

PLATFORMNÍ FLOTILY: REVOLUČNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ, NEBO SNAHA O OBCHÁZENÍ ZÁKONA?

ŽANETA HOŠKOVÁ

Abstract: **Platform Fleets: Revolutionary Employment or an Attempt to Circumvent the Law?**

Although a lot has already been said about the collaborative economy and the virtual platforms that are its product, the article deals with a topic that has not been discussed so far – it deals with the so-called platform fleets and ways of dealing with their own workforce. The aim of the article is, first of all, to point out the widespread practices of virtual platforms, which consist in using the work of platform fleet employees. Subsequently, analyze the formal setting of relations between all participating entities, compare them with the actual state and with the desired state. It debates whether the activity of these fleets can show signs of illegal activity, or whether it is necessary to hold back with the judgments about illegal activity and consider the method of fleet employment as a necessary revolution in the form of employment *de lege ferenda*.

Keywords: collaborative economy; virtual platforms; platform fleets; employment *de lege ferenda*; undisclosed employment intermediation

Klíčová slova: sdílená ekonomika; virtuální platformy; platformní flotily; zaměstnávání *de lege ferenda*; zastřené zprostředkování zaměstnání

DOI: 10.14712/23366478.2025.395

ÚVOD

Přelom první a druhé dekády 21. stolení vnesl na společný unijní trh dynamicky se rozvíjející instituty digitálních platforem, vyvinuvších se v prostředí tzv. sdílené ekonomiky. Jejich využívání zaznamenalo v posledních letech významný nárůst.¹ Důvody, z nichž dochází ke stále většímu rozmachu platformních modelů, jsou představovány zejména uživatelskou přístupností či konkurenční výhodou spočívající v redukci vyhledávacích a informačních nákladů nalézání protistrany obchodněprávního vztahu.

Expanze konstruktů, založených na principech sdílené ekonomiky, nezasahuje pouze do fungování trhu zboží a služeb, ale výrazně ovlivňuje také světové trhy práce. Již roku

¹ Výrok lze demonstrovat např. na datech týkajících se platformy Uber. Srov. Statista Research. Monthly number of Uber's active users worldwide from 2017 to 2023, by quarter. In: *Statista* [online]. 8. 4. 2024 [cit. 2024-10-12]. Dostupné na: <https://www.statista.com/statistics/833743/us-users-ride-sharing-services/>.

2021 se jen v EU odhady počtu osob vykonávajících práci za využití online platform pohybovaly nad 28 milionů. Evropská komise předpověděla, že v roce 2025 dosáhne počet těchto osob až 43 milionů.² Exponenciální nárůst počtu pracovníků platform inicioval zájem o legislativní regulaci institutu platformové práce, a to nejen na státních úrovních, ale také v samotné Evropské unii. Na nadnárodní úrovni však doposud nebyl přijat žádný legislativní akt, jenž by adekvátně reguloval problematiku platformové práce na komplexní úrovni.

Česká republika rovněž doposud nepřijala komplexní soukromoprávní úpravu dopadající na poskytování služeb prostřednictvím platform. Právními předpisy není explicitně upraven ani výkon platformové práce. Současný právní rámec dopadá pouze na jednotlivé dílčí instituty, jež platformy při své činnosti využívají. V kontextu unikátní povahy této činnosti se však kupříkladu dílčí úpravy živnostenského podnikání či nynějšího pojetí závislé práce mohou jevit jako nedostačující. Vychází tedy otázka, zda masově rozšířené modely sdílené ekonomiky představují budoucnost zaměstnávání, či zda v kontextu účinných právních předpisů, včetně těch nadnárodních, či v kontextu pojetí platformové práce zejména ostatními členskými státy EU, spadají, či by měly spadat, do kategorie nelegálního zaměstnávání.

PLATFORMOVÁ PRÁCE

Platformová práce představuje specifickou formu zaměstnávání fyzických osob, která využívá online platformu. Ta subjektům zprostředkovává přístup k jiným subjektům, a to zejména za účelem poskytování konkrétních služeb výměnou za úplatu.³ Platforma je založena na principu publikace nabídky práce zadavatelem do online prostředí platformy, resp. do relativně anonymního davu, avšak s předem známým okruhem potenciálních pracovníků.⁴ Pracovníci se následně prostřednictvím digitálního rozhraní aplikace zavazují k výkonu práce. Platforma může fungovat i na bázi automatizovaného systému, kdy je nabídka pracovní příležitosti zveřejněna přímo konkrétnímu pracovníkovi, případně více pracovníkům, přičemž distribuce těchto nabídek probíhá na základě předdefinovaných algoritmických procesů aplikace. Kritériem může být např. lokace vůči spotřebiteli, jenž si objednal službu skrze platformu.⁵ Okruh potenciálních zájemců je vytvářen zpravidla na specifickém smluvním základě mezi platformou⁶ a podnikatel-

² European Commission. *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work: Final report*. Brussel: Publications Office of the European Union, 2021, s. 96.

³ MANDL, I. – BILLETA, I. Overview of new forms of employment: 2018 update. In: *Eurofond* [online]. 2018, s. 15 [cit. 2024-10-12]. Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/overview-new-forms-employment-2018-update>.

⁴ MATEJKA, J. Pracovní právo na prahu čtvrté průmyslové revoluce. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. 2021, Vol. LXVII, č. 2, s. 27.

⁵ Srov. BARANCOVÁ, H. Právna charakteristika činnosti Uberu. In: BARANCOVÁ, H. *Nové technologie v pracovnoprávních vztazích*. Praha: Leges, 2017, s. 28.

⁶ Pojem platforma je označována zejména virtuální aplikace. Nejedná se o právní subjekt, který by disponoval právní osobností. Platformu však provozuje osoba, která již právní osobností nadána je a která může koordinovat nabídku a poptávku u služeb uveřejňovaných v aplikaci. S touto osobou jsou také uzavírány

skými subjekty, které úkoly plní buď samy, nebo prostřednictvím svých zaměstnanců. Zadávané pracovní nabídky mohou mít různou povahu – od přepravy osob, jídla a zboží, přes domácí práce až po lékařské či právní služby.⁷

POZITIVA A NEGATIVA PLATFORMOVÉ PRÁCE

Platformová práce se v praxi objevuje v rozmanitých podobách. Tyto podoby vykazují společné rysy, ať již se jedná o realizaci výkonu práce za použití digitálního rozhraní aplikace či nezbytnou participaci platformy na jejím výkonu, nebo o kontroverzní povahu vztahů vznikajících při jejím výkonu. Tyto vztahy vykazují zpravidla jak rysy pracovněprávních vztahů, tak znaky typické pro vztahy ryze soukromoprávního charakteru.

V kontextu unikátní podoby vztahů se ukazuje nedostatečná úroveň právních úprav platformové práce v mnoha členských státech EU.⁸ Již roku 2016 Evropská komise poukazovala na to, že „[e]konomika sdílení [...] často vyvolává otázky týkající se uplatňování stávajících právních rámců a stírá zavedené hranice mezi spotřebitelem a poskytovatelem, pracovníkem a osobou samostatně výdělečně činnou nebo mezi profesionálním a neprofesionálním poskytováním služeb“.⁹ Na nadnárodní úrovni však, jak již bylo naznačeno, doposud neexistuje platný právní předpis, který by vnesl do právních úprav členských států toliko žádaný harmonizační prvek jednoznačného vymezení postavení osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy. Tento stav má v mnoha těchto státech fatální důsledky. V souvislosti s absencí národní legislativní činnosti, udávající platformové práci právní rámec, zpravidla vede k odmítavému postoji platformy přiznat pracovníkům zaměstnanecký status, ačkoliv jeho nenárokovost je v řadě případů přinejmenším sporná.¹⁰

Podstata zaměstnaneckého statusu a rozsah práv s ním spojených se napříč jednotlivými státy liší. Navzdory těmto rozdílům však lze v obecné rovině konstatovat, že pracovníkům platformy, kterým není přiznán status zaměstnance, jsou systematicky upírána základní práva garantovaná osobám, které tento status podle příslušných národních pracovněprávních předpisů mají. Pracovníci platformy nemají např. garantovanou

právní vztahy. Obecně však pojmy platforma a provozovatel platformy v právním slangu splývají. Srov. JI-RÁSKO, V. Digitální pracovní platformy jako zaměstnavatelé. In: *Advokátní deník* [online]. 3. 12. 2023 [cit. 2024-01-14]. Dostupné na: https://advokatnidenik.cz/2023/12/03/digitalni-pracovni-platformy-jako-zamestnavatele/#_ftn24; nebo MATEJKA, c. d., s. 23–35; či srov. DEFOSSEZ, D. The employment status of food delivery riders in Europe and the UK: Self-employed or worker? *Maastricht Journal of European and Comparative Law*. 2022, Vol. 29, No. 1, s. 25–46.

⁷ Článek se koncentruje zejména na platformy specializující se na gastronomii a s tím související logistiku, jež by měly mít nejsložitější strukturu. Závěry však bude možné aplikovat také na modely se strukturou jednodušší.

⁸ Shodně viz DEFOSSEZ, c. d., s. 25.

⁹ Evropská komise. *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Evropský program pro ekonomiku sdílení*. Brusel: Evropská komise, 2016, s. 2.

