjekty. Nejvyšší soud

<sup>129</sup> Rozsudek *The Supreme Court* ze dne 19. 2. 2021 ve věci *Aslam, Farrar and Others v Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.* sp. zn. [2021] UKSC 5. odst. 126.

<sup>130</sup> Rozsudek *The Supreme Court* ze dne 19. 2. 2021 ve věci *Aslam, Farrar and Others v Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.* sp. zn. [2021] UKSC 5. odst. 99.

navazuje i na argument, že řidiči pro výkon činnosti používají vlastní vozidlo. Dle Nejvyššího soudu UK je tento argument vlastně argumentem pro koncepci řidiče jako zaměstnance, neboť zakládá možnost větší kontroly nad fyzickým vybavením používaným k výkonu činnosti řidiče, než kterým disponuje většina zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům.

Pro úplnost je však zapotřebí dodat, že výše uvedené soudy dovodily, že řidiči UBERu jsou tzv. „*limb (b) worker*“, kteří disponují výrazně větší volností, a naopak nižší mírou ochrany, než je poskytována běžným zaměstnancům (k této kapitole viz podkapitola č. 5.1). Takovým institutem však právní řád České republiky nedisponuje.

### 3.3.3 Řidič UBERu a další zahraniční judikatura

Problematicke povahy právního vztahu mezi řidiči UBERu a UBERem samotným se věnovaly (mimo výše uvedené) i další zahraniční soudy. Jedním z nich byl například francouzský *Cour de cassation* (francouzský Kasační soud), který rozhodl obdobně jako Nejvyšší soud UK, kdy shledal, že právní vztah mezi UBERem a jeho řidiči je skutečně vztahem závislým, a to zejména s ohledem na skutečnost, že výkon činnosti je zcela organizován UBERem, a to včetně trasy a cen za jízdu, jakož i vzhledem k míře kontroly, kterou UBER nad svými řidiči disponuje.<sup>131</sup> Za fiktivní pak francouzský Kasační soud označil proklamace UBERu ohledně postavení řidiče jako OSVČ.

Naopak za OSVČ byli řidiči UBERu označeni australskou *Fair Work Commission*<sup>132</sup> (dále jen „FWC“) v rozhodnutí ze dne 12. 7. 2019 ve věci *Suliman v Rasier Pacific Pty Ltd (UBER)*.<sup>133</sup> FWC rozhodla ve prospěch nezávislého postavení řidičů zejména s ohledem na nedostatek kontroly ze strany UBERu vůči řidičům, dále pro možnost vykonávat konkurenční činnost i bez svolení UBERu a vzhledem k možnost řidičů odmítat práci, a to i přesto, že jsou v aplikaci online. Obdobně pak rozhodl napří například i brazilský Vrchní pracovní soud ve svém rozhodnutí ze dne 7. 2. 2020.<sup>134</sup>

---

<sup>131</sup> Rozhodnutí francouzského Kasačního soudu, č. 374 ze dne 4. 3. 2020 (*Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Cour de cassation - Chambre sociale*), bod 15.

<sup>132</sup> *Fair Work Commission* je nezávislý australský tribunál, který se zabývá vztahy na pracovišti, jakož i vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a který rozhoduje na základě *Fair Work Act 2009*. – dle FAIR WORK COMMISSION. *What is the Fair Work Commission?* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.fwc.gov.au/about-us/legal/copyright>.

<sup>133</sup> Rozhodnutí *Fair Work Commission* ze dne 12. 7. 2019 ve věci *Suliman v Rasier Pacific Pty Lt*, č. j. U2019/2392.

<sup>134</sup> Tribunal Superior do Trabalho, "*Marcio Vieira Jacob v Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e outros*". sp.zn. TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038 ze dne 7. 2. 2020.

### 3.4 Je řidič UBERu zaměstnanec nebo OSVČ?

Jak je patrné z výše uvedeného, UBER svým řidičům stanovuje mnoho podmínek, zákazů a omezení, stanovuje parametry vozidel, které mohou pro účely výkonu činnosti používat a určuje téměř každý ekonomický aspekt výkonu činnosti řidiče. Současně zavádí nepominutelné kontrolní mechanismy za účelem kontroly dodržování stanovených podmínek, jakož i pro účely kontroly kvality výkonu práce. Řidič je však na rozdíl od „běžného“ zaměstnance oprávněn bez ohledu na vůli UBERu vykonávat konkurenční činnost a může relativně bez sankcí odmítat výkon práce. „Běžný“ zaměstnanec je v rámci výkonu práce veden pokyny zaměstnavatele, které je současně povinen plnit. Tento model však vztahu mezi UBERem a jeho řidiči přespříliš neodpovídá, a to zejména pro absenci možnosti uložit řidiči pokyn k zahájení práce. Mezi řidičem UBERu a UBERem samotným lze tedy sledovat významnou míru subordinace, která však nedosahuje takové míry jako u „běžných“ zaměstnanců. Bezpochyby však přesahuje míru pro klasifikaci řidiče jako nezávislé OSVČ.

Znak výkonu závislé práce „jménem zaměstnavatele“ lze považovat za splněný, neboť řidič nevystupuje vůči zákazníkům svým jménem (ti jej ani zpravidla neznají). Dle komunitních pravidel UBERu dokonce platí, že „*po dokončení jízdy nebo doručení se už řidiči s cestujícími nebo zákazníky nesmí kontaktovat (pokud nejde o vrácení něčeho zapomenutého v autě)*“.<sup>135</sup> Není tedy možné (resp. není to v souladu s pravidly vymezenými UBERem), aby se odehrála situace, kdy po vykonání cesty prostřednictvím aplikace UBER, dal řidič zákazníkovi své soukromé telefonní číslo, aby jej napříště volal přímo. Řidič UBERu své jméno nemůže nikterak propagovat (kromě vysokého ratingu v rámci UBERu), neboť vždy je kontakt mezi zákazníkem a řidičem zprostředkován UBERem. Stejně tak je relevantní skutečnost, že zákazník, pokud chce od UBERu poskytnout dopravní služby, je povinen kontaktovat přímo UBER, nikoliv řidiče. I kdyby snad zákazník kontaktoval řidiče přímo, nejednalo by se o poskytování služeb prostřednictvím UBERu.

Stejně tak tomu je i u znaku osobního výkonu práce. Řidič UBERu nesmí nikterak sdílet svůj účet s jinými osobami, taková činnost by vyústila ve vyšetřování ze strany UBERu a případné zablokování účtu.<sup>136</sup> Možné sdílení účtu by pak šlo i proti systému zavedeného UBERem, neboť

<sup>135</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. *Pravidla pro komunitu Uberu [online]*. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.UBER.com/legal/cs/document/?country=czech-rep&lang=cs&name=general-community-guidelines>.

<sup>136</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. *Can I share my account with friends? [online]*. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://help.UBER.com/driving-and-delivering/article/can-i-share-my-account-with-friends---?nodeId=1d93388d-cf19-408f->

ten je založen (mimo jiné) na osobním hodnocení jednotlivých řidičů. Mohlo by tedy dojít k situaci, kdy by osoba, jejíž účet byl pro nedostatek kvality služeb zablokován, vykonávala práci pod jménem někoho, kdo dosáhl „pětihvězdičkového“ ratingu.

Soustavnost a ekonomická závislost pak není relevantním hlediskem pro účely rozlišení, zda je řidič UBERu zaměstnancem či OSVČ (resp. alespoň z obecného hlediska), a to zejména proto, že se jedná o silně subjektivní kritérium.

Jak je tedy evidentní z výše uvedeného, lze považovat mnohé znaky závislé práce za splněné. Jak tomu však bude u podmínek výkonu této práce?

Je jakýmsi leitmotivem výkonu práce prostřednictvím digitálních platforem, že je břímě nákladů přenáшено na pracovníky. Jinak tomu není ani u výkonu práce prostřednictvím UBERu. Je to tedy právě řidič, kdo nese náklady na výkon poskytování služeb, tj. investuje do svých pracovních pomůcek, vozidla, paliva aj.

Co se týče podmínek výkonu závislé práce „na odpovědnost zaměstnavatele“ je její naplnění poměrně sporné. Byť řidič UBERu bude odpovědný za své dluhy, pokuty za přestupky či povinností k náhradě škody (pro tyto účely však poskytuje UBER svým řidičům pojištění), nebude ohrožen ztrátou klientely (o této problematice bylo detailně pojednáno v podkapitole č. 3.2.3). Důsledkem pochybení řidiče nebude ztráta zákazníka, neboť řidič UBERu vůbec vlastní zákazníky nemá, proto není ani ohrožen jejich ztrátou (ostatně tyto zákazníky ani do momentu zahájení cesty ani nezná, a i posléze disponuje pouze minimálním množstvím informací). Zákazníka ztratí případně pouze UBER samotný. Tato podmínka bude tedy splněna toliko částečně.

Nutno však doplnit, že absence podmínek výkonu závislé práce „na náklady zaměstnavatele“ a „na odpovědnost zaměstnavatele“ nevypovídá nutně o neexistenci závislého vztahu, nýbrž jako možnou snahu obcházet donucující ustanovení zákoníku práce a zvýhodňovat „zaměstnavatele“ na úkor „zaměstnance“. V tomto kontextu lze odkázat na rozhodnutí slovenského Nejvyššího soudu sp. zn. 5Asan 7/2017, který uvedl, že *pri posúdení znakov závislej práce sa môže dať rôzna váha rôznym znakom, pričom primárnym znakom je nadriadenosť a podriadenosť*.

---

[9c41-743dbdd34d44](#).

*Nedojednanie odmeny, či pracovného času sa má posúdiť ako obídenie zákona a nie ako neprítomnosť znaku.*<sup>137</sup>

Poskytování služeb prostřednictvím digitální platformy UBER jistě není výkon práce „na pracovišti či jiném dohodnutém místě“, neboť nabízet své služby mohou řidiči UBERu téměř odkudkoliv a je irelevantní, zda se řidič přihlásí do aplikace v Brně či v Praze a poskytuje služby na tom či onom místě. V rámci prostoru pro poskytování služeb řidičem UBERu existují určitá materiální omezení, která jsou představována zejména oprávněním jednotlivých řidičů vykonávat danou činnost (např. živnost ve státě A neopravňuje k výkonu této živnosti ve státě B) a perimetrem, ve kterém UBER poskytuje své služby (pokud například UBER neposkytuje v určitém místě služby). Pro možnost poskytovat služby kdekoli na světě by musely být splněny kumulativní podmínky, a to skutečnost, že UBER v daném místě služby poskytuje a že řidič UBERu získá oprávnění v daném místě vykonávat danou činnost.

Řidič UBERu nemá nikterak stanovenou pracovní dobu, a to jak rozsahem (může vykonávat danou činnost více než 40 hodin týdně či vůbec) tak rozvržením. Proto se lze zdánlivě domnívat, že tato podmínka výkonu závislé práce naplněna není. Lze však dát za pravdu *The Central London Employment Tribunal* ve věci *Aslam v UBER*, dle něhož je možné za pracovní dobu označit minimálně časový úsek od chvíle, kdy je spojen se zákazníkem a vykonává jízdu. Nicméně i v případě přijetí této teze se koncepce pracovní doby v podání UBERu značně odlišuje od té standardní, neboť se omezuje toliko na označení doby jako pracovní, nicméně nikterak nepřihlíží k možnosti rozvrhování pracovní doby, maximální délce pracovní doby, problematice přesčasů či noční práce apod.

Lze tedy shrnout, že řidič UBERu má vzhledem ke své povaze a ke znakům a podmínkám výkonu závislé práce, které naplnil, velmi blízko k právnímu postavení „běžného“ zaměstnance. Nicméně přesto lze pozorovat, že výkon práce řidiče UBERu takové klasifikaci neodpovídá. Bude tedy *pro futuro* nezbytné zajistit takovou právní úpravu, která bude respektovat povahu digitálních platform, volnost a flexibilitu, kterou řidiči hledají, ale současně poskytovat dostatečnou míru ochrany (k tomu viz podkapitola č. 5.2).

---

<sup>137</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky ze dne 28. 3. 2018. sp. zn. 5Asan 7/2017.



## 4. *Crowdworking* a závislá práce

Dalším druhem výkonu práce prostřednictvím digitálních platform je tzv. *crowdwork* či *crowdworking*. Tento druh „platformové“ práce umožňuje organizacím nebo jednotlivcům přístup k neurčité a neznámé skupině jiných organizací nebo jednotlivců, a to za účelem řešení konkrétních problémů nebo poskytování konkrétních služeb za platbu.<sup>138</sup>

### 4.1 Obecně k výkonu práce prostřednictvím *crowdworkingových* digitálních platform

Forem *crowdworkingu* lze nalézt nespočet, proto je nutné se při jejich popisu zaměřit na znaky, které jsou v rámci *crowdworkingových* digitálních platform pravidelné. Zpravidla je zde větší, blíže určená skupina osob vykonávajících práci, která nabízí své služby, schopnosti a znalosti pro *crowdsourcera*, který danou službu prostřednictvím digitální platformy poptává. Činnosti poskytované *crowdworkerem* na této platformě pak zahrnují zejména „...různorodé drobnější služby, např. psaní produktových recenzí, testování softwaru, poradenství různého druhu.“<sup>139</sup> Pod tuto množinu lze zařadit rovněž úpravu audiovizuálních záznamů, hudby, reklamní činnost apod.<sup>140</sup> Jednou z forem *crowdworkingu* je například také „společná tvorba“, kterou lze rozumět např. úpravy sdíleného dokumentu (například projekt Wikipedia) či tzv. *crowd-brainstorming*, kdy je blíže určený počet lidí dotazován na nápady nebo řešení určitých problémů.<sup>141</sup> Další forma *crowdworkingových* platform, která je reprezentována např. platformou *Amazon Mechanical Turk*, je založena na tzv. „*human intelligence tasks*“<sup>142</sup>. V rámci *crowdworkingu* však lze poskytovat i služby kvalifikovanější, příkladem mohou být překlady či designerské služby.<sup>143</sup>

Odlišnosti napříč digitálními platformami mohou spočívat taktéž například ve způsobu přidělování práce. Lze se setkat s digitálními platformami, které svým pracovníkům práci

---

<sup>138</sup> EUROFOUND. *New forms of employment* [online]. Luxembourg. Publications Office of the European Union. 2015. str. 107. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde:

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf).

