

UNIVERZITA KARLOVA  
Právnická fakulta

Matěj Tkadlec

Sdílená ekonomika a digitalizace: Výzva pro komplexní  
úpravu pracovního práva?

Diplomová práce

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

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 9. 12. 2018

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 185 128 znaků včetně mezer.

Matěj Tkadlec  
Diplomant

V Praze dne

## **Poděkování**

Tímto bych chtěl moc poděkovat panu JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D., který mi pomáhal s kompletací této diplomové práce. Nechci mu ale poděkovat pouze za jeho cenné připomínky, které mi velmi pomohli k jejímu zdárnému dopsání. Rád bych mu poděkoval také za jeho celkové akademické působení, které mi pomohlo proniknout více do oboru, jenž je mi nejbližší, a které mě také inspirovalo v tom, co bych rád osobně dělal v budoucnu.



<b>1. ÚVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>2. NENÍ SDÍLENÍ JAKO SDÍLENÍ</b> .....	<b>3</b>
<b>3. SDÍLENÍ JAKO ZÁVISLÁ PRÁCE?</b> .....	<b>8</b>
3.1. Historie pojetí závislé práce .....	8
3.2. Závislá práce současnosti .....	16
3.2.1. Tři a půl znaku závislé práce .....	18
3.2.2. Ovlivnění definice závislé práce judikaturou Nejvyššího správního soudu .....	21
3.3. Může být sdílení závislou prací? .....	24
<b>4. SDÍLENÁ EKONOMIKA POHLEDEM JUDIKATURY</b> .....	<b>34</b>
4.1. Londýnský tribunál jako první vlaštovka .....	34
4.1.1. Jádru sporu .....	37
4.1.2. Rozhodnutí londýnského tribunálu a jeho přínos .....	39
4.1.3. Odvolací soud a jeho rozhodnutí .....	42
4.2. Uber před dalšími zahraničními soudy, aneb cesta k Soudnímu dvoru Evropské unie .....	45
4.2.1. Uber jako technologická, či dopravní společnost? .....	46
4.2.2. Stanoviska generálního advokáta Macieje Szpunara .....	47
<b>5. PŘÍSTUP DE LEGE FERENDA</b> .....	<b>51</b>
5.1. Regulace sdílené ekonomiky formou zákazů .....	52
5.2. Úprava zákoníku práce <i>de lege ferenda</i> .....	55
5.2.1. Změna definičních znaků závislé práce .....	55
5.2.2. Cesta formou speciálních zákonů? .....	59
5.3. Dvoukolejnost pracovního práva .....	61
5.3.1. Inspirace v zahraničí .....	62
5.3.2. Možné úskalí nového systému .....	65
<b>6. ZÁVĚR</b> .....	<b>67</b>
Seznam zkratk .....	
Seznam použitých zdrojů .....	
Abstrakt, klíčová slova .....	
Abstract, Key Words .....	

# 1. Úvod

Druhé desetiletí 21. století je jistě tím nejvíce inovativním obdobím, které kdy lidstvo mělo možnost zažít. Zatímco na jeho začátku ještě bylo jen těžko možné být online všdy a všude, dnes se v podstatě jedná o nutnost, která zároveň determinuje naše sociální postavení ve společnosti. Se stále rostoucím významem sociálních sítí, komunikačních prostředků, chytrých telefonů, ale také televizí, herních konzolí či celých měst přirozeně dochází k proměně běžného života jako takového. Tento trend můžeme také vidět v oblasti pracovního práva, kde s nástupem digitalizace přichází ruku v ruce fenomény jako například právě sdílená ekonomika a kde postupná robotizace bude udávat směr ekonomice budoucích generací.

Tato práce si klade v první řadě za cíl zaměřit se detailněji na zmíněnou sdílenou ekonomiku a všechny její dopady na pracovní trh a komplexní pracovněprávní úpravu u nás. Jako první je nutno vypořádat se s otázkou, co vlastně ekonomika sdílení představuje, jaké jsou její mantinely, pokud vůbec nějaké má, a jestli je dnešní odborná, ale i laická veřejnost schopna tento pojem správně uchopit a interpretovat. Až poté bude možné efektivně zkoumat, jak sdílená ekonomika ovlivňuje pracovní trh, jak úzce souvisí s digitální dobou 21. století, a snažit se uzavřít, zda jsou její dopady spíše negativní či spíše pozitivní.