¹⁰ PÉSOLE, A. – URZÍ BRANCATI, M. C. – FERNÁNDEZ-MACÍAS, E. – BIAGI, F. – GONZÁLES VÁZQUEZ, I. *Platform Workers in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, s. 52.

minimální výši odměny za vykonanou práci,¹¹ neboť se na ně nevztahují kogentní právní normy o minimální mzdě či kolektivní smlouvě.¹² V kontextu odměňování se rovněž ukázaly jako problematické faktory absence kompenzace za čas strávený čekáním na přidělení pracovního úkolu prostřednictvím aplikace,¹³ nepředvídatelnost výše příjmů¹⁴ či skutečnost, že pracovníci často vykonávají dílčí úkoly na vlastní náklady.¹⁵ Veškeré tyto aspekty mohou vést k tomu, že pracovníci jsou nuceni vykonávat práci v rámci dlouhých a nepředvídatelných směn, aby dosáhli ekvivalentní výše příjmů jako zaměstnanci, kteří pracují v pevném rozvrhu stanovené týdenní pracovní doby.¹⁶ V průběhu těchto směn jsou navíc mnohdy nuceni svádět konkurenční boj o dostupné pracovní nabídky, což dále prohlubuje nepředvídatelnost pracovních podmínek.¹⁷ Na pracovníky také nedopadá legislativa týkající se doby odpočinku, nároku na dovolenou nebo překážek v práci.¹⁸ Vysoce nežádoucím aspektem je rovněž skutečnost, že pracovníkům není garantována bezpečnost a ochrana zdraví při práci, což představuje závažný deficit ve srovnání s tradičními zaměstnaneckými vztahy, kde jsou tyto standardy právně ukotveny. Také není zaručena ochrana práv v oblasti sociálního zabezpečení, která by zahrnovala např. nemocenské pojištění, důchodové nároky či zajištění v případě úrazu při výkonu práce.¹⁹ Dále není pracovníkům zajištěna ochrana před neoprávněným či

¹¹ International Labour Organization. *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: International Labour Office, 2021, s. 155.

¹² Důležitost kolektivních smluv lze demonstrovat např. na Rakousku, kde jsou pracovní podmínky zaměstnanců upraveny kolektivními smlouvami až v 98 % pracovněprávních vztahů. Kolektivní smlouvy jsou hlavním nástrojem rovněž pro stanovení minimální mzdy. Srov. LÖSCHNIGG, G. Platform work in Austria. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2020, Vol. 41, No. 2, s. 401.

¹³ V rámci empirického šetření realizovaného v Austrálii v roce 2017, zahrnujícího vzorek 58 pracovníků působících na různých digitálních platformách, bylo zjištěno, že respondenti byli v době průzkumu připojeni k platformě a čekali na alokaci pracovního úkolu, avšak tato doba jim nebyla finančně kompenzována. Jeden z účastníků výzkumu rovněž poukázal na skutečnost, že mu není uhrazen ani čas strávený čekáním na to, až restaurace dokončí přípravu objednávky, kterou má následně doručit konečnému spotřebiteli. Tento čas lze charakterizovat jako nehonoranou dobu, během níž pracovník není schopen aktivně realizovat pracovní úkol, přestože mu již byl platformou formálně přidělen. Viz GOODS, C. – VEEN, A. – BARRATT, T. "Is your gig any good?" Analysing job quality in the Australian platform-based food-delivery sector. *Journal of Industrial Relations*. 2019, Vol. 61, No. 4, s. 509–510, 513. Obdobná zjištění vyplývají také např. z International Labour Organization, *c. d.*, s. 155.

¹⁴ Nepředvídatelnost výše příjmů je primárně determinována absencí možností pracovníka předem spolehlivě určit počet pracovních úkolů, které mu budou platformou přiděleny, či zda bude schopen tyto úkoly efektivně realizovat. Dále je tento fakt zapříčiněn skutečností, že platformy pravidelně modifikují platové sazby a servisní poplatky, přičemž pracovníci vykonávají práci bez jakéhokoli uvážení ohledně nastavení odměny. Viz GOODS – VEEN – BARRATT, *c. d.*, s. 512–513.

¹⁵ Vláda České republiky zadala zpracování komplexní analýzy, která mj. prováděla komparaci příjmů licencovaných provozovatelů taxislužeb ve vztahu k příjmům nelicencovaných řidičů působících prostřednictvím platformy Uber. Při zohlednění méně zjevných nákladových položek, jako jsou například amortizace vozidla či jiné provozní výdaje, bylo konstatováno, že příležitostná participace na poskytování přepravních služeb prostřednictvím aplikace Uber může v konečném důsledku vést k negativnímu ekonomickému saldu pro dané řidiče. Viz Je UBER taxi? Jak funguje, proč proti němu protestují taxikáři a proč ho chtějí zakázat. In: *Reflex.cz* [online]. 14. 2. 2018 [cit. 2025-01-13]. Dostupné na: <https://www.reflex.cz/uber-taxi-protesty>.

¹⁶ European Commission, *c. d.*, s. 62; či ZWICK, A. Welcome to the Gig Economy: Neoliberal Industrial Relations and the Case of Uber. *GeoJournal*. 2018, Vol. 83, No. 4, s. 686.

¹⁷ GOODS – VEEN – BARRATT, *c. d.*, s. 511.

¹⁸ ZWICK, *c. d.*, s. 685.

¹⁹ GUNDERT, S. – LESCHKE, J. Challenges and potentials of evaluating platform work against established job-quality measures. *Economic and Industrial Democracy*. 2024, Vol. 45, No. 3, s. 699; či

svévolným ukončením právního vztahu s platformou, což výrazně snižuje jejich právní jistotu a přispívá k jejich zranitelnosti na pracovním trhu.²⁰

Platformová práce však nevykazuje pouze negativní charakteristické rysy. Mezi klíčové benefity, které jsou obecně spojovány s výkonem práce prostřednictvím digitálních platform, se řadí především flexibilita organizace pracovní činnosti.²¹ Určitá část pracovníků volí zapojení do platformního systému právě z důvodu této flexibility.²² Platformní modely jim umožňují přihlásit se k akceptaci pracovních nabídek zpravidla kdykoliv, kdy projeví zájem participovat na výkonu pracovních aktivit. V průzkumu z roku 2014, činěném mezi 601 pracovníky platformy Uber ve Spojených státech amerických, patnáctkrát více respondentů uvedlo, že možnost samostatně určit rozvrh výkonu práce pro ně představuje, mimo případnou hlavní motivaci k zapojení se do platformního modelu, přinejmenším benefit.²³ V rámci empirického šetření realizovaného v roce 2017 na vzorku 58 pracovníků, participujících na různorodých platformních modelech v Austrálii, respondenti téměř jednomyslně deklarovali, že za klíčový

BROUGHTON, A. – GLOSTER, R. – MARVELL, R. – GREEN, M. – LANGLEY, J. – MARTIN, A. *The experiences of individuals in the gig economy*. London: HM Government, 2018, s. 25.

²⁰ DE STEFANO, V. – ALOISI, A. Fundamental labour rights, platform work and human rights protection of non-standard workers. In: BELLACE, J. – TER HAAR, B. *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2019, s. 359–379.

²¹ Např. European Commission, c. d., s. 38; také PESOLE – URŽÍ BRANCATI – FERNÁNDEZ-MACÍAS – BIAGI – GONZÁLES VÁZQUEZ, c. d., s. 5; či BARANCOVÁ, H. Platformizácia práce a pracovnoprávne vzťahy. In: PICHRT, J. – BOHÁČ, R. – MORÁVEK, J. (eds.). *Sdílená ekonomika tři roky poté – závěry a perspektivy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 22. Flexibilita v podobě určení rozsahu a doby výkonu práce je akcentována také v judikatuře. Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu Spojeného království ze dne 19. února 2021 ve věci *Uber BV and others (Appellants) v. Aslam and others (Respondents)*. V této věci soud rozhodoval o právním postavení pracovníků využívajících platformu Uber. Absencí jejich obligatorního závazku vykonávat práci a právo řidičů autonomně determinovat svůj pracovní časový režim, tj. zmiňovanou flexibilitu, vyhodnotil soud jako primární indikátor výkonu samostatné výdělečné činnosti. Díky ostatním indikátorům jako např. omezení flexibility kontrolou Uberu nad všemi aspekty interakce pracovníků s cestujícími, penalizací pracovníků za odmítnutí pracovních nabídek, zaměstnatelnosti pracovníků ze strany spotřebitele, určování cen služby společností Uber, a nikoliv samotnými pracovníky, či neschopnosti pracovníka nabídnout odlišnou službu rozhodl soud ve prospěch pracovníků a přiznal jim zaměstnanecký status. Viz *Uber BV and others (Appellants) v. Aslam and others (Respondents)*. In: *The Supreme Court* [online]. [cit. 2024-01-25]. Dostupné na: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029>.

²² Viz závěry např. z „BSG Survey of Uber’s Driver-Partners“, v překladu „Průzkum Benensonské strategické skupiny mezi partnerskými řidiči Uberu“, který byl činěn ve Spojených státech amerických mezi 601 respondenty v roce 2014 a mezi 833 respondenty v roce 2015. V roce 2014 odpovědělo 85 % účastníků průzkumu, že jedním z hlavních důvodů, z nichž vykonávali práci prostřednictvím digitální platformy Uber, byla flexibilita pracovního rozvrhu, který si vytvářeli, což jim umožňovalo utvářet rovnováhu mezi soukromým a pracovním životem. Viz HALL, J. V. – KRUEGER, A. B. An Analysis of the Labor Market for Uber’s Driver-partners in the United States. *ILR Review*. 2018, Vol. 71, No. 3, s. 713.