<sup>139</sup> FAŤUN, M., PAZOUR, M., KUČERA, Z. *Výzkum potenciálu rozvoje umělé inteligence v České republice. Analýza očekávaných socioekonomických dopadů rozvoje AI v ČR* [online]. Úřad vlády ČR. 2018 [cit. 14. 6. 2021]. str. 31. Dostupné zde: [https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/aktualne/AI\\_socioekonomicke\\_dopady\\_2018.pdf](https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/aktualne/AI_socioekonomicke_dopady_2018.pdf).

<sup>140</sup> EUROFOUND. *New forms of employment* [online]. Luxembourg. Publications Office of the European Union. 2015. str. 107. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde:

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf).

<sup>141</sup> STARBIRD, K. *Crowdwork, crisis and convergence: how the connected crowd organizes information during mass disruption events*. Dissertation. University of Colorado. 2012. str. 36.

<sup>142</sup> K tomuto pojmu viz následující podkapitola č. 4.4.

<sup>143</sup> DEMOVÁ, K. *Crowdwork a pracovní trh Evropské Unie*. In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., ELISHER, D., KOPECKÝ, M., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika a delikty*. Praha: Wolters Kluwer. 2018. str. 42.

přidělují, s platformami, které umožňují pracovníkům hlásit se k určitým úkolům, jakož i s platformami, které umožňují pracovníkům účastnit se určité formy veřejné soutěže.

Platformy se mohou lišit také způsobem odměňování, kdy některé platformy umožňují přímý platební styk mezi *crowdworkerem* a *crowdsourcerem* i mimo digitální platformu. Jiné platformy naopak vyžadují převod dané částky na účet provozovatele digitální platformy, který částku po redukcii ve výši provize zasílá na účet *crowdworkera*. Obdobně některé platformy neumožňují ani přímou komunikaci mezi *crowdworkerem* a *crowdsourcerem* a podmiňují ji užíváním prostředí digitální platformy, nicméně nalezneme i takové platformy, které „mimoplatformový“ kontakt svým uživatelům výslovně doporučují.

Z výše uvedených důvodů tedy závěry ohledně klasifikace vzájemných právních vztahů mezi subjekty *crowdworkingu*, které jsou předmětem této diplomové práce, není (zpravidla) možné aplikovat všeobecně a je třeba (ne)naplnění těchto znaků zkoumat vždy *ad hoc*.

V rámci digitálních platform se setkáváme, jako je tomu i v rámci *on-demand work*, se třemi subjekty. Prvním subjektem je digitální (*crowdworkingová*) platforma, která poskytuje prostor ke spojení nabídky a poptávky po určitých službách za provizi a která ukládá a vymáhá platformou stanovené podmínky. Druhým subjektem je pak pracovník (*crowdworker*), který poskytuje svůj čas či schopnosti prostřednictvím dané platformy s vidinou zisku. Třetím subjektem je pak zadavatel (*crowdsourcer*), který na platformě určitou službu poptává a za tyto služby je (většinou) ochoten zaplatit.

Vzájemné postavení jednotlivých subjektů, jak bylo již ostatně uvedeno v podkapitole č. 2.2, je závislé na skutečné míře vzájemné subordinace mezi subjekty, počtu podmínek ukládaných platformou a jejich vymáhání, jakož i na samotném systému přidělování, kontroly a odměňování práce zavedeného digitální platformou. Obecně provozovatelé *crowdworkingových* platform (stejně jako je tomu i u provozovatelů *on-demand work*) deklarují, že jejich postavení spočívá v roli „pouhého“ nezávislého zprostředkovatele prostředí pro setkávání nabídky a poptávky po určitých službách. Nakolik tyto proklamace odpovídají skutečnosti je pak předmětem této části diplomové práce.

Nad již uvedené si lze taktéž položit otázku, nakolik je označení *crowdworking* skutečně přiléhavé, tj. zda je v daném ohledu skutečně zapotřebí *crowd* (dav), aby byl výkon práce

klasifikován jako *crowdworking*. S touto pochybností tak lze stanovit, že *crowdworking* je možné označit za práci osob připojených k internetu s implikovaným potenciálem, byť to není požadavkem, pro velký počet účastníků.<sup>144</sup>

## 4.2 Právní postavení *crowdworkerů* v kontextu zahraniční judikatury

V kontextu výkonu práce prostřednictvím *crowdworkingových* digitálních platform postrádáme mnoho soudních rozhodnutí, které by vnášely světlo na skutečné postavení pracovníků těchto platform. Velmi blízko se dostal kalifornský případ *Otey v CrowdFlower*<sup>145</sup>, který však bohužel (resp. bohužel pro účely této diplomové práce) skončil soudním smírem subjektů. Žalobce (pracovník *crowdworkingové* platformy *CrowdFlower*) se v dané věci domáhal přiznání minimální mzdy, kterou však digitální platforma žalobci odmítala přiznat, neboť jej považovala za nezávislého kontraktora. Jak již bylo uvedeno, tento případ skončil smírem, kdy digitální platforma v podstatě vyhověla žalobci a poskytla mu finanční odškodnění, jakož i úhradu nákladů.

Vztahem mezi *crowdworkerem* a *crowdsourcerem* se zabýval i německý pracovní soud (*Bundesarbeitsgericht*) ve věci 9 AZR 102/20, který naznačil, že daný vztah může být považován za vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Německý soud argumentaci založil na skutečnosti, že dle § 611 německého občanského zákoníku (*Bürgerliches Gesetzbuch*) klasifikace osoby vykonávající práci jako zaměstnance závisí na tom, zda tento pracovník vykonává práci vázanou pokyny a je-li pracovník při své práci kontrolován. Podle rozhodnutí soudu žalobce vykonával práci způsobem, který tyto znaky naplnil. Na této skutečnosti dle soudu nic neměnila okolnost, že danou činnost nebyl oficiálně povinen vykonávat, neboť systém zavedený digitální platformou byl nastaven takovým způsobem, že pracovníka neustále motivovala k přijímání dalších objednávek. Tento motivační systém přiměl žalobce k nepřetržitému provádění předmětné činnosti.<sup>146</sup>

Je však opět zapotřebí uvést, že se jedná pouze o jeden případ *crowdworkingové* digitální platformy s určitým systémem, protože tento rozsudek nelze obecně aplikovat na veškerou práci vykonávanou prostřednictvím takových platform, neboť jen obtížně nalezneme dvě digitální

---

<sup>144</sup> STARBIRD, K. *Crowdwork, crisis and convergence: how the connected crowd organizes information during mass disruption events*. Dissertation. University of Colorado. 2012. str. 9.

<sup>145</sup> Rozhodnutí *United States District Court for the Northern District of California* ze dne 2. 7. 2015 ve věci *Christopher Otey, et al., v CrowdFlower, INC., et al.* č. j. 12-cv-05524-JST.

<sup>146</sup> *Ibid.*

platformy, které by byly totožné. Pro účinné, a hlavně obecné řešení problému klasifikace právního postavení pracovníků tak bude zapotřebí rozsáhlá a konkrétní judikatura či právní úprava, která poskytne znaky (resp. adekvátnější problematice digitální platform), při jejichž naplnění bude možné považovat pracovníka digitální platformy za zaměstnance.

### **4.3 Konkrétní případy *crowdworkingových* digitálních platform**

V poslední dekádě došlo k poměrně významnému rozvoji v oblasti digitálních platform, jejichž počty k dnešnímu dni čítají tisíce až desetitisíce (ať už *crowdworkingových* či jiných). S počtem digitálních platform jde ruku v ruce počet systémů, které platformy zavádí pro účely poskytování práce jejich prostřednictvím. Z toho důvodu byly pro účely této diplomové práce zvoleni dva reprezentanti *crowdworkingových* digitálních platform, a to platforma Topdesigner.cz a pravděpodobně největší *crowdworkingová* digitální platforma *Amazon Mechanical Turk*.

### **4.4 *Amazon Mechanical Turk***

Prvním reprezentantem *crowdworkingových* digitálních platform, který byl zvolen pro účely této diplomové práce, je tedy digitální platforma provozovaná jednou z největších světových společností – společností Amazon. Jedná se o *Amazon Mechanical Turk* (dále jen „AMT“). AMT v sobě sdružuje přes 500.000 pracovníků poskytujících služby ve 49 zemích světa.<sup>147</sup> Tato digitální platforma je založena na tzv. „HITs“, tj. *Human Intelligence Tasks* (dále označované také jako „úkoly“). Jedná se zvláštní úkoly, k jejichž řešení je zpravidla zapotřebí „lidský úsudek“ a není možné je plně mechanizovat. Takovými činnostmi jsou zejména hodnocení vzhledu či sledování videozáznamů, zda v nich není citlivý obsah.<sup>148</sup> Někteří autoři uvádějí, že platformy jako AMT se zrodily v důsledku selhání umělé inteligence, za účelem uspokojení potřeb internetových společností, které se snaží rozšířit doménu dat, která mohou ukládat, klasifikovat a poskytovat online.<sup>149</sup>

---

<sup>147</sup> OECD. *Gig economy platforms: boon or bane?* [Online]. OECD – ECONOMICS DEPARTMENT 2019 [cit. 14. 6. 2021]. str. 31. Dostupné zde:

[https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2019\)19&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2019)19&docLanguage=En).

<sup>148</sup> OECD. *Gig economy platforms: boon or bane?* [Online]. OECD – ECONOMICS DEPARTMENT 2019 [cit. 14. 6. 2021]. str. 8. Dostupné zde:

[https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2019\)19&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2019)19&docLanguage=En).

<sup>149</sup> IRANI, L., *Difference and dependence among digital workers: The case of Amazon Mechanical Turk*. (2015). *South Atlantic Quarterly*. Vol. 114, No. 1, str. 225.

AMT je založen na systému, kdy *Requester* (tj. zadavatel, *crowdsourcer*, objednatel), o němž bude dále pojednáno jako o „zadavateli“, který vytvoří a zveřejní úkol prostřednictvím AMT. K takovému úkolu se následně přihlásí *Worker* (tj. *crowdworker*, pracovník, poskytovatel), o kterém bude dále pojednáno jako o „pracovníkovi“. Na vypracování má pracovník následně stanoven určitý časový limit, v jehož rozsahu musí být daný úkol splněn. Pokud by pracovník nedodržel tuto časovou limitaci, stane se úkol přístupným i dalším pracovníkům. Po vypracování úkolu pracovník poskytne zadavateli své řešení ke kontrole a posouzení, zda odpovídá zadání a požadavkům zadavatele. Za dokončení jednotlivých úkolů je pak pracovník odměňován.

Účastnit se poskytování služeb na AMT je oprávněn zpravidla každý (za předpokladu, že AMT přijímá služby ze státu, ve kterém se daný pracovník chce účastnit). Jedinou podmínku, kterou AMT stanoví, je dosažení věku 18 let. Zadavatel však může požadovat, aby práci vykonával „prověřenější“ či „kvalifikovanější“ pracovník. Pro tyto účely zavádí AMT pro jednotlivé pracovníky kategorie *Premium Qualification*, *Masters Qualification* či *Custom Qualification*<sup>150</sup>. Kupříkladu *Masters Qualification* je udílěna na základě výkonnosti vykazované jednotlivými pracovníky. Tuto „hodnotu“ udílí AMT ve své diskreci, a to na základě statistických dat ohledně počtu splněných úkolů a jejich úspěšnosti.

AMT zpracovává velké množství dat o svých pracovnících, kdy s každým jednotlivým pracovníkem jsou spojeny statistiky kolik úkolů dokončil a kolik jich bylo přijato či odmítnuto zadavateli. Na základě výkonnosti či nedostatečné kvality práce jednotlivých pracovníků pak si AMT vyhrazuje právo až zablokovat účet takovým pracovníkům.

AMT stanovuje subjektům účastnícím se interakce prostřednictvím této digitální platformy mnohé povinnosti, omezení a zákazy. Za příklad zákazu (vůči pracovníkovi) lze uvést zákaz užívání *scriptů*<sup>151</sup> při výkonu práce prostřednictvím AMT s výjimkou případů, kdy by sloužily pouze pro účely pomoci práci pracovníka (případně jeho práci učinit efektivnější), nicméně za žádných okolností však jeho práci nesmí nahrazovat.<sup>152</sup> Dalším limitem, který AMT stanovuje je maximální počet úkolů, které může jednotlivý pracovník za den dokončit, a to pro účely

---

<sup>150</sup> K těmto kvalifikacím viz *AMAZON MECHANICAL TURK. About Amazon Mechanical Turk* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: [https://www.mturk.com/worker/help#what\\_is\\_master\\_worker](https://www.mturk.com/worker/help#what_is_master_worker).

<sup>151</sup> Skripty jsou seznamy příkazů prováděných určitými programy nebo skriptovacími stroji (*scripting engines*), které se používají (mimo jiné) k automatizaci počítačových procesů.