Za účelem zjištění, jak ovlivňuje sdílená ekonomika tuzemský pracovní trh a jak by měl její rostoucí význam nikoli pouze *de facto*, ale i *de iure* zasáhnout do naší legislativy, bude v další části věnována pozornost zejména úpravě závislé práce. Po zkoumání historického vývoje tohoto pojmu a všech jeho definičních znaků bude tato práce klást důraz na zjištění skutečnosti, zda může dnešní úprava závislé práce v takto moderním světě obstát a jak ji lze vnímat z pohledu *flexicurity*.<sup>1</sup> I ta má totiž v digitálním světě své místo a obzvlášť vyvážení pracovních příležitostí tak, aby byly co nejvíce flexibilní, je dnes alfou a omegou funkčnosti pracovního trhu.

Na základě výše zmíněného se tento text bude soustředit na vyvození několika základních poznatků, jichž se budu snažit docílit použitím metod obvyklých pro odborné právní texty. Z toho důvodu bude podrobně zkoumána v první řadě zahraniční judikatura,

---

<sup>1</sup> Srov. HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Auditorium. 2009.

kteřá v oblasti sdílené ekonomiky, konkrétně v případě společnosti Uber,<sup>2</sup> dala ucelenější směr chápání této problematiky, a které se podařilo identifikovat nejčastější problémy, jež jsou s těmito otázkami spojené. Kromě judikatury se tato stať zaměří také na právní úpravu jiných zemí, pokud se statusu zaměstnanců a pracovníků týče, kdy tyto poslouží jako inspirace k úvahám *de lege ferenda*. Ať už se bude jednat o legislativu německou, anglickou či francouzskou, budu se v kombinaci s předmětnou judikaturou snažit o vyvození několika hlavních tezí, na jejichž základě by se měla inspirovat také česká legislativa, která v této oblasti zatím spíše zaostává.

Z důvodu vybalancování všech pro a proti a snahy nalézt co nejlepší řešení, jak tuto oblast alespoň částečně regulovat, bude věnována pozornost několika cestám, ať už se bude jednat o regulaci sdílené ekonomiky formou zákazů, vytvoření nového dvoukolejného systému pracovního práva či úpravy zákoníku práce *de lege ferenda*. Je totiž nesporným faktem, že v určitých otázkách je ekonomika sdílení rostoucí na síle s dobou digitalizace fenoménem, který může být prospěšný, ale který se zatím na našem území nachází v jakémisi právním vakuu, což může vést k určitým neblahým jevům, jako je například podpora šedé ekonomiky a prekarizace práce.<sup>3</sup> Právě kvůli subjektům, jež si v oblasti sdílené ekonomiky zajišťují své živobytí a jejichž postavení není téměř nijak právně ošetřeno, je nutné, aby tato diskuze na odborné a akademické úrovni proběhla a zavedla tak snaze zákonodárce o určitou změnu.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Viz rozhodnutí londýnského pracovněprávního tribunálu ze dne 28. 10. 2016 ve věci *Aslam, Farrar v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*, sp. zn. 2202550/2015 a rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 20. 12. 2017 ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL*, sp. zn. C-434/15.

<sup>3</sup> Prekarizace práce se používá pro označení všech možných forem nahrazování plného pracovněprávního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; CODAGNONE, C., ABADIE, F., BIAGI, F.: *The Future of Work in the „Sharing Economy“ – Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?* 2016.

<sup>4</sup> Důležitost této otázky souvisí s faktem, že například společnost Uber měla již v roce 2015 evidováno až 160.000 lidí, kteří využívali její aplikaci k obstarávání živobytí. Ve Velké Británii pak již podle posledních studií 5% pracujících získává v oblasti sdílené ekonomiky veškerý svůj příjem a 24% získává za „sdílení“ více než polovinu svých příjmů. Viz SMITH, R.; LEBERSTEIN, S., *Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy*. New York. National Employment Law Project. 2015.