Možnost flexibility výkonu práce prostřednictvím platformy působí jako motivace též u pracovníků platformem v ČR. V rámci projektu probíhajícího v letech 2018 až 2022 celkem 25 respondentů pracujících prostřednictvím některé z platform v ČR uvedlo v polokonstruovaných rozhovorech, že hlavní motiv vedoucí k zájmu pracovat pro platformy je představován autonomií a flexibilitou spojenou s výkonem práce. Při realizaci interview se tazatel zaměřil explicitně na vztah flexibility a jistoty, a to s akcentem na zjištění, zda je flexibilita asociovaná s výkonem pracovní činnosti prostřednictvím tzv. digitálních platform vnímána jako výzva a příležitost, anebo spíše jako fenomén determinovaný nutností. Flexibilita práce byla i přesto respondenty uváděna jako benefit a hlavní motivátor účasti v platformních modelech. Viz KROUPA, A. – VÁŇOVÁ, J. – VEVERKOVÁ, S. *České digitální pracovní platformy*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2023, s. 56.

²³ Jednalo se o „BSG Survey of Uber’s Driver-Partners“, viz výše a viz HALL – KRUEGER, c. d., s. 713.

benefit považují autonomii rozhodování v otázkách, kdy, kde a v jakém časovém rozsahu budou pracovní aktivity realizovat.²⁴ Platformové pracovní prostředí tedy může značně usnadňovat pružné rozvržení pracovních činností, což umožňuje pracovníkům přizpůsobit pracovní výkon svým individuálním potřebám a preferencím. Tento způsob výkonu práce může být podnětný a zajímavý např. jako sekundární zdroj příjmu, a to k již existujícímu pracovnímu poměru, v němž rozvrhuje směny zaměstnavatel, nebo k jiné hlavní výdělečné činnosti fyzické osoby. Současně představuje vhodnou alternativu klasického poměru např. pro subjekty čerpající rodičovskou dovolenou, osoby pečující o jiné rodinné příslušníky či studenty.²⁵ Pro samotného pracovníka tento typ práce, s výjimkou nízké úrovně příjmové stability a příp. příjmu samotného, generuje širší prostor pro jeho autonomní kreativní seberealizaci.²⁶

Ač vyšší míra flexibility platformové práce představuje fundamentální element, který je uváděn jako signifikantní indikátor její atraktivity v rámci současného dynamického pracovního prostředí, je nezbytné tyto závěry analyzovat s náležitou kritickou reflexí. Prvním aspektem, jež je nezbytné zohlednit, je zmíněná proměnlivost flexibility v závislosti na dostupnosti pracovních nabídek, která může tuto flexibilitu transformovat v nepředvídatelnou pracovní podmínku. Druhým determinujícím faktorem je skutečnost, že atraktivita platformové práce je do značné míry ovlivněna nedostatkem alternativních pracovních příležitostí, což může vést ke zkeslení údajů o její popularitě, než jaká jí reálně v rámci pracovního trhu náleží.²⁷ Ne všechna empirická šetření totiž zkoumají, zda je flexibilita asociovaná s výkonem pracovní činnosti prostřednictvím digitálních platform vnímána jako výzva a příležitost, anebo spíše jako fenomén determinovaný nutností.²⁸

Co je však nespornou výhodou, jež přispívá k signifikantní exploataci digitálních platform, je jejich schopnost zajišťovat širokou dostupnost pracovních příležitostí. Tato atributivní charakteristika vychází ze samotné podstaty konstruktů platformové práce, která operuje na fundamentálních principech fragmentace a dělby práce. Pracovní příležitosti zpravidla vykazují podobu elementárních dílčích úkolů, do nichž je poskytována služba systematicky rozčleněna. Na pracovníky jsou kladeny nižší nároky, které se primárně vztahují k izolovanému dílčímu úkonu tvořícímu autonomní homogenní jednotku. Jednotlivé pracovní aktivity jsou realizovány v souladu s explicitním zadáním, charakterizovaným konkrétně definovanými výstupy, aniž by pracovník musel volit alternativní postup. Tyto úkony současně vykazují rámcovou koherenci a návaznost na nadřazené procesní sekvence.²⁹ Platformová práce tak redukuje bariéry

²⁴ GOODS – VEEN – BARRATT, c. d., s. 512.

²⁵ BROUGHTON – GLOSTER – MARVELL – GREEN – LANGLEY – MARTIN, c. d., s. 24–26.

²⁶ BARANCOVÁ, *Platformizácia práce a pracovnoprávne vzťahy*, s. 24. Tyto závěry korespondují také se závěry z „BSG Survey of Uber’s Driver-Partners“, viz výše a viz HALL – KRUEGER, c. d., s. 714.

²⁷ PESOLE – URZÍ BRANCATI – FERNÁNDEZ-MACÍAS – BIAGI – GONZÁLES VÁZQUEZ, c. d., s. 5. V rámci „BSG Survey of Uber’s Driver-Partners“ uvedlo 5 % respondentů, že přílišná míra flexibility poskytovaná platformou Uber pro ně není vyhovující. Viz HALL – KRUEGER, c. d., s. 713.

²⁸ Na nekoherentní data z průzkumů týkajících se kvality pracovních podmínek pracovníků platformou upozorňuje např. GUNDELT – LESCHKE, c. d., s. 697.

²⁹ TAN, Z. M. – AGGARWAL, N. – COWLS, J. – MORLEY, J. – TADDEO, M. – FLORIDI, L. The Ethical Debate about the Gig Economy: A Review and Critical Analysis. *Technology in Society*. 2021, Vol. 65, s. 11.

participace na trhu práce. Digitální platformy často nevyžadují uzavírání dlouhodobých kontraktů, specifické vzdělání či dosažení vysokého stupně profesní kvalifikace, což umožňuje rychlý vstup na pracovní trh pro široké spektrum pracovníků. Tento model je zvláště přínosný pro subjekty, které se potýkají s komplikacemi při akvizici tradičního zaměstnaneckého poměru v důsledku deficitu profesních zkušeností či absence specializovaného dovednostního aparátu.

Neméně podstatným aspektem je potenciál digitálních platform odbourávat diskriminační překážky, jež bývají zakořeněné v tradičních pracovních trzích. Algoritmické mechanismy, na jejichž základě jsou pracovní úkoly distribuovány, mohou, jsou-li vhodně nastaveny, eliminovat subjektivní předsudky spojené s věkem, pohlavím, etnickým původem či jinými diskriminačními faktory. Neutralita algoritmických rozhodovacích procesů může přispívat k formování inkluzivnějšího pracovního prostředí, v němž je základním kritériem při přidělování úkolů schopnost pracovníka splnit konkrétní zadání, nikoliv jeho subjektivní rysy, které s pracovním výkonem nesouvisí. Studie Evropského institutu pro rovnost žen a mužů, prováděná v roce 2021, akcentuje, že platformová ekonomika může přispět k významnému snížení diskriminace, zejména ve vztahu k ženám, mladistvým a příslušníkům etnických menšin, kteří se mohou potýkat s diskriminačními faktory v tradičních zaměstnaneckých vztazích.³⁰

Navzdory těmto výhodám studie upozorňuje, že diskriminace v sektoru platformové práce stále existuje, a to zejména tam, kde není mechanismus přidělování pracovních úkolů transparentní, jakož i ve státech s nedostatečnou regulací této problematiky. V takových případech mohou algoritmy nechtěně posilovat existující genderové stereotypy, např. upřednostňováním mužských pracovníků v sektorech, jako je logistika nebo řemeslné služby, a žen v oblastech, jako je péče nebo úklid. V některých sektorech platformové práce může docházet k nepřímé diskriminaci na základě hodnocení zákazníků, kdy předsudky spotřebitelů vůči ženám či etnickým menšinám mohou ovlivňovat hodnocení pracovníků a tím i jejich přístup k dalším pracovním příležitostem.³¹

Další významný benefit, jenž může být s platformovou prací asociován, spočívá v usnadnění přístupu k pracovním příležitostem pro cizince a migranty, kteří bývají na standardním pracovním trhu mnohdy konfrontováni s kulturně determinovanými bariérami. Digitální platformy obvykle nevyžadují hluboké znalosti místního jazyka či složité integrační pracovní procesy, neboť pracovní úkoly jsou často strukturovány způsobem, jenž umožňuje jejich snadné pochopení a realizaci s minimálními nároky na komplexní interakční dynamiku. To je zásadní zejména v sektorech, jako je rozvoz, úklid či drobné řemeslné práce, kde cizinci tvoří významnou část pracovní síly.³²

Platformová práce může rovněž představovat efektivní instrument pro překlenutí období nezaměstnanosti. Díky své flexibilitě umožňuje pracovníkům simultánně participovat na pracovním trhu a alokovat časové kapacity na hledání stabilnějšího zaměstnání. Mnoho jednotlivců volí platformovou práci právě z důvodu její adaptability

³⁰ European Institute for Gender Equality. *Artificial intelligence, platform work and gender equality*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021, s. 13–14, 16, 24, 82.