<sup>152</sup> *AMAZON MECHANICAL TURK. Acceptable Use Policy* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.mturk.com/worker/acceptable-use-policy>.

prevence užívání již zmíněných *scriptů*.<sup>153</sup> AMT se dále také věnuje problematice porušování autorských práv, kdy doporučuje postup a poskytuje prostředky osobám, které se domnívají, že došlo k porušení práv duševního vlastnictví. K tomuto účelu AMT nabízí online formulářovou metodu, případně adresu pro účely písemných stížností.<sup>154</sup> V případě potvrzení takové stížnosti AMT trestá jednotlivé škůdce, zejména pak prostřednictvím zablokování účtu. AMT dále stanovuje jednotlivým pracovníkům určitý kodex chování vůči zadavatelům. AMT rovněž stanovuje pracovníkům i zadavatelům povinnost, aby veškeré platby mezi těmito subjekty probíhaly výhradně prostřednictvím této digitální platformy.<sup>155</sup> AMT si dále vyhrazuje právo ukončit smlouvu s uživatelem digitální platformy či zrušit účet takového uživatele z jakéhokoliv důvodu, a to i bez předchozího oznámení.<sup>156</sup> Konečně si AMT taktéž vyhrazuje právo jednostranně změnit své všeobecné obchodní podmínky, protože zadavatel i pracovník postrádají jakékoliv vyjednávací postavení vůči této digitální platformě co do podmínek výkonu práce, povinností, zákazů aj.

V kontextu digitálních platforem lze považovat již téměř za pravidlo, že se tyto platformy prohlašují za pouhé zprostředkovatele, explicitně se zříkají jakékoliv odpovědnosti a deklarují další skutečnosti, které by měly tyto platformy zbavit odpovědnosti za činnost pracovníků nebo povinnosti nést náklady. AMT výslovně uvádí, že postrádá jakoukoliv formu kontroly nad kvalitou<sup>157</sup> či bezpečností úkolů, jakož i jejich souladu se zákonem nebo schopnosti pracovníků vykonávat úkoly ke spokojenosti zadavatele.<sup>158</sup> AMT rovněž ve svých všeobecných obchodních podmínkách označuje své pracovníky za nezávislé kontraktory, kdy výkon práce prostřednictvím této digitální platformy nezakládá (mimo jiné) vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dle těchto podmínek je pracovníkovi zapovězeno vystupovat jako zaměstnanec nebo zástupce AMT a postrádá nárok na výhody, které by pramenily ze závislého vztahu mezi pracovníkem a AMT (např. dovolená či úhrada nemocenského pojištění).<sup>159</sup>

---

<sup>153</sup> Ibid.

<sup>154</sup> *AMAZON MECHANICAL TURK. Conditions of Use* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.amazon.com/gp/help/customer/display.html?nodeId=GLSBYFE9MGKKQXXM>.

<sup>155</sup> *AMAZON MECHANICAL TURK. Participation Agreement* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. odst. 4. Dostupné zde: <https://www.mturk.com/participation-agreement>.

<sup>156</sup> Ibid.

<sup>157</sup> Ibid. odst. 2.

<sup>158</sup> Ibid.

<sup>159</sup> Ibid. odst. 3 písm.e).

Na příkladu AMT je možné demonstrovat nezbytnost poskytování pracovněprávní ochrany i pracovníkům poskytujících svůj čas či schopnosti na digitálních platformách. Ochrana je nezbytná zejména v kontextu minimální mzdy (resp. odměny) poskytované jednotlivým pracovníkům. Výši odměny za splnění jednotlivých úkolů stanovuje výhradně zadavatel. AMT upravuje pouze výši poplatku, který z této odměny strhává [jedná se o 20 % z dané odměny (případně i vyšší – např. za *Premium Qualification*, k tomu viz níže), minimální výše stržení činí 0,01 \$ za jeden úkol].<sup>160</sup> Odborná studie z roku 2018, která se věnovala problematice odměňování pracovníků na AMT, uvádí, že medián hodinové mzdy pracovníků AMT v USA činí pouhé 2 \$ za hodinu práce, přičemž pouze 4 % z nich vydělali více než 7,25 \$ za hodinu<sup>161</sup>, což tvoří k roku 2018 (rok publikace studie) federální standard minimální mzdy USA. Nejenže je odměna stanovena na takto nízké úrovni, jednotliví zadavatelé jsou rovněž oprávněni danou práci odmítnout, protože pracovník pozbývá nároku na odměnu. Postavení pracovníka je pak tedy takové, že je za práci odměňován hluboce pod úroveň standardu minimální mzdy, kdy nemá ani jistotu, zda obdrží i takto nízký výdělek.

#### **4.4.1 Amazon Mechanical Turk, znaky a podmínky výkonu závislé práce**

Jak již bylo uvedeno, AMT opakovaně prohlašuje, že vztah mezi platformou a pracovníky poskytující služby jejím prostřednictvím není vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Nakolik však tato deklaráce odpovídá skutečnosti? Za účelem zodpovězení této otázky dochází na následujících řádcích ke konfrontaci znaků a podmínek výkonu závislé práce s realitou výkonu práce prostřednictvím AMT.

##### **4.4.1.1 Pracovníci Amazon Mechanical Turk a znak subordinace**

Prvním a nejpodstatnějším znakem závislé práce, jehož existenci je zapotřebí určit pro účely klasifikace takové práce jako práce závislé, je výkon této práce ve vztazích nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, tzn. je-li mezi těmito subjekty subordinanční vztah. AMT vytvořil systém, který stanovuje pracovníkům mnohé povinnosti, předepisuje mnohá omezení a jinak vůči těmto pracovníkům projevuje své autoritativní postavení.

V prvé řadě si AMT vyhrazuje právo jednostranné změny podmínek, za kterých pracovníci i zadavatelé mohou užívat služeb poskytovaných digitální platformou. Pokud by se tedy vedení

<sup>160</sup> AMAZON MECHANICAL TURK. Pricing [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.mturk.com/pricing>.

<sup>161</sup> HARA, K., ADAMS, A., MILLAND, K., SAVAGE, S., CALLISON-BURCH, C., BIGHAM, J. 'A data-driven analysis of workers' earnings on Amazon Mechanical Turk'. Conference on Human Factors in Computing Systems [online]. Montreal QC, Canada. 2018 [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1712/1712.05796.pdf>.

AMT rozhodlo, že si z odměny bude nově brát 50 %, byli by jednotliví pracovníci (jakož i zadavatelé) vystaveni dvěma možnostem, a to „akceptuj podmínky nebo odejdi“. Nicméně jak již bylo předestřeno v podkapitole č. 2.2, tato skutečnost nutně neznamená, že se nejedná o vztah mezi dvěma podnikateli, a to s ohledem na úpravu tzv. adhezních smluv. AMT dále stanoví, že je oprávněn kdykoliv zrušit či zablokovat účet uživatele z jakéhokoliv důvodu, a to i bez předchozího oznámení. AMT ve svých smluvních podmínkách dokonce stanovuje podmínku svým pracovníkům, že nesmí provádět úkoly<sup>162</sup> jinými způsoby než skrze digitální platformy (není-li to výslovně stanoveno ve smluvních podmínkách AMT).

AMT taktéž vede u svých pracovníků statistiky a hodnocení, na základě kterých si vyhrazuje právo až zablokovat účet pracovníka, pokud shledá jeho hodnocení nedostatečným. Je zde tedy určitá míra kontroly ze strany AMT, zaměřená zejména na výkonnost jednotlivých pracovníků. Co se týče kvalitativní kontroly, tu přenáší AMT na jednotlivé zadavatele. Ti jsou oprávněni odmítat vypracované úkoly pracovníků, pokud ji shledají nedostatečnou, přičemž pokud tak učiní, pozbydou pracovníci nárok na odměnu. Pokud se však pracovník domnívá, že odmítnutí jeho práce bylo nespravedlivé, stanovuje AMT možnost kontaktovat přímo zadavatele prostřednictvím digitální platformy za účelem vyřešení daného problému.

Dále, jako tomu je například u digitální platformy UBER, pracovník na AMT postrádá jakoukoliv možnost rozšiřovat svoje podnikání, vyjma zvýšení intenzity pracovního nasazení. AMT rovněž zavádí systém určité formy přidělování „hodností“, který odpovídá spíše kariernímu postupu v rámci zaměstnavatele než vztahu dvou nezávislých kontraktorů. AMT tyto „hodnosti“ uděluje na základě kladných výsledků, přičemž jsou ve výlučné diskreci (např. *Masters Qualification*). Takto hodnocení zaměstnanci jsou pak způsobilí k výkonu činností, k nimž postrádají přístup „běžní“ pracovníci. Představa, že by tento postup byl zaveden například při kontraktaci s externím advokátem či daňovým poradcem, není příliš reálná. Pro určení existence subordinace mezi těmito subjekty lze do rovnice zahrnout i otázku, nakolik je práce vykonávána dle pokynů zaměstnavatele. V tomto kontextu AMT zavádí systém, kde se jednotliví pracovníci hlásí k určitým úkolům, což je koncepce vymykající se klasickému pojetí výkonu závislé práce, kdy zaměstnavatel přiděluje svým zaměstnancům práci. Role této digitální platformy je pak při samotném výkonu práce poměrně marginální (v porovnání např. s UBERem). AMT stanoví

---

<sup>162</sup> Za úkol (*Task*) pak AMT stanoví jakoukoliv službu nebo úkol, který účastník webu požaduje nebo provádí na nebo prostřednictvím digitální platformy.



určité povinnosti, ať už komisivní či omisivní, které je pracovník povinen plnit, nicméně samotný průběh už je poměrně pokynů prostý. AMT je tedy v tomto případě poněkud pasivním účastníkem daného vztahu, kdy jeho aktivita (i udílení pokynů) spočívá pouze v zavedení systému fungování digitální platformy a případné mechanické kontroly dodržování těchto podmínek. Pokud se tedy pracovník řádně zaregistruje a vykonává činnost v souladu s podmínkami AMT, pak takový pracovník nemusí být v podstatě nikdy v přímém kontaktu se zástupci digitální platformy. Jinak tomu bude, pokud se pracovník zpronevěří podmínkám, ke kterým se zavázal. Nadto je třeba uvést, že případné pokyny ohledně obsahu práce neuděluje a nekontroluje AMT, nýbrž zadavatel samotný. Lze se tedy domnívat, že pokud nějaký subjekt udílí pokyny v rámci „platformového“ vztahu na AMT, je to právě zadavatel, nikoliv však provozovatel digitální platformy.

Zda však existuje subordinační postavení v rámci vztahů mezi AMT a pracovníkem je poměrně nejasné. Na jednu stranu bezesporu není platforma a pracovník v rovném postavení. To však neznamená, že se jedná o vztahy nadřízenosti a podřízenosti, neboť takové vztahy mohou vznikat i z tzv. adhezních smluv. Pracovník je však současně vystaven i poměrně vysokému počtu podmínek a omezení, které musí splnit a dodržovat, jakož i kontrole a hodnocení své výkonnosti. Za nesplnění povinností či nedostatečné kvality jeho práce je pak trestán ze strany AMT. Nicméně ve srovnání s již diskutovanými řidiči UBERu či dokonce zaměstnanci z „běžných“ pracovněprávních vztahů, je míra subordinační výrazně nižší. AMT nestanovuje cenu za kterou pracovník vykonává činnost, nestanovuje způsob, jakým má pracovník danou činnost vykonávat (tuto skutečnost stanoví zadavatel), AMT dále nestanoví podmínky na prostředky, kterými práci vykonává. Nadto zde není sankce za odmítání plnění práce, a to vzhledem k systému, kdy se jednotliví pracovníci hlásí k úkolům vyhlášeným zadavateli. Pokud tyto úkoly nesplní včas, či je v polovině opustí, žádná závažná sankce pracovníkovi rovněž nehrozí. Existují-li tedy v rámci odborné veřejnosti pochybnosti o subordinačním vztahu mezi řidičem UBERu a UBERem samotným, pak v případě AMT mají tyto domněnky výrazně větší podklad. V daném ohledu se tedy domnívám, že ve vztahu mezi AMT a pracovníkem určitá míra subordinační je, nicméně nedosahuje takové míry, aby bylo možné klasifikovat výkon této práce jako výkon práce závislé.

#### 4.4.1.2 Osobní výkon práce prostřednictvím Amazon Mechanical Turk

Dalším ze základních znaků, které je zapotřebí naplnit pro účely klasifikace práce jako práce závislé, je povinnost osobního výkonu práce. Povinnost osobního výkonu práce lze však nalézt i v rámci vztahů mezi podnikateli, avšak tato podmínka pak musí být ujednána či musí vycházet z povahy činnosti. U zaměstnance však tato podmínka musí být naplněna *ex lege*. AMT zvolil obdobný systém jako digitální platforma UBER, kdy zapovídá sdílení účtu pracovníka. V případě, že pracovník opakovaně poruší tento zákaz, hrozí takovému pracovníkovi sankce ve formě zablokování jeho účtu. Nadto AMT explicitně uvádí, že pracovník (nebo zadavatel) nesmí umožnit žádné jiné osobě zadávat nebo provádět úkoly prostřednictvím svého účtu.<sup>163</sup>

Jak již bylo uvedeno v podkapitole č. 1.3.3, znak osobního výkonu závislé práce spočívá zejména ve skutečnosti, že zaměstnanec není oprávněn se nechat pro účely výkonu práce zastoupit a obecně výkon práce dle pracovní smlouvy nemůže přenést na třetí osobu. Pracovník vykonávající úkoly na AMT není oprávněn komukoliv poskytovat svůj účet (ani sdělovat heslo či jiné údaje), tzn. není ani oprávněn výkon práce přenést na 3. osobu či se nechat v práci zastoupit.