## 2. Není sdílení jako sdílení

Aby bylo možné se podrobněji věnovat tomu, jaký má sdílená ekonomika vlastně vliv na dnešní podobu pracovního trhu a jakým směrem se bude dále vyvíjet, je nezbytné se alespoň pokusit o správnou definici tohoto pojmu. Prozatím lze shrnout, že ustálená a všemi přijímaná definice tohoto pojmu neexistuje, jelikož na jejích definičních znacích není mezi odbornou veřejností konsensus. Domnívám se, že je nejprve nutné si připustit, že naše generace není v této oblasti žádným průkopníkem a že sdílení ruku v ruce nevzniklo s digitálními platformami. Naopak lze tvrdit, že sdílení ve své nejčistší podobě, tedy ve snaze snížit co nejvíce své náklady za účelem dosažení zisků či vyrovnání ztráty prostřednictvím poskytnutí přebytečných statků, ať už těch hmotných či nehmotných, je něco, co je lidstvu vlastní již od pradávna. Tento pojem tak není něco nového, nýbrž jen něco velmi přirozeného, oblečeného do nového hávu, s nímž se jako společnost musíme naučit pracovat.<sup>5</sup>

Dnešní sdílená ekonomika má tak několik hlavních proměnných, jež mají vliv na její podobu a funkčnost. Zaprvé se jedná o digitální platformy, které jsou nejspíše hlavní příčinou postupného vzrůstu vlivu tohoto fenoménu na společenský život. Ať už se bude jednat o platformy kapitálové či platformy pracovní, kdy tyto dva typy můžeme označit za nejvýznamnější část sdílené ekonomiky,<sup>6</sup> jsou to právě tyto mobilní aplikace, které usnadňují modelu sdílení prolnutí s naším každodenním životem. Právě se vznikem mobilních aplikací, celosvětovou internetovou sítí a možností být dnes online téměř vždy a všude je vzestup sdílené ekonomiky spojen možná nejvíc. Zadruhé jsou to subjekty, které se ve sdílené ekonomice nacházejí.

Ve sdílené ekonomice lze identifikovat tři základní subjekty, a to uživatele, poskytovatele a zprostředkovatele, který je pro vymezení onoho pojmu klíčovým.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Lidé zejména ve středověku sdíleli mnohé přes své poddané až po dnes hojně zmiňované cestovní náklady, i když tyto samozřejmě musíme vnímat v dobách minulých se značnou nadsázkou. Nebylo však nic převratného, že jedna osoba, která měla například koňský povoz, zajišťovala dopravu jídla části vesnice za určitý finanční či užitkový obnos, který sama dále užívala ve svůj prospěch.

<sup>6</sup> Typickým příkladem kapitálové digitální platformy může být Airbnb. Digitální platformou pracovní je poté Uber. Základem je rozlišit, zda poskytovatel dané služby nabízí svůj volný čas jako nevyužitý statek a tím vykonává činnost, kterou by bez spojení s uživatelem nevykonával vůbec, či zda pouze přenechává k užívání jinak nepoužívané statky. Blíže viz Analýza sdílené ekonomiky a digitálních platform. Sekce pro evropské záležitosti úřadu vlády. Analytický materiál 06/2017. Str. 16-17.

<sup>7</sup> Evropská komise (2016): Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Evropský program pro ekonomiku sdílení. 2016. COM(2016). 356 final. Str. 3.



Uživatelé je subjekt, který prostřednictvím digitální platformy – mobilní aplikace či prostřednictvím internetových stránek- pohledává určitý statek a pohledává ho formou vyhledávání přebytečných statků na trhu. Těmito jsou nevyužívané byty, volná místa v autě na cestě z Prahy do Hamburгу či šikovný instalatér, který v práci skončil dřív a hodilo by se mu ve volném čase přijít si na nějaký „melouch“. Poskytovatel je osobou, která konkrétní pohledávaný statek nabízí. Tato osoba se snaží buď snížit své náklady tím, že každé ráno na cestě do práce, která je vzdálena několik desítek kilometrů od jeho bydliště, vozí svého souseda, který pracuje tamtéž a přispívá na provoz auta – dochází tak ke snížení nákladů, nikoli k výdělku. Nebo sdílí určité statky, v tomto případě spíše formou kapitálu, za účelem zisku, kdy nejtypičtějším příkladem tohoto typu sdílení může být aplikace Airbnb.<sup>8</sup> Doposud je na první pohled jednoduché orientovat se v tom, co sdílená ekonomika v době digitalizace vlastně představuje, a jaké jsou její základní principy. Co je ale možná tou nejproblematictější otázkou, je postavení takzvaného zprostředkovatele.