³¹ Tamtéž, s. 29–30.

³² VAN DOORN, N. – FERRARI, F. – GRAHAM, M. Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention. *Work, Employment and Society*. 2023, Vol. 37, No. 4, s. 1101–1103.

a schopnosti generovat příjem i v přechodových obdobích mezi jednotlivými zaměstnáními, čímž přispívá ke zvyšování ekonomické odolnosti pracovníků.³³

Uspokojení zájmu na zajištění uspokojivých a spravedlivých pracovních podmínek osob vykonávajících práci prostřednictvím digitálních platform a zároveň na zachování benefitů platformové práce se nabízí ve třech koncepčních rovinách. Ty mohou být implementovány samostatně, anebo ve vzájemných kombinacích, aby byly s to zajistit komplexní a vyvážený rámec práv a povinností pro všechny dotčené subjekty. První rovina je představována adaptací stávajících právních konstruktů, které by reflektovaly specifika platformové práce. Aplikace této koncepce se však omezuje na národní legislativu, spíše než aby představovala nadnárodní harmonizační prvek. Druhou alternativou je využití soudní judikatury. Tato možnost nicméně naráží na ještě výraznější jurisdikční omezení a zároveň představuje riziko, že právní regulace platformové práce bude značně fragmentovaná a nehomogenní. Třetí možností je vytvoření samostatného právního institutu platformové práce, který by explicitně kodifikoval její jedinečné aspekty a poskytl jasně definované regulační standardy. Podpořena harmonizačními tendencemi ze strany EU by mohla právě tato koncepce představovat vhodné řešení problémů platformové práce.³⁴

Při kodifikaci platformové práce je však nezbytné posuzovat platformovou práci v intencích účinných právních úprav jednotlivých členských států. Správní i soudní orgány mnoha členských států EU nabízí rozmanitou rozhodovací praxi v otázkách určování právního postavení pracovníků platform.³⁵ V ČR je toto postavení prozatím předmětem pravomocných rozhodnutí pouze na úrovni správněprávní.³⁶ Zda vztahy mezi subjekty vykazují znaky pracovněprávního vztahu, bude však vždy nezbytné posuzovat *ad hoc*. Nelze jednoznačně říci, že veškeré vztahy by měly být posuzovány jako pracovněprávní, zejména v případech, kde autonomie pracovníků dominuje. Rozhodně je to však žádoucí tam, kde úprava není natolik vyspělá, aby nabídla jednoznačné vymezení právního postavení pracovníka, a kde je třeba zaručit alespoň minimální standard pracovníkům, kteří vykazují určitou míru závislosti na zadavateli práce.

V kontextu výše uvedeného se nabízí otázka, zda pro překlenutí doby, v níž je možné očekávat neměnicí se odmítavý postoj platform uznat pracovníkům generálně zaměstnanecký status, lze až do účinné kodifikace platformové práce využít v praxi zavedených institutů tzv. platformních flotil, které pracovníkům zaměstnanecký status nabízejí.

³³ HALL – KRUEGER, *c. d.*, s. 714.

³⁴ Shodně viz PRASSL, J. – RISAK, M. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2016, Vol. 35, No. 8, s. 619–622.

³⁵ Viz HIEBL, CH. Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions. *Comparative Labour Law & Policy Journal*. 2024, Vol. 42, No. 2, s. 465–517. Online in: *SSRN* [online]. [cit. 2025-01-11]. Dostupné na: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603#paper-citations-widget.

³⁶ Např. Rozhodnutí Oblastního inspektorátu pro Jihočeský kraj a Zlínský kraj ze dne 15. 2. 2019, č. j. 24710/9.30/18-30. Získáno na základě žádosti dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím.

PARTNERSKÁ FLOTILA JAKO ZAMĚSTNAVATEL?

Aby došlo k uspokojení poptávky koncového spotřebitele, vznikají vztahy mezi minimálně třemi subjekty – spotřebitelem, pracovníkem a platformou, a to pokud se jedná o poskytování služby.³⁷ Pokud skrze platformu dochází k objednávce jídla či zboží a jeho doručení, vstupuje do tripartitního vztahu další subjekt, kterým je maloobchod či restaurace³⁸ – tzv. partner. Pracovníci mohou vykonávat práci jako osoby samostatně výdělečně činné na základě smluvního vztahu s platformou, anebo jako zaměstnanci tzv. flotily. Flotila má podobu fyzické podnikající či právnické osoby, která umožňuje svým zaměstnancům výkon práce skrze platformu. Společnosti provozující platformy obvykle uvádějí informace o dostupných flotilách na svých webových stránkách.³⁹

Flotila se svými zaměstnanci uzavírá zpravidla dohodu o provedení práce.⁴⁰ Jak však v souladu s ust. § 555 občanského zákoníku⁴¹ akcentuje Nejvyšší správní soud, „*formální vymezení [...] smluvních vztahů není pro posouzení věci rozhodující, pokud se liší od faktického obsahu těchto vztahů*“.⁴²

Základní podstatou pracovněprávního vztahu je, že si zaměstnavatel opatřuje zaměstnance, aby tito vykonávali pracovní činnost nezbytnou k realizaci jeho podnikatelských aktivit. Za tím účelem jim přiděluje práci, ukládá závazné pokyny k jejímu plnění a stanoví podmínky jejich realizace. Zadává zaměstnancům pracovní úkoly, organizuje jejich pracovní činnost, řídí ji a kontroluje její výkon v rámci svého nadřízeného postavení. V nadřízeném postavení vystupuje rovněž při uplatňování své disciplinární a sankční pravomoci. Zaměstnanec vykonává práci osobně, jménem zaměstnavatele a v právní a ekonomické závislosti na zaměstnavateli. Jsou-li splněny tyto atributy, musí být práce vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném smluvněm místě.

Flotily operují na rozličných principech, nicméně většina existujících modelů nenaplňuje znaky a podmínky specifikované v předchozím odstavci. Svým zaměstnancům nepřidělují práci; práce je pracovníkům přidělována skrze platformu nezávisle na činnostech flotilového partnera. Neukládají jim pokyny k výkonu práce, i ty jsou určovány přímo platformou. Stejně tak platí, že flotila neparticipuje na organizaci a řízení práce. V případě technických problémů mají pracovníci možnost kontaktovat technickou podporu poskytovanou platformou. Kontrola nad výkonem práce je rovněž v kompetenci

³⁷ Obdobně PRZECZEK, M. Principy fungování sdílené ekonomiky z pohledu soukromého práva. In: PI-CHRT – BOHÁČ – MORÁVEK, c. d., s. 261.

³⁸ Srov. BARANCOVÁ, H. Pracovní právo v digitální době. In: BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds.). *Pracovní právo v digitální době*. Praha: Leges, 2017, s. 11.

³⁹ Flotily působí např. u platform Uber, Bolt či Wolt.

⁴⁰ Např. flotila Fairdriver působící u platformy Wolt uvádí tyto informace na svých webových stránkách (viz FAIRDRIVER [online]. [cit. 2024-01-25]. Dostupné na: <https://fairdriver.cz/wolt/wolt.html>); dále flotila Eshopkurýr.cz působící u téže platformy (viz *eshopkurýr.cz* [online]. 2023 [cit. 2024-01-25]. Dostupné na: <https://www.eshopkurýr.cz/wolt/>); či flotila Deliver Street platformy Bolt Food (viz *Deliver Street* [online]. 2024 [cit. 2024-01-25]. Dostupné na: <https://www.deliverstreet.com/registrace-kuryra/>).

⁴¹ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále také jen jako „občanský zákoník“).

⁴² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 3. 2022, č. j. 4 Ads 349/2021-53.

platformy, jejímž jménem zaměstnanec flotily *de facto* jedná. Pokud se zaměstnanec flotily dopustí nežádoucího jednání, nemá flotila možnost uplatnit v plné míře sankční pravomoci, jež by jí náležely z pozice tradičního zaměstnavatele. Mnoho rozhodovacích kompetencí, včetně uplatňování sankcí či stanovení výše odměny pro zaměstnance flotily, přechází na platformu. Flotila však disponuje rozhodovací pravomocí ve vztahu k zisku, který jí připadá ve formě „provize“ za zprostředkování možnosti využívat platformu. Provize se fakticky realizuje jako srážka ze mzdy zaměstnance flotily.⁴³

Tento tripartitní vztah dává vznikat ekonomické závislosti pracovníka na obou subjektech, kdy za výkon práce prostřednictvím platformy náleží pracovníkovi odměna platformou přiznaná, nicméně její výplata je závislá na flotile jakožto zaměstnavateli. Obdobná bipolarita se projevuje rovněž v oblasti osobního výkonu práce. Postavení zaměstnance flotily je vázáno na jeho osobu, a to jak ve vztahu k platformě, kde je svým jménem registrován, tak vůči flotile, která jej jako svého zaměstnance výkonem práce pro platformu *de facto* pověřila. Jelikož tedy ve vztahu mezi flotilou a pracovníkem nejsou v plné míře naplněny znaky závislé práce ryze ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce,⁴⁴ nelze tento vztah kvalifikovat jako vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dle téhož ustanovení.