Nadto AMT vede statistiky u jednotlivých účtů svých pracovníků, na základě kterých může zadavatel požadovat pouze „prověřeného“ pracovníka, tzn. platí zde určitá „osobní klasifikace“. Pokud by nebyl naplněn tento znak, pak by práci, jejíž výkon je podmíněn splněním např. 1000 splněných úkolů, mohla vykonávat osoba bez jakýchkoliv zkušeností a vykonávající danou práci poprvé v životě. S ohledem na tyto argumenty pak lze považovat znak osobního výkonu práce za splněný.

#### 4.4.1.3 Výkon práce jménem Amazon Mechanical Turk

Dalším znakem závislé práce je výkon práce jménem zaměstnavatele. Jak již bylo uvedeno v podkapitole č. 1.3.4, tento znak vyjadřuje skutečnost, že zaměstnanec nevystupuje vůči veřejnosti svým jménem, nýbrž jménem svého zaměstnavatele. Pro určení naplnění tohoto znaku v rámci práce prostřednictvím digitální platformy AMT je možné si položit otázku, od koho si zadavatel vlastně práci objednáva. Přijímá-li tedy zadavatel práci od AMT či pracovníka. Vzhledem k systému, který AMT zavedl, jednotliví pracovníci bezpochyby nevystupují jménem AMT, neboť se jménem, kterým se registrovali, hlásí k jednotlivým úkolům. Tuto skutečnost pak

<sup>163</sup> AMAZON MECHANICAL TURK. *Participation Agreement* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. odst. 1 písm. c). Dostupné zde: <https://www.mturk.com/participation-agreement>.

uvádí i AMT, když deklaruje, že jméno pracovníka ani zadavatele nesmí naznačovat žádné přímé či nepřímé spojení s AMT.<sup>164</sup>

Dle NSS je pro účely určení naplnění tohoto znaku doplňkovým hlediskem skutečnost, že daná osoba se jeví jako zaměstnanec vůči třetím osobám. Pracovníci jsou oprávněni poskytovat své služby výhradně ve prospěch zadavatelů registrovaným na dané platformě. Tito zadavatelé jsou pak obeznámeni se systémem AMT, jakož i s deklaracemi AMT ohledně právní povahy vztahu mezi AMT a pracovníky. Není proto logické, aby se jakýkoliv z těchto zadavatelů domníval, že pracovník je zaměstnancem AMT. Znak výkonu práce jménem zaměstnavatele tak v tomto ohledu naplněn nebude.

#### **4.4.1.4 Amazon Mechanical Turk – soustavnost a ekonomická závislost**

Konfrontujeme-li výkon práce prostřednictvím digitální platformy AMT s judikaturou dovozenými znaky závislé práce, tj. znakem soustavnosti a ekonomické závislosti, pak lze jen obtížně získat konkrétní řešení, neboť u těchto znaků hraje významnou roli subjektivní přesvědčení jednotlivých pracovníků o právní povaze vztahu mezi platformou a pracovníkem. Přesvědčení jednotlivých pracovníků o své ekonomické závislosti či vůli konat danou činnost soustavně lze pak demonstrovat například na rozličných empirických studiích. Jednou z nich pak byla studie Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) z let 2015, 2017, která se zabývala (mimo jiné) kolik procent pracovníků považuje odměnu za práci prostřednictvím AMT za hlavní zdroj příjmů. Výsledkem této studie bylo, že více než 30 % pracovníků AMT (studie se týkala pracovníků poskytující služby z Indie a USA), kteří poskytovali své služby v roce 2017, označilo tuto činnost jako svůj hlavní zdroj příjmů.<sup>165</sup> Tj. lze se i domnívat, že minimálně tyto osoby pak vykonávali práci v ekonomické (hospodářské) závislosti.

Existenci znaku soustavnosti je pak zapotřebí posuzovat případ od případu, neboť se taktéž jedná o značně subjektivní hledisko. Někteří pracovníci mohou vykonávat danou činnost denně, a tedy kritérium soustavnosti naplní, jiní naopak pouze několik hodin ročně, v tomto případě pak o soustavnosti hovořit nelze.

---

<sup>164</sup> Ibid. odst. 1 písm. a).

<sup>165</sup> MOP. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* [online]. International Labour Office. 2018[cit. 14. 6. 2021]. str. 42. Dostupné zde: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf).

#### 4.4.1.5 Amazon Mechanical Turk a podmínky výkonu závislé práce

V návaznosti na systém, který zavedl AMT si lze jen těžko představit, že by byl AMT ochoten hradit svým pracovníkům jakékoliv náklady, odpovídat za činnost těchto pracovníků či jim určovat místo výkonu práce a pracovní dobu.

AMT obecně nestanoví podmínky týkající se pracoviště či jiného dohodnutého místa, byť určité omezení prostoru, ve kterém lze danou činnost vykonávat lze shledávat v území, kde AMT poskytuje služby a z nichž služby přijímá.

AMT rovněž nikterak nestanovuje ani nerozvrhuje pracovní dobu. V tomto ohledu pouze určí pracovníkům lhůtu, ve které by měli úkol splnit, nicméně nesplnění úkolu ve lhůtě relativně postrádá negativní (resp. sankční) následky pro pracovníka (resp. kromě zhoršení statistik). V daném ohledu lze připomenout rozhodnutí britských soudů ve věci *Aslam v UBER*, které za pracovní dobu označit za časový úsek, ve kterém pracovník AMT práci (minimálně) skutečně vykonává. Domnívám se však, že by taková koncepce v rámci AMT (alespoň v kontextu právního řádu České republiky) byla chybná. Dle § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je „pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele“. Pracovník AMT jistě k výkonu práce na pracovišti připraven není a vzhledem k systému, který AMT zavedl se ani nedomnívám, že je skutečně povinen vykonávat práci, neboť je to výhradně jeho volba, zda se k úkolu přihlásí a zda jej dokončí.

Nad výše uvedené je taktéž vhodné zmínit, že při výkonu práce prostřednictvím AMT není nikterak zohledněna doba, kdy pracovník hledá vhodný úkol ke splnění, a to i navzdory tomu, že je to bezpochyby činnost nezbytná k výkonu práce. Dle již zmíněné studie MOP (2015, 2017) pracovníci v typickém týdnu pracovali průměrně 24,5 hodiny, z toho 18,6 hodin placenou prací a 6,2 hodin neplacenou (např. hledáním úkolů, absolvováním kvalifikačních testů apod.).<sup>166</sup> Tzn. pracovník stráví neplacenou, byť k výkonu nezbytnou, přípravou na práci přibližně 25 % času. Nicméně je nutné uvést, že AMT nastavil pro účely poskytování služeb jeho prostřednictvím systém, kdy si pracovníci vybírají úkoly, ke kterým se přihlásí (AMT úkoly nikterak nepřiděluje, ani nenabízí, to ční zadavatel), tzn. reálně mohou strávit 10 hodin denně vybíráním, aniž by vypracovali jediný úkol. Nadto je otázka, pro který subjekt pracovník v daný moment pracuje,

---

<sup>166</sup> Ibid. str. 67.

neboť zadavatel je ten, který „vyvěsí“ úkol na digitální platformu, digitální platforma pouze kontroluje, zda jsou dodržovány platformou stanovené podmínky.

I pokud bychom snad klasifikovali AMT jako zaměstnavatele a pracovníka jako zaměstnance splnění podmínek výkonu závislé práce je vzhledem k povaze a systému, na kterém AMT funguje, poměrně nerealistické. AMT, jak bylo ostatně uvedeno v podkapitole č. 4.4, provozuje činnost prostřednictvím 500.000 pracovníků po celém světě. Jen obtížně si lze představit, že by byl AMT povinen těmto pracovníkům zajišťovat pracovní pomůcky, kontrolovat či vymáhat dodržování BOZP. Pokud by se měla taková investice AMT vyplatit, tzn. zajistit zaměstnance, která zkontroluje BOZP v místech, kde daný pracovník činnost vykonává a poskytovat těmto pracovníkům prostředky k práci, musel by se zaměstnanec zavázat k mnoha hodinám práce na této digitální platformě. Takový model by však zcela pozbyl smyslu, pro který mnozí pracovníci tuto digitální platformu vyhledávají, jakož i smyslu proč Amazon takový systém zvolil.

#### **4.4.1.6 Pracovník Amazon Mechanical Turk – podnikatel či zaměstnanec?**

Shrneme-li výše uvedené, lze se domnívat, že pracovník AMT naplní znak osobního výkonu závislé práce a naopak, nenaplní znak výkonu práce „jménem zaměstnavatele“ a výkonu práce dle jeho pokynů. Bude-li naplněn znak subordinace je sporné, neboť se zde setkáváme s výrazně nižší mírou subordinace, než nalezneme u řidičů UBERu, natož u „běžných“ zaměstnanců, nicméně vyšší, než by bylo možné hledat u „klasických“ vztahů mezi podnikateli. V daném ohledu se domnívám, že vztah mezi AMT a pracovníky naplní spíše znaky tzv. adhezních smluv, o nichž bylo pojednáno v podkapitole č. 2.2. Nedomnívám se, že by závislost a autoritativní postavení AMT dosahovalo takové míry, aby bylo možné klasifikovat vztah mezi digitální platformou a pracovníkem jako subordinační. Pokud bychom se snažili „napasovat“ pracovníka AMT do definičních znaků závislé práce dle zákoníku práce, vedlo by to k absurdním důsledkům, kdy by byl AMT povinen zajišťovat BOZP a hradit zařízení pro výkon práce, ačkoliv by daný pracovník vykonával práci pár hodin ročně. Přestože se nedomnívám, že by výkon práce prostřednictvím AMT odpovídal výkonu práce závislé, jsem přesvědčen, že je v dané oblasti nutná právní úprava, která zajistí minimální standardy ochrany, a to zejména v oblasti minimální odměny za práci.

## 4.5 Topdesigner.cz

Dalším reprezentantem *crowdworkingových* platform, který byl zvolen pro účely této diplomové práce, je České republice vlastní digitální platforma Topdesigner.cz. Tato platforma poskytuje digitální prostor pro setkávání nabídky a poptávky po designových službách. Jedná se zejména o loga, webové stránky, letáky a další grafické designy. Tato platforma funguje tak, že zadavatel (*crowdsourcer*, objednatel) vydá požadavek na určitý „projekt“, typicky žádost o vyhotovení určitého loga produktu s konkrétními parametry a stanoví „výhru“ tj. odměnu těm, kteří daný úkol splní nejlépe. Zadavatel rovněž stanoví časový limit na poskytnutí návrhu pro účely splnění projektu, jakož i požadavky na tento projekt (např. „oficiální logo reprezentující výrobu elektrických rozvaděčů v tmavých barvách“). Jednotliví designeři (*crowdworkers*, pracovníci) následně nabízejí zadavateli své návrhy dle zadání. Zadavatel tyto návrhy hodnotí na stupnici 0 až 100 %, jakož i slovními komentáři. Posléze dochází k ukončení projektu, tj. zastavení možnosti nabízet své návrhy zadavateli. Odměna je pak poskytována prvním třem „výhercům“, přičemž pro autory umístěné na 2. a 3. místě se jedná o tzv. skicovné, které slouží pouze jako motivace pro další účast na „soutěži“. K dílům autorů na 2. a 3. místě zadavatel nenabývá jakákoliv práva. Digitální platforma si následně účtuje jako „poplatek za využití služeb portálu“ ve výši 20 %, které se počítají nad výhru (nikoliv z výhry) poskytované výherci zadavatelem. Zadavatel se pak dle platformy „*stává vlastníkem výhradní a neomezené licence k užívání designu, který zvolí na 1. místo. Designér je povinen zadavateli podepsat písemnou licenční smlouvu v tomto rozsahu, pokud o ni zadavatel požádá.*“<sup>167</sup> Digitální platforma tedy zavedla systém, kdy za poplatek poskytuje zadavatelům prostor pro vyhlášení určitého druhu veřejné soutěže, která v některých znacích odpovídá civilistickému institutu dle § 1772 až 1779 občanského zákoníku, tj. veřejné soutěži o nejvhodnější nabídku.

Spolupráce mezi zadavatelem a pracovníkem po potvrzení výhry pracovníkem probíhá tak, že platforma zašle kontaktní údaje výherce zadavateli *a vice versa*. Spolupráce pak probíhá přímo mezi pracovníkem a zadavatelem, byť platforma nadále ukládá určité povinnosti jednotlivým subjektům, například povinnost pracovníka předat zadavateli zdrojové soubory k návrhu ve formátech, které jsou pro danou kategorii obvyklé. Pracovník je rovněž povinen (pokud se se zadavatelem nedohodne jinak) zaslat tyto zdrojové soubory do sedm dní od přijetí výhry.

---

<sup>167</sup> TOPDESIGNER.CZ. *Dohoda o vyplácení výher a převodu designů* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <http://topdesigner.cz/dohoda-o-vyplaceni-vyher-a-prevodu-designu.html>.

Digitální platforma Topdesigner.cz o sobě výslovně prohlašuje, že „je pouze poskytovatel platformy pro pořádání kreativních marketingových soutěží“<sup>168</sup>, přičemž zřídá se veškeré odpovědnosti za porušování autorských práv ze strany zadavatele či pracovníka s ohledem na skutečnost, že se jedná výhradně o právní vztah mezi těmito dvěma subjekty. Dle své deklarace platforma odpovídá pouze za řádnou distribuci finančních prostředků, případné vrácení finančních prostředků zadavatelům<sup>169</sup> a za poskytnutí prostředí pro setkávání nabídky a poptávky po daných službách.