Zprostředkovatel neboli zprostředkující subjekt je tím nejdůležitějším, který funkčnost celého trhu sdílení zajišťuje, a to tím, že mezi sebou spojuje nabídku volných statků s poptávkou po nich. Zprostředkující subjekt by měl (i) permanentně vyhledávat dostatečnou kapacitu předmětu sdílení a disponovat s ní, (ii) zabezpečit cestu k informování se potenciálních partnerů sdílení mezi sebou, a to výhradně až po uzavření kontraktu či jednoduše po přijetí nabídky poskytovatelem a (iii) vynutit a kontrolovat vzniknuvší kontrakt, zamezit nekalému jednání a zajistit splnění povinností obou stran daného kontraktu.<sup>9</sup> Kromě těchto kritérií, jež jsou zmíněna v předmětném dokumentu, je ale důležité soustředit se ještě zejména na fakt, zda zprostředkovatel doopravdy stojí jako subjekt, který funguje pouze jako prostředník a kromě supervize a snahy o co možná nejkonformnější spojení subjektů do daného vztahu nijak nezasahuje. Či zda „zprostředkovatel“ disponuje mnohem většími oprávněními a za tento pojem se snaží pouze skrýt a využít tak relativně výhodného postavení, které je běžně zprostředkovatelům přisuzováno.<sup>10</sup>

Podle uvedených kritérií by totiž bez dalšího bylo možno do definice zprostředkovatele zařadit například dopravní společnost Uber, přičemž se domnívám, že se

---

<sup>8</sup> Airbnb je americká společnost, která byla založena v srpnu 2009 v Kalifornii a která slouží jako zprostředkovatelská internetová stránka sloužící hostitelům (poskytovatelům) k nabízení nevyužitých nemovitostí a hostům (uživatelům) k jejich dočasnému zarezervování.

<sup>9</sup> VEBER, J.; KRAJČÍK, V.; HRUŠKA, L. a kol. *Sdílená ekonomika*. 2016. Praha: VŠPP. Str. 9.

<sup>10</sup> Postavení klasického zprostředkovatele ve světle sdílené ekonomiky bude totiž jistě příhodnější než postavení a právní zajištění existence například klasické transportní společnosti. Blíže viz Tisková zpráva generálního advokáta 50/17 ze dne 11. 5. 2017, sp. zn. C-434/15.

v jejím případě rozhodně o zprostředkování ve smyslu sdílené ekonomiky jednat nebude, a to z důvodu čtvrtého, výše opomenutého kritéria. Společnost Uber sice určitě permanentně vyhledává dostatečnou kapacitu předmětu sdílení a disponuje s ní, spojuje potenciální partnery sdílení mezi sebou, a to až poté, co uživatel přijme nabídku jízdy, již mu aplikace vyhodnotila jako nejlepší, a kontroluje kontrakt, který mezi uživatelem a zprostředkovatelem vzniknul. Stejně tak funguje také například společnost Taxify či Lyft.<sup>11</sup> Ale také vykonává nad poskytovateli kontrolu, která je s klasickým sdílením neslučitelná.

Tedy čtvrtým a velmi důležitým kritériem je kontrola, kterou zprostředkovatel vykonává nad poskytovatelem služby jako osobou, která se do dané kapitálové či pracovní platformy přihlásila. Jednoduše vzato pak bude platit, že pokud daná kontrola bude příliš vysoká a poskytovatel tak nebude mít plně svobodnou vůli v tom, jak své statky sdílet se třetími osobami, uživateli, nebude možné již hovořit o sdílení formou dobrovolné snahy snížit své náklady, jak je tomu například u společnosti BlaBlaCar.<sup>12</sup> Blíže se bude práce této problematice věnovat v kapitole zkoumající judikaturu zahraničních soudů, zejména poté při rozboru rozhodnutí ze dne 28. 10. 2016 *Aslam, Farrar v. Uber B. V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.*, Case No.: 2202550/2015. Speciálně zde totiž soud dochází k závěru, že jak vyplývá z důkazů předložených stranami, smluvních podmínek, které Uber s jednotlivými poskytovateli uzavírá, a komunikace mezi centrálou spravující danou mobilní aplikaci a řidiči, kontrola nad nimi vykonávaná překračuje únosnou mez pro oblast sdílení, kde pracovní právo nehraje žádnou roli.