FORMÁLNÍ PODOBA VZTAHU

Platforma formálně funguje jako nástěnka, které umožňuje střet nabídky a poptávky v reálném čase,⁴⁵ komunikaci a jednání mezi spotřebiteli, partnery, flotilami a pracovníky. Nemá být stranou kupní smlouvy mezi partnerem a spotřebitelem ani smlouvy o poskytnutí doručovací služby mezi spotřebitelem a flotilou či samotným pracovníkem a vzdává se veškeré odpovědnosti plynoucí z těchto smluv.⁴⁶ Jako zástupce má být však zmocněna všemi partnery a flotilami, příp. pracovníky přijímat platby od spotřebitelů jménem příslušného zastupovaného subjektu a rozdělovat přijaté peněžní prostředky mezi tyto subjekty.⁴⁷ I přesto, že má sloužit pouze jako tržiště, uzavírá s flotilami či pracovníky zpravidla smlouvy, jejichž předmětem mnohdy nebývá pouhé zmocnění k přijímání plateb.

⁴³ Toto lze demonstrovat např. na flotile Mydoručujeme společnosti Wolt, která na svých internetových stránkách explicitně uvádí následující: „Z výdělku, který vidíš [tj. který vidí její zaměstnanec] v *app* [tj. v aplikaci platformy], si stahujeme 13 % (žádné jiné skryté poplatky)“ (viz *mydorucujeme* [online]. 2023 [cit. 2025-01-11]. Dostupné na: <https://www.mydorucujeme.cz/#o-flotile>).

⁴⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále také jen jako „zákoník práce“).

⁴⁵ PORUBAN, A. Súkromné agentúry zamestnania ako perspektívne riešenie platformovej práce. In: PI-CHRT – BOHÁČ – MORÁVEK, c. d., s. 80.

⁴⁶ Srov. bod 2.3 Všeobecných obchodních podmínek pro klienty doručovací služby Bolt Food (viz Všeobecné obchodní podmínky pro klienty doručovací služby Bolt Food. In: *Bolt* [online]. 2023 [cit. 2025-01-11]. Dostupné na: <https://bolt.eu/cs-cz/legal/?category=delivery>); či bod 3.5 Podmínek poskytování služeb platformy Wolt (viz Podmínky poskytování služeb – Česká republika. In: *Wolt* [online]. 2023 [cit. 2025-01-11]. Dostupné na: <https://explore.wolt.com/cs/cze/terms>).

⁴⁷ Srov. bod 2.4. Všeobecných obchodních podmínek pro klienty doručovací služby Bolt Food (Bolt, c. d.); či bod 6.1 Podmínek poskytování služeb platformy Wolt (Wolt, c. d.).

Většina smluv uzavíraných mezi platformami a jejich flotilami spadá do kategorie nepojmenovaných smluv ve smyslu § 1746 odst. 2 občanského zákoníku. Některé z těchto smluv odkazují na přiměřené užití ustanovení o příkazu, přičemž flotila má vystupovat jako příkazník platformy. Na základě těchto smluv je flotila obvykle více formálně integrována do struktury platformy – platforma získává oprávnění stanovit flotile např. kritéria pro výběr zaměstnanců a průběžně kontrolovat dodržování těchto požadavků. V případě, že zaměstnanec přestane splňovat standardy platformy, může si platforma vynutit jeho vyloučení z poskytování služeb. Neobvyklé nejsou ani klauzule o nutnosti výkonu práce zaměstnance flotily výhradně prostřednictvím aplikace tak, aby platforma měla bezprostřední informace o výkonu této práce. Ve smlouvách se rovněž objevují povinnosti flotily zajistit, aby její zaměstnanci chránili dobré jméno platformy nebo aby míra přijatých úkolů jejích zaměstnanců neklesla pod stanovenou procentní hranici. Smlouvy jsou uzavírány zpravidla jako oboustranně úplatné. Platforma se zavazuje poskytovat flotile odměnu za práci vykonanou jejími zaměstnanci, konkrétně se může jednat o částku zobrazenou zaměstnanci platformy v aplikaci, zatímco flotila je povinna hradit platformě poplatek za užívání aplikace.⁴⁸

Smlouvy však mohou mít také velice strohou povahu. Tyto smlouvy obvykle pojednávají o možnosti využívání aplikace jak pracovníkem, tak flotilou; patrná je uniformita smluvní struktury. Obvykle obsahují ustanovení o zmocnění platformy k přijímání plateb od spotřebitelů, specifikaci přepravního boxu, který může platforma pracovníkovi poskytnout, či ustanovení o zbavení odpovědnosti platformy ze vztahů, které mají být uzavírány mezi flotilami, pracovníky, spotřebiteli a partnery.⁴⁹

PRÁVNÍ PODOBA VZTAHŮ

Při identifikaci právní podoby vztahů vznikajících z nastíněného modelu je nutné se v souladu s ust. § 555 občanského zákoníku nejprve zaměřit na to, zda obsah jednání zúčastněných subjektů nenaplníuje znaky takových právních jednání, která jsou právnímu řádu známa. Letmou komparací lze identifikovat určité konvergentní prvky mezi vztahy vznikajícími z činnosti digitálních platform a tradičními právními instituty, jako jsou zasilatelství, kupní smlouva či smlouva příkazní. Nicméně při důkladnější právní exegezi lze dospět k závěru, že subsumpce těchto vztahů pod uvedené instituty není možná, neboť jejich vlastnosti se v klíčových aspektech odlišují.

Primárně vzhledem k tomu, že pracovník nevystupuje ani svým vlastním jménem, ani jménem flotily, není možné provádět relevantní úvahy o zasilatelské smlouvě mezi spotřebitelem a flotilou či pracovníkem. Z pohledu spotřebitele je patrná příslušnost pracovníka k platformě – ať již ze sebeprezentace pracovníka, který se identifikuje při komunikaci se spotřebitelem jako příslušník platformy, nebo z označení jeho pracovních

⁴⁸ Zdroj: vlastní výzkum. Částečně rovněž viz bod 1.2 Všeobecných obchodních podmínek pro rozvozné partnery společnosti Bolt. Viz Všeobecné obchodní podmínky pro rozvozné partnery (v češtině) (Účinné od 17. 2. 2024). In: *Bolt* [online]. 2024 [cit. 2025-01-11]. Dostupné na: <https://bolt.eu/cs-cz/legal/?category=delivery>.

⁴⁹ Zdroj: vlastní výzkum.

pomůcek platformním logem. Nadto u některých platform absentuje jakákoliv identifikace konkrétního pracovníka i flotily, u níž je pracovník formálně zaměstnán. Spotřebitel tedy nemůže uzavřít smlouvu se subjektem, jež není schopen identifikovat. Dalším znakem svědčícím o nemožnosti subsumpce vztahů pod zasílatelství je absence odpovědnosti flotily i pracovníka za škodu. Případnou náhradu škody poskytuje spotřebiteli zpravidla platforma.⁵⁰ V neposlední řadě flotila ani pracovník neinkasují odměnu ve smyslu ust. § 2471 odst. 1 občanského zákoníku. Ačkoliv platforma garantuje, že jménem flotily či pracovníka platbu za služby přijme, nemusí ji pracovníkovi, resp. jeho flotile, vyplatit celou, např. pokud pracovník nedoručí zásilku řádně. Nadto přijetí platby jménem flotily či pracovníka není fakticky možné, když platforma obdrží platbu dříve, než je jí známo, jaký subjekt bude úkol vykonávat.

K obdobnému závěru bude nutné dojít také u potenciální kupní smlouvy, jež má být uzavírána mezi spotřebitelem a partnerem. Platforma ve vztazích mezi zainteresovanými subjekty vystupuje ve větší míře, než zákon u kupní smlouvy predikuje, když mj. přijímá platby kupní ceny partnery nabízeného zboží, vyřizuje reklamace a dle toho následně určuje, kolik bude partnerovi z dané objednávky skutečně vyplaceno.

Taktéž příkazní smlouva nebude v tomto případě relevantním smluvním typem, a to jak mezi spotřebitelem a platformou, tak mezi platformou a flotilou či pracovníkem. U prvního zmíněného chybí nepochybně vyjádření vůle spotřebitele v podobě příkazu. I pokud by bylo možné považovat jednání spotřebitele při zadávání objednávky za příkaz platformě, platforma *de facto* sama určuje, jaký subjekt pro spotřebitele práci vykoná, tedy s kým by měl uzavřít smlouvu (za předpokladu, že by nějaká smlouva byla uzavírána). Tuto smlouvu by za spotřebitele také *de facto* uzavírala tam, kde se spotřebitel totožnost subjektu dozví až z konečného daňového dokladu, a to aniž by k takovému jednání byla zmocněna. Uzavření smlouvy mezi spotřebitelem a pracovníkem či flotilou by bylo úplně vyloučeno tam, kde spotřebitel nezná identitu subjektu, který vykonává požadovanou službu. V takových případech bude přepravu zajišťovat platforma a bude existovat právní vztah mezi platformou a spotřebitelem v této rovině. Mezi platformou a flotilou nebude faktická podoba vztahu vykazovat znaky příkazní smlouvy z důvodu, že příkaz k výkonu práce je činěn vůči pracovníkovi, nikoli vůči flotile. Smlouva příkazního typu je však vyloučena i mezi platformou a pracovníkem, když chybí možnost pracovníka smlouvu neuzavřít, aniž by za takové jednání nenásledovala určitá sankce. Pro smlouvu příkazního typu nesvědčí ani fakt, že pracovník hradí platformě „odměnu za zprostředkování“.