Navzdory těmto prohlášením digitální platforma Topdesigner.cz v určitých ohledech vystupuje v autoritativním postavení vůči ostatním subjektům. Platforma například stanovuje minimální výši odměny poskytované jednotlivým pracovníkům či se zabývá případy porušení autorských práv.

S ohledem na autorská práva (jakož i zajištění minimálního kvalitativního standardu) platforma zavádí určitou formu „preventivních opatření“. Takové opatření je pak založeno zejména na procesu autorizace jednotlivých pracovníků (zejména začínajících tvůrců, kteří podléhají schvalovacím procesům, kdy musí dojít ke schválení alespoň pěti designů v pěti jednotlivých soutěžích), kdy platforma vyhodnocuje jejich soulad s podmínkami stanovenými provozovatelem digitální platformy, zadáním zadavatele a s minimálním kvalitativním standardem. Takové posouzení je pak ve výlučné diskreci provozovatele digitální platformy, jenž je současně oprávněn danou autorizací kdykoliv odebrat. Proti případnému neschválení se jednotliví pracovníci mohou odvolat a jejich případ bude digitální platformou přezkoumán.<sup>170</sup> Pokud by došlo i přes preventivní opatření k porušení právních norem týkajících se autorských či jiných práv duševního vlastnictví, trestá platforma osoby, které tato práva porušují, zablokováním účtu.

Platforma dále omezuje možnost účasti určitým osobám na jednotlivých projektech, a to například osobám blízkým zadavateli (rodinných příslušníkům, partnerům apod.) nebo subjektům, s nimiž zadavatel již v minulosti prokazatelně spolupracoval. Dalšími omezeními, která předmětná digitální platforma ukládá je zejména zákaz nedovolené propagace. Provozovatel digitální platformy dále stanovuje povinnost platby výhradně prostřednictvím této

---

<sup>168</sup> TOPDESIGNER.CZ. *Oblast copyrightu* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <http://topdesigner.cz/oblast-copyrightu.html>.

<sup>169</sup> TOPDESIGNER.CZ. *Podmínky užití* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <http://topdesigner.cz/podminky-uziti.html>.

<sup>170</sup> TOPDESIGNER.CZ. *Pravidla autorizace účtů* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <http://topdesigner.cz/pravidla-autorizace-uctu.html>.

digitální platformy, stanovuje taktéž podmínky průběhu zadávání, uskutečňování projektu, možnosti ukončení a způsob volby vítězů.

Naplní však výkon prostřednictvím této digitální platformy znaky závislé práce?

#### **4.5.1 Topdesigner.cz, znaky a podmínky výkonu závislé práce**

Jako tomu bylo u předcházejících reprezentantů digitálních platform, je pro účely určení existence závislého vztahu mezi digitální platformou a pracovníkem zapotřebí primárně určit přítomnost subordinačního vztahu mezi platformou a pracovníkem. Digitální platforma Topdesigner.cz vystupuje v určitých ohledech v autoritativním postavení, leč nikoliv v rozsahu jako je tomu například v případě „běžné“ závislé práce, v případě UBERu či AMT. Digitální platforma neurčuje cenu za poskytované služby, pouze stanoví minimální standard odměny pro pracovníky, čímž chrání nejen zaručenou odměnu pro „vítězné“ pracovníky, nýbrž také svůj příjem, který je od odměny přímo odvozen. V tomto ohledu je však nutno dodat, že digitální platforma vyžaduje platbu od zadavatele předem, a to výhradně na účet této platformy. Topdesigner.cz pak následně „přerozděluje“ tyto finanční prostředky na účet pracovníka, který se svým návrhem uspěl. Předmětná platforma dále stanovuje subjektům další omezení a povinnosti, jejichž nedodržení či nesplnění v trestá dočasným či permanentním zablokováním účtu. Tyto povinnosti a omezení se týkají zejména práv autorských či zdržení se určitého jednání, které by mohlo poškodit platformu či její uživatele. K tomu je však nutno dodat, že na rozdíl od UBERu jsou kontrolní mechanismy této digitální platformy jen zcela marginální (resp. ve srovnání s kontrolními mechanismy zaváděné UBERem), neboť kontrolu digitální platforma vykonává zpravidla až v případě, kdy k tomu obdrží podnět. Aktivní kontrola ze strany platformy je pak služba doplňková, kterou digitální platforma poskytuje za úplatu. Topdesigner.cz taktéž stanovuje lhůty a další podmínky pro „soutěž“ pro účely zajištění jejího řádného průběhu. Tato digitální platforma taktéž nikterak nezapovídá svým pracovníkům, aby poskytovali služby mimo platformu, podnikali ve stejném oboru či byli v zaměstnaneckém poměru. S ohledem na výše uvedené tak lze uvést, že výkon práce prostřednictvím digitální platformy Topdesigner.cz nebude vykonáváno „ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance“, a to i přesto, že v některých případech vystupuje platforma v autoritativním postavení.

Digitální platforma nestanovuje ani pokyny svým pracovníkům. V zaměstnaneckých vztazích platí, že „zaměstnavatel je oprávněn dávat zaměstnanci pokyny a zaměstnanec je povinen tyto



*pokyny respektovat.*<sup>171</sup> Byť digitální platforma stanoví svým pracovníkům podmínky pro výkon činnosti, nikterak jim neudělí pokyny k zahájení činnosti, pokyny k tomu, jakým způsobem mají práci vykonávat (pomineme-li např. základní standardy kvality, zákaz vulgarit apod.) či pokyny k ukončení činnosti atd. V případě této digitální platformy lze pozorovat obdobný případ jako tomu bylo u *Amazon Mechanical Turk* v podkapitole č. 4.4.1.1, tj. že případné pokyny ohledně vzhledu a povahy výsledku práce nestanovuje platforma, nýbrž zadavatel. Tento znak výkonu závislé práce pak lze ve vztahu mezi platformou a pracovníkem tedy rovněž považovat za nesplněný.

Výkon práce pracovníka poskytující své designy pro jednotlivé zadavatele bezesporu nesplní ani znak výkonu práce jménem zaměstnavatele, neboť i vůči zadavatelům pracovníci vystupují svým jménem, tedy zadavatel zpravidla bude obeznámen s tím, kdo pro něj danou činnost vykonává. Nadto pracovníci ani nejsou způsobilí vyvolat v zadavateli domněnku, že by se jednalo o zaměstnance digitální platformy, neboť pracovníci mohou své služby poskytovat pouze registrovaným zadavatelům, kteří jsou obeznámeni s fungováním platformy, jakož i se vztahem mezi pracovníky a touto platformou (což ostatně při registraci stvrzují).

Digitální platforma dále ve svých všeobecných obchodních podmínkách nestanoví jednotlivým pracovníkům povinnost vykonávat činnost osobně a nezapovídá účast více osob na práci. Platforma omezuje toliko užívání děl třetích stran, ani toto však není zcela zapovězeno, pouze jsou pro tato díla stanovena omezující pravidla (např. nesmí představovat více než 50 % návrhu). Vzhledem k absenci zákazu sdílet svůj účet na této digitální platformě se lze domnívat, že je možné se například nechat pro účely výkonu dané činnosti zastoupit, pročež znak osobního výkonu závislé práce naplněn nebude.

Ani první judikaturou dovozený znak závislé práce, tj. ekonomická (hospodářská) závislost, naplněn nebude. Digitální platforma představila systém, který spočívá v určité formě veřejné soutěže, kdy pracovníci poskytují svoji práci zadavateli dle jeho požadavků, přičemž tak činí, aniž by věděli, zda bude přijata či zda budou odměněni. V návaznosti na to vyvstává otázka, nakolik může vlastně existovat ekonomická závislost na činnosti, která neposkytuje žádnou garanci výdělku, tj. v případě kdy, ač pracovník činnost splní (dle požadavků zadavatele), i tak může investovaný čas pracovníka přijít vniveč.

---

<sup>171</sup> BĚLINA, M. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck. 2019. str. 25.

Druhý judikaturou dovozený znak, tj. soustavnost, je pak silně subjektivním hlediskem. V daném ohledu platforma explicitně uvádí, že „účasť v marketingových kreativních soutěžích nemá povahu soustavné činnosti“<sup>172</sup>. Pomineme-li však relevanci tohoto ustanovení, pak pracovník může danou práci vykonávat i soustavně, tj. v tom smyslu, že se opakovaně přihlašuje do svého účtu a opakovaně nabízí zadavatelům svou práci, i kdyby však byl tento znak naplněn, nebude determinantem závislé práce jako takové, neboť soustavnost je i znakem podnikatele ve smyslu § 420 občanského zákoníku.

Co se týče podmínek pro výkon závislé práce ve smyslu § 2 odst. 2 zákoníku práce, digitální platforma nenese jakékoliv náklady, odpovědnost, nestanovuje pracovní dobu ani nestanovuje místo výkonu práce. Ohledně poslední podmínky výkonu závislé práce – tj. podmínky výkonu práce „za mzdu nebo odměnu“ (plat v daném případě nepřichází v úvahu vzhledem k soukromoprávní povaze právního vztahu), je třeba uvést, že platforma pro účely provozu své činnosti zvolila model určité veřejné soutěže, za jejíž „vítězství“ (resp. umístění v soutěži) jsou jednotliví pracovníci odměňováni. Takový způsob odměňování pak nelze považovat za obdobný mzdě či odměně, neboť v rámci mzdy či odměny je nutno pozorovat určitou pravidelnost a garanci, nikoliv tedy nahodilost a nejistotu, kterou prezentuje tato digitální platforma. Nutno však dodat, že pracovníci vykonávají danou činnost vždy s úmyslem a vidinou zisku, leč ne vždy finančního prospěchu dosáhnou (tj. v soutěži „nezvítězí“). Nicméně to, že nejsou odměněni v případě že „nezvítězí“ neznamena, že by práci vykonali zdarma či že by byly nezákonně kráceni na svých právech, neboť daný design, který pracovník vyhotovil, pracovníkovi nadále zůstává a jako takový může například nabídnout k prodeji mimo digitální platformu. Tato podmínka je tedy naplněna co do skutečnosti, že výkon práce není „zdarma“, nicméně ani nedopovídá povaze mzdy či odměny.

Vzhledem k výše uvedenému se lze tedy domnívat, že pracovníci poskytující služby prostřednictvím digitální platformy Topodesigner.cz v důsledku nedostatku naplnění znaků závislé práce (zejména pak nedostatku znaku subordinace), jakož i systému, který platforma zavedla, nejsou zaměstnanci a výkon jejich práce nelze označit za výkon práce závislé. Lze tedy přisvědčit proklamacím digitální platformy a označit pracovníky za samostatné kontraktory. Autoritativní postavení digitální platformy není tomuto tvrzení na újmu, neboť smlouvy

---

<sup>172</sup> TOPDESIGNER.CZ. *Podmínky užití* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <http://topdesigner.cz/podminky-uziti.html>.

uzavírané mezi platformou a pracovníkem odpovídají smlouvám uzavíraným tzv. adhezním způsobem, o nichž je pojednáno v podkapitole č. 2.3.1. Byť tedy platforma samostatně diktuje podmínky účasti na poskytování služeb jejím prostřednictvím, tak míra a způsob řízení jednotlivých subjektů neodpovídá pracovněprávním vztahům. Lze proto uzavřít, že pracovníky digitální platformy Topdesigner.cz je možné považovat za samostatné kontraktory.

## 5. Právní úprava pracovníka digitálních platforem – dnes a zítra

Definiční znaky závislé práce, které nalezneme v § 2 odst. 1 zákoníku práce, velmi dobře odpovídají klasickému (historickému) pojetí práce a zaměstnanců, tj. zaměstnance, který každý den dochází do továrny, kde vykonává práci, kterou mu jeho vedoucí zadává. Nicméně „napasování“ těchto znaků na výkon práce prostřednictvím digitálních platforem je mírně řečeno problematické. Vztah mezi platformou a pracovníkem bezesporu neodpovídá rovnému postavením mezi dvěma podnikateli a subordinační postavení je mnohdy více než evidentní. Současně však takovému výkonu práce nevyhovuje ani aktuální pojetí závislé práce. Z toho důvodu se lze napříč odbornou veřejností nezdědkat setkat s názorem, že je zapotřebí vytvořit novou kategorii pracovníků, která zajistí dostatečnou ochranu podřízených subjektů zejména v oblasti minimální mzdy, soudní ochrany v případě zrušení či zablokování účtu (to má *de facto* povahu okamžitého zrušení pracovního poměru), jakož i v dalších oblastech. Současně však bude reflektovat specifickou povahu digitálních platforem a výkonu práce jejich prostřednictvím.

### 5.1 Pracovník digitálních platforem v zahraničních právních řádech

Některé světové státy, na rozdíl od České republiky, již disponují právní úpravou, která odpovídá zvláštnímu postavení pracovníka digitálních platforem. Takovými státy jsou například Velká Británie, v jejímž právním řádu se setkáme s osobami označovanými jako *limb (b) worker*, jejichž postavení hraničí mezi zaměstnancem a OSVČ. Obdobnou kategorii pak nalezneme i například v německé právní úpravě, a to osoby označované jako *arbeitnehmerähnliche personen*.<sup>173</sup>

Právní institut *limb (b) worker* nalezneme v § 230 odst. 3 písm. b) *Employment Rights Act*, 1996 (dále jen „ERA“). ERA obecně označuje podřízené subjekty v pracovněprávních vztazích za pracovníky (*workers*), kteří jsou dále členěni na kategorii zaměstnanců (*employees*) ve smyslu §

<sup>173</sup> KUBEŠOVÁ, J. *Ochrana digitálních nádeníků*. In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika tři roky poté – závěry a perspektivy*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. str. 50.