Třetím faktorem, jenž utváří podobu dnešní sdílené ekonomiky, je spotřebitelská výhodnost a dostupnost. Tento bod úzce souvisí již s bodem prvním, který zmiňoval existenci digitálních platform jako místa sloužícího k propojování subjektů na trhu sdílení. Aby však tyto mohly fungovat bez větších obtíží, musí být bez dalšího snadno dostupné a pro uživatele výhodné. I to je další faktor, jenž je vnímatelný několik posledních let, kdy je možné chytré telefony pořídit za velmi nízké ceny. Důsledkem toho je, že i některé osoby, které dosahují

---

<sup>11</sup> Podobně jako Uber existují další dopravní společnosti fungující na principu spojování svých řidičů s potenciálními uživateli prostřednictvím digitálních platform. Společnost Taxify je transportní společností, která byla založena v estonském Tallinnu v roce 2014 a společnost Lyft další podobnou, která byla stejně jako Uber založena v kalifornském San Francisku, a to v červnu 2012.

<sup>12</sup> BlaBlaCar je jedním z nejzářnějších příkladů sdílené ekonomiky ve své nejčistší podobě. Jedná se o francouzskou společnost založenou v roce 2006 v Paříži. Subjekty v postavení poskytovatelů, které jsou v systému aplikace BlaBlaCar přihlášeny, vyhledávají spolujízdu za účelem snížení nákladu na pohonné hmoty, amortizaci a další, a to zejména v případě delších cest, které samy z nějakého důvodu podniknou. Na rozdíl od řidičů Uberu, u kterých se dá tedy maximálně mluvit o sdílení volného času, a to za účelem získání zisku, řidiči BlaBlaCar doopravdy sdílejí určitý hmotný statek, a to nikoli za účelem profitu, ale pouze se snahou snížit své vlastní náklady.

byť jen minimální mzdy, upřednostní vlastnictví chytrého telefonu před nákupem nového šatstva a využívání aplikací a internetového připojení vždy a všude pro ně již není pouhé sci-fi, jak tomu bez pochyby bylo na začátku tisíciletí.<sup>13</sup> A výhodnost, jako poslední proměnná využívání těchto aplikací, je snadno deklarovatelná na příkladu právě společnosti Uber. Ve srovnání s klasickými dispečinkovými taxíky je spotřebitelsky snad ve všech ohledech příhodnější. Nikdy se nemůže stát, že bude obsazená linka, aplikace dopředu umí spočítat, kolik přesně bude cesta stát, jak dlouho bude přibližně trvat s ohledem na hustotu dopravy v danou denní dobu, což představuje jen zlomek toho, co mobilní platforma poskytnout dokáže a operátorka na straně dispečinku nikoli.

Lze uzavřít, že aby vznikl konsensus na tom, co vlastně sdílená ekonomika v době digitalizace znamená a jaké jsou její základní definiční znaky, bude se diskuzi muset věnovat ještě větší pozornost odborné veřejnosti. Kromě toho bude nutné počkat na další významná rozhodnutí, jež se zrodí na těch nejvyšších soudních instancích v zahraničí i u nás. Její současné pojetí je totiž zatím spíše snahou o určité uchopení problematiky a dochází tak k vytváření na jednu stranu v mnoha ohledech správných, ale na stranu druhou možná až přespříliš vágních a neúplných definic. Tak například Matocha, J. a Svoboda, J.<sup>14</sup> tvrdí, že jednou z nejtrefnějších definic je ta, kterou představila právě Evropská komise: „*Obchodní modely, v nichž jsou činnosti usnadňovány platformami pro spolupráci, které vytvářejí otevřený trh pro dočasné využívání zboží nebo služeb často poskytovaných soukromými osobami.*“<sup>15</sup>, na což navazuje představením výše zmíněných tří klíčových aktérů, přičemž se taktéž věnuje podrobně postavení zprostředkovatele. Pro něj pak stanovuje speciální kritéria, která musí jako nejhůře uchopitelný subjekt splnit, aby se za zprostředkovatele mohl označit.<sup>16</sup> Další rozšířená definice pochází z roku 2016 od jedné z průkopnic sdílené ekonomiky v zámoří B. Matofské, která označuje sdílení jako „*socio-ekonomický ekosystém,*