Lze konstatovat, že vztahy mezi subjekty zapojenými do struktury digitálních platform vykazují atypickou právní povahu, která není plně postihnutelná v rámci žádného z konvenčních smluvních typů uvedených v občanském zákoníku; vykazují tedy specifickou právní povahu *sui generis*.

⁵⁰ Platforma Wolt uvádí informaci o kompenzaci za chybné doručovací služby také ve svých Podmínkách poskytování služeb v bodu 3.5 (Wolt, c. d.).

SKUTEČNÉ PRÁVNÍ POSTAVENÍ PARTNERSKÝCH FLOTIL

Aby činnost v rámci inominátní smlouvy bylo možné považovat za právem aprobovanou, je rozhodující, aby nevybočovala z rámce občanskoprávních vztahů. Při jejich posuzování je nezbytné zohlednit komplexní strukturu daných vztahů jako celku, nikoliv analyzovat jednotlivé aspekty izolovaně. S ohledem na veškeré relevantní skutečnosti, zejména na absenci aktivní role flotil v pozicích zaměstnavatelů, úzké napojení pracovníků na platformu, určování kritérií pro výběr zaměstnanců a pracovních prostředků platformami, způsob kalkulace odměny náležící pracovníkovi či nesoulad smluvního ošetření s reálným stavem, lze konstatovat, že právní vztahy vznikající z činnosti některých subjektů užívajících platformu z občanskoprávního rámce vybočují. Na tyto vztahy bude nezbytné nahlížet nikoli jako na revoluční formu zaměstnávání, nýbrž jako na zastřené zprostředkování zaměstnání.

Dle ust. § 140 odst. 1 písm. f) zákona o zaměstnanosti⁵¹ se právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba dopustí přestupku tím, že zastřeně zprostředkovává zaměstnání podle § 5 písm. g) téhož zákona nebo výkon zastřeného zprostředkování zaměstnání umožní.

Zastřeným zprostředkováním zaměstnání se pro účely zákona o zaměstnanosti rozumí činnost právnické nebo fyzické osoby spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) téhož zákona. Posledně zmíněné ustanovení pojednává o jedné z forem zprostředkování zaměstnání, tzv. agenturním zaměstnávání. Jeho podstatou je zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, jímž je jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení. Subjekt, jenž zaměstnává fyzické osoby a následně je přiděluje k výkonu práce k uživateli, je označován jako agentura práce. Pro výkon své činnosti jsou agentury práce povinny splňovat veškeré zákonem stanovené náležitosti. Jedním z klíčových předpokladů je existence platného povolení ke zprostředkování příslušné formy zaměstnání, jež legitimizuje jejich postavení v rámci trhu práce a umožňuje legální poskytování služeb v oblasti agenturního zaměstnávání. Dále je agentura např. povinna společně se smluvním partnerem zajistit efektivní ochranu práv svých zaměstnanců a dodržovat všechny zákonné povinnosti při dočasném přidělování pracovní síly, včetně uzavření dohody o dočasném přidělení zaměstnanců agentury práce. Podstatou zastřeného zprostředkování zaměstnání tedy je, zjednodušeně řečeno, pronájem pracovní síly kvazi agentury jiné osobě, a to aniž by tato kvazi agentura byla držitelem příslušného oprávnění a aniž by splňovala na to navazující podmínky pro zprostředkování zaměstnání. Tento fakt následně zastírá jiným jednáním, právem aprobovaným.

V kontextu právních vztahů vznikajících při výkonu práce prostřednictvím platformy může kvazi agentura práce bez příslušného povolení představovat flotila. Ačkoliv formálně vystupuje v pozici zaměstnavatele, fakticky pracovníkům práci nepřiděluje. Primární účel je představován v poskytnutí podnikatelského oprávnění pracovníkovi,

⁵¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále také jen jako „zákon o zaměstnanosti“).

jenž jej potřebuje pro výkon práce přidělované platformou. Po udělení tohoto oprávnění následuje *de facto* pronájem pracovní síly platformě, která pracovní sílu potřebuje k plnění svých podnikatelských cílů. Výkon činnosti této pracovní síly může být považován rovněž za fundamentální aspekt reputace platformy. Nastíněným jednáním subjekty obchází pravidla regulující řádné zprostředkování zaměstnání. Formálně vybudované vztahy mezi subjekty mají jen zastírací charakter, aby tyto nemusely plnit povinnosti se zprostředkováním zaměstnání spojené.

K naplnění skutkové podstaty zastřené zprostředkování musí být splněny ještě další podmínky, a to že uživatel pracovníkovi práci přiděluje a dohlíží na její výkon.

Pro formulaci závěru o přidělování práce uživatelem je nezbytné analyzovat, zda se jedná o přidělování práce ve smyslu § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Jelikož norma neobsahuje explicitní specifikaci způsobu, jakým by mělo k přidělování práce docházet, bude nutné interpretovat obsah pojmu v závislosti na okolnostech konkrétních případů. Přidělování práce se může projevovat zadáváním konkrétních úkolů, které má zaměstnanec realizovat, přičemž u platformového přidělování práce bude nutné akcentovat určitá specifika. Pracovní nabídky jsou pracovníkovi zveřejňovány prostřednictvím aplikačního rozhraní platformy, která rovněž stanoví podmínky pro jejich akceptaci; v případě odmítnutí jsou uplatňovány sankční pravomoci platformy. Nabídka se zveřejní pracovníkovi, který se nachází nejbližší partnerovi, jehož nabídku si klient zvolil. Pracovník je tedy vybrán záměrně na základě předem definovaných kritérií. Tento algoritmus je platformou systematicky aplikován v rámci procesu výběru pracovníků a bývá rovněž zakotven ve formě závazného ujednání v obchodních podmínkách platformy.⁵² Platforma určuje závazné pokyny k výkonu práce pracovníkem, např. v podobě určení trasy, již musí pracovník dodržet. V případě komplikací se splněním úkolu má pracovník povinnost obrátit se na technickou podporu platformy, která následně zajišťuje řešení vzniklého problému. Existuje tak jistá analogie mezi přidělováním práce platformou pracovníkovi a přidělováním práce uživatelem zaměstnanci agentury práce. Specifika elektronického algoritmického přidělování práce, které činí za uživatele aplikace podle jím předdefinovaných kritérií, je tak patrně třeba považovat za specifikum moderní doby. Na základě této teze lze usoudit, že přidělování práce platformou pracovníkovi je možné považovat za přidělování práce uživatelem ve smyslu § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

V případě zastřené zprostředkování zaměstnání uživatel vykonává dohled nad prováděním práce. Zde se jedná o platformu, která jako faktický uživatel monitoruje činnost pracovníků prostřednictvím aplikačního rozhraní. V rámci této aplikace je platformě umožněno monitorování různých aspektů činnosti pracovníka jako např. lokace pracovníka, procentuální podíl jím přijatých úkolů, počet ujetých kilometrů, čas strávený plněním jednotlivých úkolů či jeho hodnocení spotřebiteli. Tento systém analytického dohledu umožňuje platformě shromažďovat a vyhodnocovat data o výkonu pracovníků v reálném čase, čímž se zvyšuje míra kontroly nad jejich pracovními aktivitami. Na základě shromážděných dat může platforma následně uplatnit vůči pracovníkovi sankční opatření, čímž se efektivně podílí na regulaci pracovního výkonu. Je rovněž

⁵² Srov. bod 2.2 Všeobecných obchodních podmínek pro klienty doručovací služby Bolt Food (Bolt, c. d.).

nutné zdůraznit, že flotila, jakožto zaměstnavatel pracovníka, není do tohoto procesu nijak zainteresována, a pokud ano, pak pouze na úrovni formální. Na základě všech uvedených indikátorů proto osobně považuji toto jednání platformy za dohled ve smyslu § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

Přestože zákon o zaměstnanosti nevyžaduje k subsumpci vztahů pod zastřené zprostředkování zaměstnání explicitní prokázání dalších formálních náležitostí, nejsou nadepsané atributy jedinými faktory, které by mohly svědčit o existenci zastřeného zprostředkování zaměstnání. Vždy je nutné se podrobně zabývat dílčími indikátory, které dohromady formují vztah mezi flotilou, platformou a flotilovými zaměstnanci. V uvedených vztazích lze identifikovat další prvky typické pro agenturní zaměstnání, přestože zúčastněné subjekty popírají, že by se o něj jednalo.

Jedním z významných indikátorů může být skutečnost, že mzda je zaměstnancům flotil zajišťována jejich formálními zaměstnavateli. Stejně tak pro agenturní zaměstnávání je typické, že výplata mezd zaměstnancům zůstává v dikci agentury práce, kterážto povinnost je spojena s odpovědností zaměstnavatele za dodržování pracovních podmínek v oblasti odměňování zaměstnance ve smyslu ust. § 109 odst. 1 zákoníku práce. Ačkoliv pracovník získává přehled o hodnotě, kterou má jeho práce pro platformu, v aplikačním rozhraní, odpovědnost za poskytnutí adekvátní odměny za vykonanou práci na platformu nepřechází.

Nápadná je také podobnost pravomoci platformy podílet se na rozhodování, který ze zaměstnanců flotily bude participovat na výkonu její podnikatelské činnosti, a to s projevem autonomie vůle při uzavírání dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce a při sjednání podmínek, za nichž může být dočasné přidělení ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, uživatelem.