230 odst. 1, 3 písm. a) ERA, tj. fyzickou osobu, jejíž pracovní poměr byl založen pracovní smlouvou a na kategorii *limb (b) workers* dle § 230 odst. 3 písm. b). Za *limb (b) workers* lze označit „osoby, které vykonávají pro někoho jiné[ho] práci na základě jakékoli smlouvy, ať už tak bude ve smlouvě explicitně stanoveno, a bez ohledu na to, zda bude daná smlouva uzavřena ústně či písemně. U takové osoby stačí, když se zaváže pro někoho vykonávat jakoukoli práci či službu.“<sup>174</sup> *Limb (b) workers* jsou tedy kategorií na pomezí mezi OSVČ a zaměstnancem, kdy jsou relativně nezávislí na „zaměstnavateli“, nicméně je jim přiznána minimální ochrana ve formě garance minimální a rovné mzdy<sup>175</sup>, ochrany před neoprávněnými srážkami ze mzdy<sup>176</sup>, dovolené<sup>177</sup> či BOZP<sup>178</sup>.

Obdobu britských *limb (b) workers* nalezneme i v německém právním řádu. Takové osoby německý právní řád označuje jako zaměstnancům podobné osoby (*arbeitnehmerähnliche Personen*). Tyto osoby spadají do jurisdikce pracovněprávních soudů dle § 5 německého zákoníku práce (*Arbeitsgerichtsgesetz*), nicméně hmotné pracovní právo se na tyto osoby obecně nevztahuje, vyjma případů, kdy zákon stanoví něco jiného. Výslovně se na takového pracovníka vztahuje úprava nároků na dovolenou ve smyslu § 2 německého zákona o dovolené (*Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer*). Dále se na tyto osoby vztahuje i právní úprava BOZP<sup>179</sup> či ochrana proti diskriminaci<sup>180</sup>. Naopak se například na takové osoby neaplikuje německý zákon o ochraně před propuštěním a zvláštní ustanovení o propuštění podle § 9 zákona o ochraně mateřství a deváté knihy sociálního zákoníku (*Sozialgesetzbuch*).

Opačnou cestou, než jakou se vydalo Německo, zvolila Francie, která klasifikuje pracovníky digitálních platform jako OSVČ, pro jejichž účely zavedla do svého zákoníku práce (*Code du travail*) hlavu IV. nazvanou „pracovníci poskytující služby prostřednictvím digitální platformy“ („*Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique*“). Tato hlava se pak vztahuje „...na osoby samostatně výdělečně činné, které pro výkon své profesní činnosti používají jednu nebo více digitálních platform definovaných v článku 242a<sup>[181]</sup> obecného

<sup>174</sup> TKADLEC, M. *Sdílená ekonomika: Výzva pro právní úpravu závislé práce?* In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer. 2017. str. 69.

<sup>175</sup> § 1 *National Minimum Wage Act* 1998.

<sup>176</sup> § 13 *Employment Rights Act* 1996.

<sup>177</sup> § 13 *Working Time Regulations* 1998.

<sup>178</sup> *Health and Safety at Work Act* 1974.

<sup>179</sup> § 2 odst. 1,2 bod 3 *Arbeitsschutzgesetz*.

<sup>180</sup> § 6 odst. 1 bod 1. *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*.

<sup>181</sup> K vymezení platformy dle francouzského obecného daňového zákoníku viz podkapitola č. 2.2.

daňového zákoníku.<sup>182</sup> Těmto OSVČ pak uvedený předpis v článku L7342-6 poskytuje a garantuje právo založit odborovou organizaci, připojit se k ní a prostřednictvím této organizace prosazovat své zájmy, nebo také práva na přístup k dalšímu odbornému vzdělávání (článek L7342-3) aj. Opačná cesta tedy spočívá ve skutečnosti, že zatímco Němci se vydali cestou subkategorie zaměstnance, Francie pro svůj právní řád zvolila subkategorii OSVČ.

Zvláštní koncepcí právního postavení pracovníků digitálních platforem se zabývá (mimo jiné) i evropská legislativa, a to například skrze již zmiňovanou směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. 6. 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (dále jen „Směrnice“), jejímž cílem je zlepšení pracovních podmínek, podpora transparentnějšího a předvídatelnějšího zaměstnávání, jakož i zajištění přizpůsobení trhu práce novým formám výkonu práce. Dle bodu (8) Směrnice mohou být do oblasti působnosti této směrnice zahrnuti (mimo jiné) i pracovníci digitálních platforem. Směrnice se týká zejména informační povinnosti vůči pracovníkům, povinnost zaměstnavatele umožnit pracovníkům odmítnout pracovní úkol bez sankcí (za urč. podmínek) nebo zapovídá zaměstnavatelům *„pracovníkovi zakázat přijmout zaměstnání u jiných zaměstnavatelů mimo rozvrh pracovní doby stanovený s dotčeným zaměstnavatelem ani s pracovníkem nepříznivě zacházet, pokud souběžné zaměstnání přijme.“*<sup>183</sup> Dle Směrnice je taktéž nutné stanovit pracovníkům možnost odmítnout pracovní úkol bez sankcí (za urč. podmínek). Nadto v návaznosti na bod (34) Směrnice platí, že *„pracovník by měl být chráněn před ztrátou příjmu v důsledku pozdního zrušení dohodnutého pracovního úkolu tak, že by měl mít nárok na přiměřenou náhradu“*. Dle dalších ustanovení Směrnice má pak pracovník rovněž nárok například na minimální lhůtu pro oznámení pracovního úkolu či jeho zrušení. Přijetí Směrnice lze považovat za krok správným směrem k zajištění spravedlivých podmínek pro výkon práce (mimo jiné) pracovníkům digitálních platforem, jakož i reakce na digitalizaci pracovního procesu. Transpoziční datum pro danou úpravu je stanoveno dle článku 21 odst. 1 Směrnice na 1. 8. 2022, samotné začlenění směrnice do právního řádu České republiky pak bude předmětem budoucího zkoumání.

---

<sup>182</sup> Article L7342-1 *Code du travail*.

<sup>183</sup> Článek 9, ods. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. 6. 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

## 5.2 Pracovník digitálních platforem a právní řád České republiky, úvahy *de lege ferenda*

Česká republika zůstává v otázkách přizpůsobování právního řádu technickému pokroku poměrně pozadu. A to jak v oblasti digitalizace obecně – např. projekt e-legislativy (byť se nejedná o problém právního řádu, spíše faktického provedení), či konkrétních právních předpisů (například konflikt provozovatelů Segwayů a zastupitelstva Prahy). Výjimkou pak není ani výkon práce prostřednictvím digitálních platforem. Právní řád České republiky nadále pevně stojí za „tradiční“ koncepcí pracovněprávních vztahů<sup>184</sup>, která však neodpovídá požadavkům aktuální doby. Je proto nezbytné, aby i právní řád České republiky reagoval na modernizaci a digitalizaci pracovního procesu. Řádná právní úprava a její vymahatelnost je pak předpokladem pro zajištění ochrany jednotlivých pracovníků, pro omezení negativních jevů souvisejících s neregulovaností právních vztahů a zvýšení příjmů státního rozpočtu.

Nabízí se hned několik alternativ, jak reagovat na specifické postavení podřízených subjektů právních vztahů v rámci výkonu práce prostřednictvím digitálních platforem. Lze se vydat cestou, kterou zvolilo Německo či Velká Británie, tj. uzákoněním nové kategorie zaměstnance, která bude stát na pomezí mezi zaměstnancem a OSVČ (k tomuto řešení se přiklání např. Barancová<sup>185</sup>). Případně je možné zvolit „francouzskou“ cestu a vytvořit subkategorii OSVČ.

Domnívám se, že pro účely právní úpravy pracovníků digitálních platforem v právním řádu České republiky by bylo vhodné následovat cestu zvolenou německým právním řádem, a tedy vytvořit subkategorii zaměstnance, která v sobě bude skýtat prvky rovnosti a zajišťovat minimální standard ochrany. Jsem však přesvědčen, že by se do této kategorie měli řadit pouze takoví pracovníci digitálních platforem, jejichž průměrný příjem, pramenící právě z této činnosti, by za poslední kalendářní čtvrtletí přesáhl (například) výši minimální mzdy. Zavedením této podmínky by došlo k vytvoření dvou kategorií pracovníků. První kategorie by zahrnovala pracovníky, kteří vykonávají práci skutečně jen nárazově (např. jednou ročně) a nemají tedy zájem například na příspěvcích na nemocenské ze strany digitální platformy. Do druhé kategorie by se pak řadili pracovníci, kteří koncipují výkon práce prostřednictvím digitální platformy jako více než pouhý nárazový přivýdělek (např. jako hlavní zdroj příjmů). Osoby v druhé kategorii by pak disponovaly nárokem na ochranné standardy v oblasti minimální doby odpočinku, přestávek

<sup>184</sup> Byť nalezneme určité výjimky, a to například v § 317 a 317a zákoníku práce.

<sup>185</sup> BARANCOVÁ, H. *Pojem zamestnanec v európskej digitálnej perpektíve*. Právny obzor 101. 2018. č. 4. str. 343.

v práci, úhrady nákladů či již zmiňované příspěvky na nemocenské pojištění (aj.) ze strany platformy.

Další z možností je taktéž „aktualizovat“ definici závislé práce a přizpůsobit ji digitalizaci pracovněprávních vztahů, případně přijmout alternativu závislé práce, kterou pro účely této práce lze označit za práci „polozávislou“. Koncepce „polozávislé“ práce by mohla umožňovat pracovníkům nenaplnit vybrané znaky závislé práce a podmínky jejího výkonu ve smyslu § 2 odst. 1, 2 zákoníku práce, přičemž absence těchto znaků by byla pro „polozávislou“ práci definiční. Takovými znaky by mohly být zejména výkon práce jménem zaměstnavatele a dle jeho pokynů, jakož i podmínky výkonu závislé práce v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele či na jiném dohodnutém místě či na náklady zaměstnavatele. Důraz by naopak mohl být kladen na subordinační postavení pracovníka. Taková definice by pak umožnila pracovníkům „volnější“ výkon práce, ale zároveň by jim garantovala minimální standardy ochrany.

Návrhem úpravy „polozávislé“ práce pak může být následující:

#### § 2a

*(1) Na osoby vykonávající práci ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, které nenaplní jeden či více znaků závislé práce dle § 2 odst. 1, se ustanovení tohoto zákona neuplatní, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.*

Toto ustanovení by pak mohla doplnit (po vzoru francouzského *Code du travail*) část v zákoníku práce, ve které by zákonodárce měl možnost vymezit okruh práv pracovníka a minimálních standardů ochrany, které by měly být takovému pracovníkovi zajištěny. Alternativně si lze představit vtělení dané právní úpravy do vlastního zákona, který se bude věnovat problematice digitálních platforem, jejich pracovníkům a zákazníkům a vzájemným vztahům mezi těmito subjekty. Domnívám se však, že by toto řešení bylo poměrně nešťastné, neboť přijímání nových zákonů kvůli každému technologickému výdobytku by vedlo k „hypertrofii“ zákonů, a tedy snížení právní jistoty.

V daném ohledu se však domnívám, že by takový druh práce měl být určitým způsobem znevýhodněn vůči „běžným“ zaměstnancům (zejména z hlediska daňového), které zajistí, že nebude docházet k plošné „UBERizaci“ práce, kdy by již skutečně docházelo k situaci, že by

prekerizované postavení „polozávislého“ pracovníka nebylo jeho volbou, nýbrž by se k takovým zaměstnavatelům uchýloval kvůli nedostatku „běžných“ pracovních míst.



## Závěr

Digitalizace pracovního procesu je výzva, které bude (nejen) pracovní právo čelit v následujících letech a desetiletích. Je tedy nezbytné, aby byla přijata řádná právní úprava, která bude na tuto digitalizaci reagovat. Regulovat každý jednotlivý výdobytek technologického vývoje je však nelehkým úkolem. Snahu o jeho právní regulaci lze připodobnit k souboji s bájnou hydrou, kdy zákonodárce usekne jednu hlavu (tj. reguluje jednu oblast), kterou však okamžitě nahradí dvě další. K příkladům nemusíme chodit daleko, lze uvést například problematiku kryptoměn, streamovacích služeb, případně souboj pražských zastupitelů s provozovateli Segwayů. Obdobná situace je zřejmá i u digitálních platforem. Nedomnívám se však, že by na poli České republiky či v globálním měřítku existoval Hérakles, který by onu hydru skolil. Přestože závod s technologiemi může zákonodárce jen těžko vyhrát, je i tak možné (a potřebné) přijmout takovou právní úpravu výkonu práce prostřednictvím digitálních platforem, která bude reagovat na povahu této práce a zajistí prostor pro podnikání digitálními platformám, jakož i základní ochranu pracovníkům.

Výkon práce prostřednictvím digitálních platforem skýtá mnohé výhody, zejména pak na mnoha místech proklamovanou flexibilitu, omezenou možnost diskriminace či rychlý přivýdělek v případě nárazového výpadku příjmů. Tyto výhody jsou pak „vykoupeny“ nižší (minimální) mírou ochrany pracovníků, ale též skutečnostmi, které mají vliv na veškeré pracovněprávní vztahy. V tomto ohledu lze připomenout Hillovského „*Race to the bottom*“, kdy digitální platformy (zejména *Amazon Mechanical Turk*) zavádějí určitou formu globální soutěže o co nejnižší cenu. Digitální platformy cílí na efektivitu, tj. aby pracovník vykonal co nejvíce úkolů v co nejkratším čase a zpravidla za co nejnižší cenu (případně na tento aspekt cílí zadavatelé). Nicméně v důsledku globální soutěže si konkurují osoby vykonávající práci například z USA a ze zemí „třetího světa“. Tato soutěž pak má vliv na obecnou hladinu minimální odměny poskytované za vykonanou práci. Dochází tedy k určité formě sociálního dumpingu.