---

<sup>13</sup> Například v Evropě klesla v letech 2013-2017 průměrná cena za chytrý telefon o celých 160 dolarů, přičemž se vzhledem k postupné inflaci rozhodně nejedná o nízké číslo. Blíže viz Average selling price for smartphones worldwide in 2013 and 2017, by region. [online]. [cit. 2018-18-4]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/283334/global-average-selling-price-smartphones/>

<sup>14</sup> MATOCHA, J. a SVOBODA, J.: *Nevymezený pojem sdílené ekonomiky jako nástroj k obcházení regulace.* In PICHRT, J., BOHÁČ, R., MORÁVEK, J. eds: *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer ČR. 2017. Str. 215.

<sup>15</sup> Evropská komise (2016): *Sdělení komise evropskému parlamentu radě, evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů. Evropský program pro ekonomiku sdílení.* 2016, COM(2016). 356 final.

<sup>16</sup> Ibid. Str. 219.

*který je postavený na sdílení lidí, materiálních a imateriálních zdrojů“ a představuje deset hlavních kritérií, které ekonomiku sdílení utvářejí.*<sup>17</sup>

A proč je vlastně tak důležité stanovit ekonomice sdílení jasné mantinely a určitým způsobem ji rozfázovat? Jednoduše proto, aby bylo možné říci, zda je zprostředkovatel pouhým zprostředkujícím subjektem ve smyslu sdílené ekonomiky či podnikatelem, jak jej chápe občanskoprávní a obchodněprávní úprava. Aby nebylo zaměnitelné postavení poskytovatele a osoby naplňující znaky závislé práce či podléhající takové kontrole, že by jí jako slabší straně měla náležet ochrana instituty pracovního práva. A hlavně také proto, že se dá předpokládat, že sdílení bude hrát v budoucnu v našich životech stále větší a větší roli. Mám za to, že A. Sundararajan se nemýlí, když ve své knize tvrdí, že: „*Doba samostatného a osobního užívání, kamenných obchodů a jednostranných, placených, permanentních prací je na svém odchodu, zatímco sdílení zdrojů, virtuální směna, digitální peníze a flexibilní práce na zavalanou je na svém vzestupu.*“<sup>18</sup> Pokud tomu tak skutečně bude a sdílení se stane součástí našich každodenních životů, bude nejspíš nutné pomocí legislativy přispět k uchopení výše zmíněného. Právo totiž ve své podstatě není nic jiného než snaha o správnou regulaci našich životů, jež má vést k jejich usnadnění a ochraně. Se správným přístupem nebude pak docházet k situacím, jež nastaly například ve spojení se společností Uber, která se velmi úspěšně jako zprostředkujícího subjekt sdílené ekonomiky prezentovala, i když jím spíše není.

---

<sup>17</sup> Mezi tyto patří People, Production, Value and Systems of Exchange, Distribution, Planet, Power, Shared Law, Communations, Culture a Future. MATOFSKA, B.: *What is the Sharing Economy?* [online]. 1. 9. 2016. [cit. 2018-20-10]. Dostupné z: <http://www.thepeoplewhoshare.com/blog/what-is-the-sharing-economy/>.

<sup>18</sup> SUNDARARAJAN, A.: *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based capitalism*. MIT Press. 2016. Str. 2.

### 3. Sdílení jako závislá práce?

Abychom dokázali dále determinovat, jak veliký vliv může mít sdílená ekonomika na pracovní trh, popřípadě na pracovněprávní úpravu u nás, je nutné se blíže věnovat definici závislé práce a postavení sdílejících subjektů v jejím spektru. Po představení historického vývoje definice závislé práce a jejího teleologického zakotvení u nás a interpretace její dnešní podoby se bude tato kapitola zabývat zejména otázkou, zda subjekty v ekonomice sdílení naplňují její definiční znaky, a pokud ne, zda by i přesto měly podléhat alespoň některým institutům ochranné funkce pracovního práva.