Vztahy naplňují také další charakteristický rys, kterým je úplatnost pronájmu pracovní síly. V nastíněných vztazích je zasílána na účet flotily odměna za pronájem pracovní síly, která tuto úplatu představuje. Signifikantním indikátorem může být rovněž skutečnost, že platforma *de facto* určuje, jaké pracovní nástroje či pomůcky mají zaměstnanci užívat při výkonu svých pracovních povinností, čímž akcentuje svůj dominantní vliv nad organizačními i technickými aspekty výkonu práce, což je charakteristické pro uživatele pracovní síly agentury práce.

ZAHRAŇIČNÍ POSTOJ K PLATFORMNÍM FLOTILÁM

Navzdory rozrůstající se rozhodovací praxi zahraničních soudních orgánů a orgánů státní správy, dotýkající se problematiky právního postavení pracovníků, vykonávajících práci prostřednictvím digitálních platform, se majoritní část rozhodnutí primárně nezabývá otázkami kvalifikace vztahů mezi všemi subjekty, podílejícími se na konceptu platformové práce. Přesto však lze spatřovat jisté tendence zaměřit pozornost rovněž na komplexní analýzu a právní kvalifikaci vztahů etablovujících se mezi digitálními platformami, flotilami a pracovníky, které začínají vykazovat sporadické, ale relevantní projevy rovněž v mezinárodním kontextu. Tyto projevy lze spatřovat např. v Rakousku, Španělsku, Francii či Švédsku.

Vrchní zemský soud ve Vídni se ve svém rozhodnutí z listopadu roku 2020 ztotožnil se závěry pracovního a sociálního soudu z února téhož roku, na jejichž základě prvostupňové rozhodnutí označilo pracovníky společnosti Uber, formálně zaměstnané prostřednictvím flotil, jako agenturní zaměstnance. V tomto kontextu byla společnost Uber následně označena za uživatele. I přesto, že soud ponechal otázku právní kategorizace vztahů mezi subjekty formálně otevřenou pro nedostatek pasivní legitimace, lze samotnou snahu aprobovat závěry prvostupňového rozhodnutí považovat za nadějnou iniciativu, jež má potenciál udat směr vývoje v otázce právní kvalifikace vztahů mezi flotilami a platformami.⁵³

Vrchní zemský soud ve svém rozhodnutí vycházel z následujících aspektů. Společnost Uber byla odpovědná za klíčové otázky, jako je marketing, stanovení poplatků, řešení sporů se spotřebiteli a zajištění náhrady škod vzniklých spotřebitelům, jakož i vyhledávání spotřebitelů a pracovní síly. Ve vztahu k pracovní síle udělovala přísné pokyny, které se vztahovaly k výkonu práce. Soud rovněž akcentoval specifika vztahů mezi subjekty, která podtrhla správnost vyslovených závěrů, spočívající v exkluzivitě v důsledku nemožnosti pracovníka poskytovat spotřebitelům služby *ad hoc* bez použití platformy, absentující přístup pracovníků k informacím o cíli jízdy před přijetím pracovního úkolu či udílení sankcí pracovníkům při odmítnutí pracovního úkolu.⁵⁴

ŠPANĚLSKO

V roce 2020 vydal španělský Inspektorát práce a sociálního zabezpečení rozhodnutí, v němž smluvní uspořádání používané společností Cabify, jejímž předmětem podnikání má být zprostředkování přepravních služeb, klasifikoval jako nelegální agenturní zaměstnávání. Ačkoliv toto rozhodnutí bylo v březnu roku 2023 zrušeno v rámci soudního přezkumu, nelze opomenout jeho význam zejména díky udání směru, kterým by se mohla kvalifikace obdobných vztahů ubírat *de lege ferenda*.⁵⁵

Závěr rozhodnutí španělského inspektorátu práce se opíral o následující úvahy. Společnost Cabify se aktivně účastnila procesu najímání pracovní síly a následně udílela pracovníkům pokyny pro výkon pracovní činnosti, a to např. ohledně interakce s cestujícími, norem formálního odívání, etikety diskrétního chování či používání rádia. Poskytovala pracovníkům nejen osobní ochranné pracovní prostředky, ale zejména digitální infrastrukturu a značku, které lze považovat za primární výrobní prostředky. Uplatňovala řídicí pravomoc přidělováním pracovníků konkrétním zákazníkům, přičemž vykonávala také disciplinární dohled prostřednictvím udílení napomenutí či možnosti odpojení pracovníka od platformy na základě hodnocení zákazníků. Kompletní proces zahrnoval rovněž stanovování cen a zajišťování platebního mechanismu.

⁵³ Vrchní zemský soud konstatoval, že pracovníci nemohou přímo žalovat společnost Uber, neboť podle vnitrostátní legislativy je odpovědnost uživatele pouze subsidiární. Viz HIEBL, *c. d.*, s. 6.

⁵⁴ Tamtéž.

⁵⁵ Tamtéž, s. 43.

V neposlední řadě byl výkon práce řidičů interpretován jako fundamentální aspekt reputace společnosti Cabify.⁵⁶

Zrušovací rozhodnutí sociálního soudu ve Valencii dospělo k závěru, že flotily společnosti Cabify představovaly pouhé subdodavatele platformy. Cabify mělo být toliko v postavení zprostředkovatele a dle soudu nevykonávalo přímou kontrolu nad operativním řízením dopravních služeb. Flotiloví partneři byli vázáni konkurenční doložkou, která omezovala jejich možnost spolupracovat s jinými platformami. Nezávisle spravovali potřebné licence, pojištění, komunikační zařízení a vozidla, včetně jejich údržby. Primárně flotily měly zajišťovat výběr zaměstnanců, stanovit rozvržení pracovní doby svých zaměstnanců, jakož i případné disciplinární sankce. Geolokační nástroj Cabify byl funkční pouze během připojení pracovníků k aplikaci, zatímco polohová data byla jinak kontrolována flotilami pomocí vlastních telemetrických systémů. Hodnoticí systém Cabify byl soudem zhodnocen jako nástroj kvality, jenž neimplikoval žádnou kontrolu nad pracovníky. Soud ve svém rozhodnutí poukázal také na to, že podobné mechanismy existují i v jiných kontextech bez přítomnosti nadřízenosti nad zaměstnanci.⁵⁷

FRANCIE

Judikatura francouzských soudů v otázkách právní kvalifikace postavení zaměstnanců flotil vykazuje výraznou nekonzistenci. Nejaktuálnější relevantní rozhodnutí pařížského odvolacího soudu z listopadu roku 2023 klasifikovalo řidiče pracujícího pro flotilu společnosti Uber jako osobu samostatně výdělečně činnou, přestože pouhých 40 dní předtím tentýž soud shledal řidiče pracujícího pro jiného flotilového partnera zaměstnancem flotily. Minoritní část flotil také kategorizuje své řidiče jako zaměstnance, což vede k rozsudkům, v nichž je právní status pracovníka souhlasným tvrzením stran, a tak není předmětem sporu. Specifické případy dále ukazují, že někteří pracovníci mají uzavřenou pracovní smlouvu s agenturami práce, což bylo shledáno za legální rozsudkem obchodního soudu v Nanterre ze září 2023.⁵⁸

ŠVÉDSKO

Ve švédské judikatuře lze vyzdvihnout významný rozsudek pracovního soudu z listopadu roku 2022, jímž byla zamítnuta žaloba o překlasifikování právního statusu platformy Foodora na přímého zaměstnavatele pracovníků vykonávajících práci prostřednictvím této platformy. Platforma outsourcovala tuto část své pracovní síly flotile, která formálně vystupovala jako zaměstnavatel pouze po dobu plnění konkrétních úkolů. V takovém jednání soud neshledal bezprostřední porušení zákona, nicméně jednoznačně konstatoval, že na flotilu je v takovémto modelu nutno nahlížet jako na agenturu práce, zatímco Foodora zůstává v pozici uživatele.⁵⁹

⁵⁶ Tamtéž.

⁵⁷ Tamtéž.

⁵⁸ Tamtéž, s. 19.

⁵⁹ Tamtéž, s. 47.