Předmětem této diplomové práce však není pojednání o problematice technologického vývoje jako celku, nýbrž pouze o jeho dílčím aspektu, tj. výkonu práce prostřednictvím digitálních platforem, a to především nakolik tato práce odpovídá práci závislé a je-li tedy možné označit pracovníka digitální platformy za zaměstnance.

Na tuto zdánlivě jednoduchou otázku je poměrně obtížné odpovědět, neboť nenalezneme dvě totožné digitální platformy, které by zaváděly dva identické systémy pro účely výkonu práce. O povaze výkonu práce prostřednictvím digitálních platform a právnímu postavení jejich pracovníků dochází ke sporům i mezi předními odborníky. Lze připomenout v diplomové práci důsledně rozebírané soudní rozhodnutí *Aslam v UBER*, kde *Lord Justice Underhill* na mnoha stránkách pojednal o tom, proč by řidič UBERu neměl být zaměstnancem (resp. *limb (b) worker*).

Na čem se však odborná veřejnost zpravidla shodne, je nutnost řádné právní úpravy dané problematiky (ať už ve prospěch nezávislého či závislého právního postavení pracovníků). Taková úprava však vyžaduje vůli nejen vnitrostátní, ale i globální, neboť digitální platformy zpravidla překračují hranice států, v nichž mají původ. Za poměrně významný krok kupředu v tomto ohledu lze považovat přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. 6. 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, jejíž transpoziční datum je stanoveno na 1. 8. 2022. Promítnutí této směrnice do národních právních řádů je však v nedohlednu, proto je tedy podnětem pro budoucí zkoumání, jakým způsobem bude daná směrnice přijata do právního řádu České republiky a jak se změní každodenní realita pracovníků digitálních platform.

Jak již bylo zmíněno, diplomová práce se zaměřuje na problematiku výkonu práce prostřednictvím digitálních platform, zejména pak na otázku, zda je možné klasifikovat práci vykonávanou pracovníky digitální platformy za práci závislou ve smyslu zákoníku práce. Za tím účelem je dělena do pěti částí. První a druhá část diplomové práce pak představuje jednotlivé znaky a podmínky výkonu závislé práce dle zákoníku práce, jakož i vymezení pojmu digitálních platform, jejich provozovatelů i pracovníků. Opomenuto není ani teoretické pojednání o možných výhodách i nevýhodách výkonu práce prostřednictvím digitálních platform. K vymezení pojmů a obecnému pojednání o znacích a podmínkách výkonu závislé práce dochází zejména pro účely části třetí a čtvrté, kde jsou pak tyto znaky a podmínky konfrontovány s realitou výkonu práce prostřednictvím digitálních platform.

Jak bylo naznačeno již v úvodu této diplomové práce, nalezneme nespočet digitálních platform a stejný počet systémů, které tyto platformy zavádí. Z tohoto důvodu není možné obecně

stanovit, zda je pracovník vykonávající práci prostřednictvím digitální platformy OSVČ či zaměstnanec a je proto nutné danou skutečnost posuzovat vždy *ad hoc*.

Daná skutečnost je evidentní i ze srovnání výkonu práce prostřednictvím digitálních platform, které byly zvoleny jako reprezentanti pro účely této diplomové práce. Nejblíže k právnímu postavení OSVČ mají pracovníci digitální platformy Topdesigner.cz, která kromě stanovení základních podmínek pro účast na „platformové“ práci do vlastního vztahu mezi pracovníkem a zadavatelem téměř nezasahuje.

Naopak nejblíže ke klasifikaci vztahu mezi platformou a pracovníkem (minimálně z výše uvedených reprezentantů) jako vztahu závislého má UBER a jeho řidiči. Je tomu tak zejména proto, že UBER určuje téměř každý aspekt výkonu činnosti a vykonává míru kontroly, která mnohdy přesahuje rozsah kontroly ve vztazích zaměstnavatele se zaměstnanci.

Klasifikace pracovníků vykonávající práci v rámci *Amazon Mechanical Turk* je pak nejsložitějším případem, neboť vztah vůči platformě není zdaleka tak závislý jako je tomu u řidičů UBERu nebo snad dokonce zaměstnanců v základních pracovněprávních vztazích. Naopak však pracovník *Amazon Mechanical Turk* nedosahuje ani takové míry nezávislosti jako je přiznána pracovníkům poskytujícím služby prostřednictvím digitální platformy Topdesigner.cz, natož které dosahuje podnikatel v „běžném“ slova smyslu. V návaznosti na argumentaci uvedenou v příslušné kapitole této diplomové práce se však domnívám, že vztah mezi pracovníkem *Amazon Mechanical Turk* a platformou samotnou není možné označit za vztah závislý a pracovníka není možné označit za zaměstnance. Nadto lze uvést, že ohledně řidičů UBERu, u nichž je postavení poměrně závislé, probíhá významná diskuse, a to na poli laiků i odborníků. Pokud lze mít pochybnosti o závislosti řidiče UBERu, pak jistě nelze klasifikovat vztah mezi *Amazon Mechanical Turk* a jeho pracovníky jako vztah závislý.

Je nicméně evidentní, že právní řád České republiky neobsahuje ustanovení, která by reagovala na existenci digitálních platform, specifickou postavení pracovníků a povahu výkonu práce jejich prostřednictvím. Za účelem zajištění alespoň minimální ochrany pracovníkům a zbavení se právního vakua obklopující výkon práce prostřednictvím digitálních platform, je zapotřebí přijmout řádnou právní úpravu, která umožní digitálním platformám nejen provozovat svou činnost, ale současně zajistí pracovníkům základní standard ochrany. Této problematice se pak

věnuje část pátá této diplomové práce, která se zabývá (mimo jiné) potenciálním řešením pro právní úpravu postavení pracovníků digitálních platforem.

## Seznam použitých zdrojů

### 1. Seznam použité literatury:

BARANCOVÁ, H. *Plaformizácia práce a pracovnoprávne vzťahy*. In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika tři roky poté – závěry a perspektivy*. Praha: Wolters Kluwer. 2019;

BARANCOVÁ, H. *Pojem zamestnanec v európskej digitálnej perpektíve*. Právny obzor 101. 2018. č. 4;

BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck. 2017;

BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck. 2019;

DEMOVÁ, K. *Crowdwork a pracovní trh Evropské Unie*. In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., ELISHER, D., KOPECKÝ, M., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika a delikty*. Praha: Wolters Kluwer. 2018;

FRYDRYCHOVÁ, M. *UBER, Airbnb, Zonky a další, co jsou vlastně zač? Aneb právní povaha subjektů vystupujících v rámci sdílené ekonomiky*. In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer. 2017;

GREGUŠ, J., ADAMIŠKA, M., *Platformová práce v prostředí zdielanej ekonomiky*. In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika tři roky poté – závěry a perspektivy*. Praha: Wolters Kluwer. 2019;

HILL, S. *Kalifornská výzva: jak (ne)regulovat disruptivní modely podnikání*. Praha: Friedrich-Ebert-Stiftung, zastoupení v České republice, 2016. Dialog, strategie, alternativy. 2016;

HRABCOVÁ, D. *Pracovní právo 2012. Závislá práce a její podoby*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2012;

HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014)*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2014;

- HŮRKA, P., VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020;
- IRANI, L., *Difference and dependence among digital workers: The case of Amazon Mechanical Turk*. (2015). *South Atlantic Quarterly*. Vol. 114, No. 1;
- KUBEŠOVÁ, J. *Ochrana digitálních nádeníků*. In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika tři roky poté – závěry a perspektivy*. Praha: Wolters Kluwer, 2019;
- MERVARTOVÁ, J. *Nelegální zaměstnávání*. In: HRABCOVÁ, D. *Pracovní právo 2012. Závislá práce a její podoby*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2012;
- MORÁVEK, J. *Perspektivy pracovněprávní odpovědnosti v době moderních technologií*. In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., ELISCHER, D., KOPECKÝ, M., MORÁVEK, J. (eds.). *Sdílená ekonomika a delikty*. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2018;
- ORŠULA, J., PICHRT, J. *Odpovědnost za porušení povinností při souběhu zaměstnání a o výkonu funkce statutárního orgánu*. *Právní rádce*. 1996. č. 10;
- PAVLÁTOVÁ, J. *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální*. In: HRABCOVÁ, D. *Pracovní právo 2012. Závislá práce a její podoby*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference 3. – 5. října 2012. Brno: Masarykova univerzita. 2012;
- PICHRT, J. *Memoranda, ubytovací poplatky ... a co dál?* In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., ELISCHER, D., KOPECKÝ, M., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika a delikty*. Praha: Wolters Kluwer, 2018;
- PICHRT, J. *Od závislé práce přes švarc-systém k sebezaměstnávání*. In: OLŠOVSKÁ, A., LACLAVÍKOVÁ, M. (eds.). *Sociálne riziká a základné ľudské práva – výzvy pre pracovné právo 21. storočia (zborník vedeckých príspevkov)*. Trnava: Trnavská univerzita. Právnická fakulta. 2011;
- PICHRT, J. *Zero hours contracts*. *AUC IURIDICA*. Vol 65. No. 1. 2019;
- PRZECZECK, M. *Principy fungování sdílené ekonomiky z pohledu soukromého práva*. In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer. 2017;

ŘEHOŘOVÁ, L. *Ekonomika online platforem a proměna pracovního trhu*. In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer. 2017;

STÁDNÍK, J. *Kontrolní činnost Inspekce práce v oblasti agenturního zaměstnávání a nelegální práce*. In: HRABCOVÁ, D. *Pracovní právo 2012. Závislá práce a její podoby*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference 3. – 5. října 2012. Brno: Masarykova univerzita, 2012;

STONJEK, O. *Sdílená ekonomika – kdy se již jedná o podnikání?* In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer. 2017;

ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. 2013;

STRÁNSKÝ, J. *Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva*. In: HRABCOVÁ, D. *Pracovní právo 2012. Závislá práce a její podoby*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference 3. – 5. října 2012. Brno: Masarykova univerzita, 2012;

ŠUBRT, B., TREZZIOVÁ, D. *Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1. 1. 2012 – I. část*. *Práce a mzda*. 2011. roč. 59. č. 12;

TKADLEC, M. *Sdílená ekonomika: Výzva pro právní úpravu závislé práce?* In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer. 2017;

TOMŠEJ, J. *Právní status řidičů UBER: nehas co tě nepálí*. In: PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer. 2017.

## **2. Seznam použité judikatury:**

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 2. 2007, sp. zn. 5 Afs 71/2006;

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 7. 2007, sp. zn. 2 Afs 62/2004;

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 9. 2011, sp. zn. 4 Ads 75/2011;

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 7. 2012, sp. zn. 4 Ads/177/2011;

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013;

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1271/2013;

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3840/2014;

Usnesení Ústavního soudu ze dne 7. 6. 2016, sp. zn. II ÚS 3339/2015.

### 3. Seznam použité zahraniční judikatury:

Rozhodnutí *Fair Work Commission* ze dne 12. 7. 2019 ve věci *Suliman v. Rasier Pacific Pty Lt*, č. j. U2019/2392;

Rozhodnutí francouzského Kasačního soudu ze dne 4. 3. 2020, č. 374 (*Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Cour de cassation – Chambre sociale*);

Rozhodnutí SDEU ze dne 3. 7. 1986 ve věci *Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*, sp. zn. 66/85;

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

Rozhodnutí *Tribunal Superior do Trabalho*, "*Marcio Vieira Jacob x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e outros*". sp.zn. TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038 ze dne 7. 2. 2020;

Rozhodnutí *United States Court of Appeals for the Third Circuit* ze dne 3. 3. 2020 ve věci *Razak, Sabani, Cherdoud v UBER UBER TECHNOLOGIES; GEGEN, LLC*. č. j. 18-1944;

Rozhodnutí *United States District Court for the Northern District of California* ze dne 2. 7. 2015 ve věci *Christopher Otey, et al., v CrowdFlower, INC., et al.* č. j. 12-cv-05524-JST;

Rozsudek *District Court for the Eastern District of Pennsylvania* ze dne 11. 4. 2018 soud ve věci *Ali Razak, Kenan Sabani, and Khaldoun Cherdoud v UBER TECHNOLOGIES, INC., a GEGAN, LLC*. č.j. 16-573;

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 7. 9. 2004, ve věci *Michel Trojani vs. Centre public d'aide sociale de Bruxelles*. č. C-456/02;



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

Rozsudek SDEU ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi proti Uber Systems Spain*, ze dne 20. 12. 2017, sp. zn. C-434/15;

Rozsudek SDEU ze dne 19. 7. 2014 ve věci *Jessy Saint Prix v Secretary of State for Work and Pension*, sp. zn. C-507/12;

Rozsudek SDEU ze dne 20. 11. 2001. *Aldona Malgorzata Jany a další v. Staatssecretaris van Justiti*, sp. zn. C-268/99;

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

Rozsudek *The Supreme Court* ze dne 19. 2. 2021 ve věci *Aslam, Farrar and Others v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.* sp. zn. [2021] UKSC 5;

Rozsudek *The Supreme Court* ze dne 27. 7. 2011 ve věci *Autoclenz Limited v Belcher*. č. j. UKSC 2009/0198;

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky ze dne 28. 3. 2018, sp. zn. 5Asan 7/2017.