#### 3.1. Historie pojetí závislé práce

Vývoj definice závislé práce souvisí úzce s vývojem pracovního práva jako celku, přičemž cestu jeho vzniku lze vnímat jako cestu trnitou. V dnešní době nám již připadá naprosto přirozené, že pracovní právo stojí jako svébytná disciplína, která upravuje specifické vztahy zvláštních subjektů, a proto se z obecného práva občanského vydělila jako jeho zvláštní část, která je v systému soukromého práva samostatná. Toto dělení na obecnou a zvláštní část práva soukromého, přičemž příkladem zvláštní části práva soukromého může být právo obchodních korporací, právo duševního vlastnictví či právě právo pracovní, je doktrinálně založeno již od počátku minulého století, kdy se vznikem německého občanského zákoníku<sup>19</sup> došlo k rozdělení německého soukromého práva na tzv. *Allgemeines Privatrecht* (právo občanské) a *Sonderprivatrecht* (práva zvláštní). Existence samotného odvětví pracovního práva a zajištění jeho ochranné funkce však nebylo vždy samozřejmostí.

Ke kodifikaci pracovního práva na našem území dochází až za dob Československé socialistické republiky, a to konkrétně v roce 1965, od kterého byl účinný zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Jakési dřívější náznaky úpravy vztahu mezi osobou podřízenou, jež vykonává práci pro jiný subjekt podle jeho pokynů, v jeho zájmu a za určitou odměnu, lze spatřovat pouze v úpravě námezdní smlouvy podle ustanovení § 1511 a následující císařského patentu č. 946/1811 Sb.s.z., obecný zákoník občanský, který je v našich končinách známý spíše jako ABGB.<sup>20</sup> Jak správně ale poukazuje například Havelková, problémem původní úpravy obecného zákoníku občanského stále zůstávalo, že tato služební smlouva fungovala na

<sup>19</sup> Bürgerliche Gesetzbuch (1900)

<sup>20</sup> Ustanovení § 1511 ABGB říkalo, že: „Je-li někdo povinen jinému konati po určitou dobu služby, vznikne služební smlouva; převezme-li někdo závazek zhotoviti nějaké dílo za plat, vznikne smlouva o dílo“

značné smluvní volnosti a dispozitivnosti a nedocházelo tak k žádné ochraně slabší smluvní strany předmětného právního poměru.<sup>21</sup>

K nápravě těchto úskalí došlo až novelizací v roce 1916, kde byla smlouva služební upravena samostatně a podrobně v ustanovení § 1153 a následující OZO. V první řadě obecný zákoník občanský po této novelizaci již mluví o straně zaměstnaného, tedy o osobě, která je v postavení slabší strany vůči osobě zaměstnávající a přísluší jí tak určitý nárok na vyšší a hlavně kogentní standard ochrany. V první řadě si lze povšimnout, že tehdejší úprava již zakotvovala některé prvky, které dnes vnímáme jako součást definičních znaků závislé práce.<sup>22</sup> Neméně důležité bylo zakotvení některých oblastí ochrany jako například zajištění platu,<sup>23</sup> povinností zaměstnavatelových, když zaměstnaný onemocní,<sup>24</sup> povinnosti zaměstnavatelovy pečovat o zaměstnaného<sup>25</sup> a konečně podrobnější úprava skončení služebního poměru včetně stanovení výpovědních dob.<sup>26</sup> Tato úprava v obecném zákoníku občanském vydržela až do přijetí již výše zmíněného prvního zákoníku práce z roku 1965, přičemž tendence zvyšování jistot a ochrany zaměstnanců v mezidobí rozhodně nestagnovala.