V průběhu posledních sedmi let byly švýcarským úřadům práce, institucím sociálního zabezpečení a orgánům státní správy, jakož i soudním orgánům, předkládány četné dotazy týkající se právního statusu pracovníků platform Uber a UberEats. V současné chvíli existuje více než 20 rozhodnutí nižších soudních instancí a šest rozsudků švýcarského Federálního soudu jakožto instance nejvyšší. Navzdory tomu však dosud neřešenou právní otázkou zůstává právní kvalifikace zaměstnanců flotil, kteří vykonávají práci prostřednictvím platform. Tento model souběžně koexistuje s výkonem práce osobami samostatně výdělečně činnými, což vytváří právně komplikovanou dichotomii v oblasti pracovněprávních vztahů. Švýcarský Státní sekretariát pro hospodářské záležitosti již v roce 2018 na podnět odborových organizací vyjádřil názor, že platforma Uber udílí svým řidičům instrukce takového charakteru, že s nimi jedná *de facto* jako se svými zaměstnanci. Podle tohoto stanoviska by měl být Uber klasifikován jako uživatel, což by mohlo zakládat odpovědnost této platformy za nelegální agenturní zaměstnávání. Do dnešního dne však nedošlo k adekvátnímu následování tohoto stanoviska příslušnými správními orgány či soudními institucemi, což vytváří prostor pro další možný judikатурní vývoj.⁶⁰

SPOLEČENSKÁ ŠKODLIVOST

Výše nastíněné nastavení vztahů je ve výsledku ekonomicky výhodné zejména pro platformu. Pro určité segmenty aktivit, jež konstituují její předmět podnikání, v některých případech v rámci své organizační struktury nemusí disponovat ani jediným interním zaměstnancem.⁶¹ Tím, že fragmentuje celý předmět své činnosti na menší pracovní úkoly, které následně prostřednictvím online mechanismů adresuje osobám, které požívají statusu zaměstnance flotily, jí nevznikají náklady na zaměstnávání pracovníků, ani na legální pronájem pracovní síly.⁶² Jelikož platforma využívá levnější pracovní sílu prostřednictvím výše uvedeného konstruktu, získává nelegitimní konkurenční výhodu⁶³ oproti subjektům, které využívají pracovní sílu v souladu s právními předpisy a plní všechny své povinnosti.⁶⁴ Takové jednání deformuje tržní prostředí

⁶⁰ Tamtéž, s. 47–49.

⁶¹ BARANCOVÁ, *Platformizácia práce a pracovnoprávne vzťahy*, s. 25.

⁶² VAN DOORN, N. Platform Labor: On the Gendered and Racialized Exploitation of Low-Income Service Work in the “on-Demand” Economy. *Information, Communication & Society*. 2017, Vol. 20, No. 6, s. 902.

⁶³ Státní úřad inspekce práce. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za rok 2023* [online]. Opava: Státní úřad inspekce práce, 2024, s. 13 [cit. 2025-01-11]. Dostupné na: https://www.suip.cz/vsechny-clanky/-/asset_publisher/BwIpyjT9IXe0/content/o-vysledcich-kontrolnich-akci.

⁶⁴ Mezi povinnosti uživatele se řadí např. uzavření dohody (se zákonnými náležitostmi) s agenturou práce o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, vytváření příznivých pracovních podmínek a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnancům agentury práce či zabezpečení, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele.

a narušuje hospodářskou soutěž.⁶⁵ Svým jednáním rovněž fakticky umožňuje flotilám obcházet právní předpisy týkající se agenturního zaměstnávání.

Ekonomická výhodnost svědčí také flotile, která inkasuje finanční prostředky pouze za pronájem pracovní síly platformě a které nevznikají náklady spojené s legálním provozem agentury práce.⁶⁶ Využitím formálně nastavených vztahů na bázi nepojmenovaných smluv tak rovněž flotily získávají neoprávněnou výhodu oproti jiným subjektům, které zprostředkovávají zaměstnání legálním způsobem, a musí tak plnit řadu administrativních a finančních povinností, což zvyšuje jejich náklady a snižuje jejich konkurenceschopnost ve prospěch kvazi agentur práce.⁶⁷

Z poznatků z kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce rovněž vyplývá, že „[s]ubjekty nedodržující příslušné právní předpisy v této oblasti, neplní zejména své daňové povinnosti, zpravidla nezajišťují zaměstnancům srovnatelné pracovní podmínky ve srovnání s kmenovými zaměstnanci uživatele, čímž výrazně nabourávají hospodářskou soutěž a vytvářejí nerovné tržní podmínky“.⁶⁸

Absenci formálního vztahu, který je vytvářen mezi agenturou práce a uživatelem, dochází také k upírání práv flotilním zaměstnancům. Ačkoliv zaměstnanci flotily mají mít zákonem garantovaná práva, pojící se se statusem zaměstnance, nebývá v praxi jejich postavení výhodnější oproti osobám, které vykonávají práci pro platformu na základě živnostenského oprávnění. Např. výše jejich odměny, ač je tato poskytována flotilami jakožto zaměstnavateli, mnohdy odpovídá hodnotám udaným v aplikaci samotnou platformou a zkráceným o „provizi“, již si flotila účtuje za zprostředkování přístupu k aplikačnímu rozhraní platformy.⁶⁹ Stejně jako u samostatně výdělečně činných pracovníků nebývají zohledňovány skutečně odpracované hodiny, tj. ani čas strávený čekáním na zadání práce, či minimální zákonná výše mzdy. Pracovní doba zaměstnanců zpravidla nepodléhá kontrolám ze strany jejich formálních zaměstnavatelů, s čímž se mohou pojit délky směn přesahující zákonná maxima či nedodržování minimálních odpočinků.⁷⁰

⁶⁵ Díky tzv. pozitivním síťovým efektům se v krajním případě může trh naklonit směrem k jediné téměř monopolní platformě. Viz WOOD, A. J. – LEHDONVIRTA, V. Antagonism beyond employment: How the ‘subordinated agency’ of labour platforms generates conflict in the remote gig economy. *Socio-Economic Review*. 2021, Vol. 19, No. 4, s. 1374.

⁶⁶ Pseudoagenture práce nevznikají náklady např. na kauci ve výši 1 000 000 Kč, na správní poplatky, náklady spojené příp. se zajištěním odpovědného zástupce, s plněním informačních povinností apod. Co se týká příjmu flotily z pronájmu pracovní síly, lze jej demonstrovat např. na flotile Mydoručujeme společnosti Wolt, která na svých internetových stránkách explicitně uvádí následující: „Z výdělků, který vidíš [tj. který vidí její zaměstnanec] v app [tj. v aplikaci platformy] si stahujeme 13 % (žádné jiné skryté poplatky)“ (Mydoručujeme, c. d.).

⁶⁷ Státní úřad inspekce práce, c. d., s. 13.

⁶⁸ Tamtéž.

⁶⁹ Viz flotila Mydoručujeme společnosti Wolt, která uvádí na svých internetových stránkách následující: „Z výdělků, který vidíš [tj. který vidí její zaměstnanec] v app [tj. v aplikaci platformy] si stahujeme 13 % (žádné jiné skryté poplatky)“ (Mydoručujeme, c. d.).

⁷⁰ Platforma si *de facto* ponechává autoritu nad některými funkcemi, stejně jako v situacích, kdy výkon práce realizují osoby samostatně výdělečně činné. Viz VALLAS, S. – SCHOR, J. B. What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology*. 2020, Vol. 46, s. 282.

Již výše zmíněná flotila Mydoručujeme uvádí na svých internetových stránkách rovněž následující: „Pracovní čas resp. to, kdy a jak moc budeš pracovat, si určuješ sám. A to jednoduše přihlášením/odhlášením se v app. Můžeš pracovat během obědů, nebo pár hodin večer, nebo kolik hodin si přeješ“ (Mydoručujeme, c. d.).

Subjekty usilují o legitimizaci takového jednání prostřednictvím nepojmenovaných smluvních ujednání. Pokud by však byly tyto právní vztahy formálně správně kvalifikovány jako zprostředkování zaměstnání agenturou práce, eliminovala by se právní nejistota týkající se pracovních podmínek, zaměstnanecké stability či ohledně výše odměn. S větší pravděpodobností by rovněž bylo možné očekávat zaručení práv zaměstnanců, neboť flotily, vystupující jako agentury práce, by čelily riziku odnětí licenci v případě porušení těchto práv. Zaměstnancům by navíc byla poskytnuta ochrana odpovídající agenturním zaměstnancům, což by zahrnovalo například zajištění srovnatelných pracovních podmínek jako u kmenových zaměstnanců uživatele, v souladu s principem rovného zacházení stanoveným v příslušných pracovněprávních předpisech.

ZÁVĚR

Již samotná existence společenské škodlivosti představuje zjevný indikátor toho, že konstrukty flotilového zaměstnávání fyzických osob nemohou být za nastíněné podoby jejich fungování považovány za revoluční formu novodobého zaměstnávání. Tento závěr koreluje s narůstajícími tendencemi evropských soudních orgánů a orgánů státní správy kvalifikovat subdodavatelské vztahy v rámci platformové ekonomiky nikoli jako outsourcing či nezávislé smluvní vztahy, nýbrž jako zprostředkování zaměstnání, kde subdodavatel vystupuje jako agentura práce a platforma se stává uživatelem této pracovní síly, čímž by měly být na oba subjekty kladeny zvýšené požadavky tohoto typu zaměstnávání. Jelikož však tendence platform ani flotil většinově nesměřují k výkonu této činnosti v legální podobě, je nezbytné se zaměřit na sankcionování takového jednání. To zahrnuje jak uznání právní odpovědnosti flotil za zastřené zprostředkování zaměstnání, tak i odpovědnost platform za umožnění jeho výkonu. Tyto tendence by mohla významně podpořit jak vnitrostátní, tak nadnárodní legislativa, která by poskytla jednoznačné právní vymezení postavení pracovníků v rámci těchto pracovních struktur. Tím by byly eliminovány pochybnosti ohledně jejich právního statusu, což by umožnilo s větší mírou jistoty klasifikovat i zastřené zprostředkování zaměstnání. Odstraněním právní nejistoty spojené s nepojmenovanými vztahy by došlo k výraznému posílení schopnosti efektivně postihovat tyto ilegální praktiky a zabránit jejich dalšímu šíření.

Mgr. Žaneta Hošková
Fakulta právnická Západočeské univerzity v Plzni
hoskovaz@kpp.zcu.cz