#### **4. Seznam použitých právních předpisů:**

Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě;

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce;

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti;

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce;

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

#### **5. Seznam použitých zahraničních právních předpisů**

*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2006;*

*Arbeitsschutzgesetz, 1993;*

*Bürgerliches Gesetzbuch, 1896;*

*Code de la consommation. Version en vigueur au 23 juin 2021;*

*Code du travail. Version en vigueur au 23 juin 2021;*

*Code général des impôts. Version en vigueur au 23 juin 2021;*

*Employment Rights Act, 1996;*

*Fair Work Act, 2009;*

*Health and Safety at Work Act, 1974;*

*National Minimum Wage Act, 1998;*

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. 6. 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii;

Smlouva o fungování evropské unie;

*Sozialgesetzbuch, 1976;*

*The Working Time Regulations, 1998;*

*Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce.*

## **6. Použité dokumenty digitálních platforem:**

*AMAZON MECHANICAL TURK. About Amazon Mechanical Turk* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: [https://www.mturk.com/worker/help#what\\_is\\_master\\_worker](https://www.mturk.com/worker/help#what_is_master_worker);

*AMAZON MECHANICAL TURK. Acceptable Use Policy* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.mturk.com/worker/acceptable-use-policy>;

*AMAZON MECHANICAL TURK. Conditions of Use* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.amazon.com/gp/help/customer/display.html?nodeId=GLSBYFE9MGKKQXXM>;

*AMAZON MECHANICAL TURK. Participation Agreement* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. odst. 1 písm. a). Dostupné zde: <https://www.mturk.com/participation-agreement>;

*AMAZON MECHANICAL TURK. Pricing* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.mturk.com/pricing>;

TOPDESIGNER.CZ. *Dohoda o vyplácení výher a převodu designů* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <http://topdesigner.cz/dohoda-o-vyplaceni-vyher-a-prevodu-designu.html>;

TOPDESIGNER.CZ. *Oblast copyrightu* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <http://topdesigner.cz/oblast-copyrightu.html>;

TOPDESIGNER.CZ. *Podmínky užití* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <http://topdesigner.cz/podminky-uziti.html>;

TOPDESIGNER.CZ. *Pravidla autorizace účtů* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <http://topdesigner.cz/pravidla-autorizace-uctu.html>;

UBER TECHNOLOGIES INC. *A rider made a mess in my vehicle* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://help.UBER.com/driving-and-delivering/article/a-rider-made-a-mess-in-my-vehicle?nodeId=6a60bda7-d8a6-46b7-bd95-2cdf62c7e987>;

UBER TECHNOLOGIES INC. *Can I share my account with friends?* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://help.UBER.com/driving-and-delivering/article/can-i-share-my-account-with-friends---?nodeId=1d93388d-cf19-408f-9c41-743dbdd34d44>;

UBER TECHNOLOGIES INC. *Hospodářské výsledky za čtvrté čtvrtletí a za celý rok 2020 UBERu* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://investor.uber.com/news-events/news/press-release-details/2021/Uber-Announces-Results-for-Fourth-Quarter-and-Full-Year-2020/default.aspx?fbclid=IwAR2E6dsR2MPpg1qkHrv6426A5grxl6Krl2Ti42MA5cL-OntlCVLB57jupEE>;

UBER TECHNOLOGIES INC. *How are tolls paid?* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: [https://help.UBER.com/riders/article/how-are-tolls-paid/?\\_ga=2.180744482.401237024.1604163783-597020552.1604163783&nodeId=e3054e43-7724-4223-8680-833a190dbbb5&uclick\\_id=72807aa8-2505-4fe3-9f84-4f93742a176a](https://help.UBER.com/riders/article/how-are-tolls-paid/?_ga=2.180744482.401237024.1604163783-597020552.1604163783&nodeId=e3054e43-7724-4223-8680-833a190dbbb5&uclick_id=72807aa8-2505-4fe3-9f84-4f93742a176a);

UBER TECHNOLOGIES INC. *I want to become an Uber Black driver* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://help.UBER.com/driving-and-delivering/article/i-want-to-become-an-UBER-black-driver?nodeId=679b06ce-72eb-46ea-802e-d987943def08>;

UBER TECHNOLOGIES INC. *Informace o firmě* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.UBER.com/cs-CZ/newsroom/o-firme/>;

UBER TECHNOLOGIES INC. *Pojištění pro partnery* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.UBER.com/cz/cs/drive/insurance/>;

UBER TECHNOLOGIES INC. *Pravidla pro komunitu Uberu* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.UBER.com/legal/cs/document/?country=czech-rep&lang=cs&name=general-community-guidelines>;

UBER TECHNOLOGIES INC. *Rent a car in Czech Republic* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.UBER.com/cz/en/drive/vehicle-solutions/rental-cars/>;

UBER TECHNOLOGIES INC. *Typy aut v České republice* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.uber.com/cz/cs/drive/requirements/vehicle-requirements/>;

UBER TECHNOLOGIES INC. *Všeobecné podmínky použití – Česká republika* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.uber.com/legal/cs/document/?country=czech-rep&lang=cs&name=general-terms-of-use>.

#### 7. Seznam použitých internetových zdrojů:

DE STEFANO, V. AND ALOISI, A., *European legal framework for “digital labour platforms”* [online]. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018 [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112243>;

DE STEFANO, V. *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»* [online]. Mezinárodní organizace práce. 2015 [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf);

EUROFOUND. *New forms of employment* [online]. Luxembourg. Publications Office of the European Union. 2015. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf);

EUROFOUND. *Overview of new forms of employment 2018 update* [online]. Luxembourg. Publications Office of the European Union. 2018 [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef18050en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18050en.pdf);

EVROPSKÁ KOMISE. Sdělení Evropské Komise Radě, Evropskému Parlamentu, Evropskému hospodářskému a Sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 13. 7. 2010[online]. *Potvrzení volného pohybu pracovníků: práva a hlavní vývojové změny*. sp. zn. KOM(2010)373 [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC0373&from=EN>;

EVROPSKÁ KOMISE. Sdělení komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru region. *Evropský program pro ekonomiku sdílení* [online]. 2016. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EN>;

FAIR WORK COMMISSION. *What is the Fair Work Commission?* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://www.fwc.gov.au/about-us/legal/copyright>;

FAŤUN, M., PAZOUR, M., KUČERA, Z. *Výzkum potenciálu rozvoje umělé inteligence v České republice. Analýza očekávaných socioekonomických dopadů rozvoje AI v ČR* [online]. Úřad vlády ČR. 2018 [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: [https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/aktualne/AI\\_socioeconomicke\\_dopady\\_2018.pdf](https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/aktualne/AI_socioeconomicke_dopady_2018.pdf);

HARA, K., ADAMS, A., MILLAND, K., SAVAGE, S., CALLISON-BURCH, C., BIGHAM, J. *'A data-driven analysis of workers' earnings on Amazon Mechanical Turk'*. Conference on Human Factors in Computing Systems [online]. Montreal QC, Canada. 2018 [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1712/1712.05796.pdf>;

MOP. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* [online]. International Labour Office. 2018[cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf);

OECD. *Gig economy platforms: boon or bane?* [Online]. OECD – ECONOMICS DEPARTMENT. 2019 [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2019\)19&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2019)19&docLanguage=En);

PESOLE, A., a kol. *Platform Workers in Europe* [online]. Publications Office of the European Union. 2018 [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde:

[https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157\\_pubsy\\_platform\\_workers\\_in\\_europe\\_science\\_for\\_policy.pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf).

#### 8. Seznam ostatních zdrojů:

FLACHSOVÁ, L. *Smlouva o dílo*. Rigorozní práce. Vedoucí rigorózní práce: prof. JUDr. Jan Dvořák, CSc. Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 15. 2. 2015;

KOTARA, J. *Postavení řidičů tradičních taxislužeb a alternativních taxislužeb z hlediska pracovního práva*. Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D. Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 30. 05. 2020;

MENZELOVÁ, K. *Právní status osob činných v ekonomice digitálních platforem*. Diplomová práce. Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D. Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 18. 12. 2019;

Německý federální pracovní soud. tisková zpráva č. 43/20, sp. zn. 9 AZR 102/20, ze dne 1. 12. 2020;

Stanovisko generálního advokáta Macieje Szpunara přednesené dne 11. 5. 2017. Soudní dvůr Evropské unie. Ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi proti UBER Systems Spain SL*, sp. zn. C-434/15;

STARBIRD, K. *Crowdwork, crisis and convergence: how the connected crowd organizes information during mass disruption events*. Dissertation. University of Colorado. 2012;

Thailand Travel Essentials. *Is There Uber In Thailand 2020?* [online]. [cit. 14. 6. 2021]. Dostupné zde: <https://thailandtravelessentials.com/is-there-uber-in-thailand/>;

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

# VÝKON ZÁVISLÉ PRÁCE PROSTŘEDNICTVÍM DIGITÁLNÍCH PLATFORMEM

## ABSTRAKT

Tato diplomová práce se zabývá problematikou výkonu práce prostřednictvím digitálních platform, a to zejména s ohledem na to, je-li možné klasifikovat takovou činnost za „závislou práci“ především s ohledem na právní řád České republiky. Diplomová práce reaguje na aktuální právní „vakuum“ obklopující výkon práce prostřednictvím digitálních platform a postavení osob, které takovou činnost vykonávají (v diplomové práci označované jako pracovníci). Zmiňované právní „vakuum“ pramení především z absence dostatečné právní úpravy v dané oblasti a „netradičnosti“ takového způsobu výkonu práce. Digitální platformy označují pracovníky za samostatné podnikatele, přičemž tuto praxi Česká republika (např. správní úřady) v tichosti toleruje. O pravdivosti daného označení pak lze mít více než důvodné pochybnosti. Proto dochází v diplomové práci nejprve k analýze znaků a podmínek výkonu závislé práce dle právního řádu České republiky, které jsou následně aplikovány na realitu výkonu práce prostřednictvím digitálních platform. Vzhledem k množství jejich typů a druhů, jakož i rozličným systémům, které platformy zavádějí, byli pro účely této diplomové práce zvoleni tři reprezentanti, kterými jsou digitální platformy UBER, *Amazon Mechanical Turk* a Topdesigner.cz.

V diplomové práci dochází k rozboru těchto digitálních platform a způsobu výkonu práce jejich prostřednictvím a tento výkon je následně konfrontován se znaky a podmínkami výkonu závislé práce. Příkladně je tak činěno i s ohledem na zahraniční právní řády, které jsou na realitu digitálních platform připravené lépe než Česká republika (např. Francie, Německo či Velká Británie). Pozornost je též věnována aktuální zahraniční judikatuře v dané oblasti, a to zejména z USA, Velké Británie a Německa.

V závěru diplomové práce dochází ke zhodnocení aktuální právní úpravy postavení osob vykonávajících práci prostřednictvím digitálních platform. Současně je navržena možná právní úprava postavení těchto osob *de lege ferenda*, a to ve formě alternativ spočívajících ve vytvoření nové kategorie zaměstnanců (po vzoru Německa) či o vytvoření nové kategorie závislé práce, a to práce „polozávislé“, která by pracovníkům umožnila užívat volnosti, kterou výkon práce prostřednictvím digitálních platform nabízí, ale současně by pracovníkům zajistila minimální ochranné standardy.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Amazon Mechanical Turk, crowdworking, digitalizace, digitální platformy, on-demand work  
Topdesigner.cz, UBER, zákoník práce, závislá práce



## PERFORMANCE OF DEPENDENT WORK THROUGH DIGITAL PLATFORMS

### ABSTRACT

This thesis discusses the issue of work performance through digital platforms, especially regarding whether it is possible to classify such activity as "dependent work", particularly with regard to the laws of the Czech Republic. The thesis responds to the current legal "vacuum" surrounding the performance of work through digital platforms and the legal status of persons who perform such activity (referred to in the thesis as workers). The mentioned legal "vacuum" stems primarily from the absence of sufficient legal regulation in the given area and the "unconventionality" of such a way of performing work. Digital platforms describe their workers as independent entrepreneurs, and this practice is quietly tolerated by the Czech Republic (e. g. administrative authorities). However, there can be more than reasonable doubts about the veracity of such proclamation. Therefore, the thesis firstly analyzes the characteristics and conditions of dependent work according to the laws of the Czech Republic, which are then applied to the reality of the performance of work through digital platforms. Due to the number of their types, as well as the various systems that the platforms implement, three representatives were chosen for the purposes of this thesis, which are the digital platforms UBER, *Amazon Mechanical Turk* and *Topdesigner.cz*.

The thesis analyzes these digital platforms and the way work is performed through them, and this performance is then confronted with the characteristics and conditions of dependent work. This is also done with regard to foreign legal systems, which are better prepared for the reality of digital platforms than the Czech Republic (e. g. France, Germany or the United Kingdom). Attention is also paid to current foreign case law, especially from the USA, Great Britain and Germany.

In the final part of the thesis, the current legal regulation of the legal status of persons performing work through digital platforms is evaluated. At the same time, a possible legal regulation of the legal status of these persons *de lege ferenda* is proposed, in the form of alternatives consisting in the creation of a new category of employees (following the example of Germany) or creating a new category of dependent work, namely "semi-dependent" work, which would allow workers to enjoy the freedom offered by the performance of work through digital platforms, but at the same time provide workers with minimum standards of protection.

## **KEY WORDS**

Amazon Mechanical Turk, crowdworking, digitization, digital platforms, on-demand work  
Topdesigner.cz, UBER, Labor Code, dependent work