Za významný rok považují hlavně rok 1919, ve kterém byla formou přijetí Versaillské mírové smlouvy založena Mezinárodní organizace práce, která má dnes ve všech oblastech pracovního práva a práva sociálního zabezpečení důležitou roli.<sup>27</sup> Speciálně pro nás je založení Mezinárodní organizace práce významným milníkem v historii naší státnosti, jelikož Československo bylo v době 1. republiky vedle států jako například USA, Japonsko či Itálie jednou z devíti zemí, která se na jejím založení podílela. Kromě vnitrostátní pracovněprávní legislativy, která v letech 1918 až 1925 zažívala veliký rozmach,<sup>28</sup> tak docházelo také k významné legislativní činnosti v oblasti pracovního práva na mezinárodní úrovni. Již v roce 1919, tedy rok po svém vzniku, přijala Mezinárodní organizace práce v rámci svého prvního zasedání šest úmluv, jejichž předmětem byly oblasti pracovní doby v průmyslu,

<sup>21</sup> HAVELKOVÁ, B.: *Pracovní právo*. In: BOBEK, M.; MOLEK P.; ŠIMÍČEK V. (eds.): *Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví*. Mezinárodní politologický ústav. Masarykova univerzita: Brno. 2009. Str. 483.

<sup>22</sup> Například § 1153 ABGB uváděl, že: „zaměstnaný je povinen konati služby osobně a nárok na služby nelze převést“.

<sup>23</sup> § 1154 tamtéž.

<sup>24</sup> § 1156 tamtéž

<sup>25</sup> § 1157 tamtéž

<sup>26</sup> § 1158 a § 1159 a následující tamtéž

<sup>27</sup> Mezinárodní organizace práce (ILO) je orgán OSN, který k dnešnímu dni sídlí ve švýcarské Ženevě, má současně 187 členských států a zabývá se otázkami mezinárodních pracovních standardů, pracovních příležitostí a rovných podmínek pracovníků. V rámci své činnosti vydává především dva typy dokumentů, a to úmluvy a doporučení, které však mají podobu jakéhosi *soft-law*.

<sup>28</sup> Například zákon č. 81/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době; zákon č. 519/1920 Sb., o podpoře v nezaměstnanosti či zákon č. 67/1925 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance.

nezaměstnanosti, ochrany mateřství, noční práce žen, minimální věk pro výkon práce a výkon práce a noční práce mladistvých v průmyslu.<sup>29</sup> Jak vidno, všechny zmíněné právní předpisy přijaté v meziválečném období jsou dnes nějakým způsobem odraženy v současné pracovněprávní legislativě, a to jak té národní, tak mezinárodní či evropské.

Považuji za důležité zmínit ještě jeden právní předpis, který z hlediska praktického provedení upadl v zapomnění, i když by měl zejména v dnešní době své významné opodstatnění a možná by mohl sehrát i významnou roli v případě posuzování vztahů mezi subjekty ve sdílené ekonomice. V roce 1931 byl přijat zákon č. 131/1931 Sb., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (o pracovních soudech), jehož důsledkem byla existence vícero soudních soustav, jak je tomu dnes například ve Spolkové republice Německo.<sup>30</sup>

Ke zrušení pracovních soudů, jakož i zvláštních oddělení okresních soudů pro pracovní spory či hornických rozhodčích soudů došlo přijetím zákona č. 319/1948 Sb., o zlidovění soudnictví. Tato práce si neklade za cíl podrobněji zkoumat pozitivní a negativní externality existence speciálního pracovněprávního soudnictví. Jsem pouze toho názoru, že i přes předmětné argumenty proti existenci organizační pestrosti soudní soustavy<sup>31</sup> obecně spíše platí, že její správné procesní ukotvení může být prospěšné a pro soudní soustavu může představovat zjevnou úlevu v nezvládnutelném nápadu, kterému musí čelit. Od roku 2012 do konce května 2016 totiž okresní soudy čelily nápadu ve výši 18 573 pracovněprávních sporů a doba vydání nepravomocného rozhodnutí prvoinstančního soudu se tak šplhala až k délce tří let.<sup>32</sup> Vezmeme-li v potaz, že hlavním účelem pracovního práva má být ochrana zaměstnance jako slabší strany, cítíme, že takto dlouhé spory, které jsou z pochopitelných důvodů také značně nákladné, zpravidla nemají pro zaměstnance význam a zaměstnavatelovo jednání *contra legem* či *contra bonos mores* tak často zůstane bez patřičné odezvy.

Následující vývoj pracovního práva byl již značně pod vlivem socialistického uvažování komunistického režimu, který si za cíl dal zejména změnu vlastnické struktury

---

<sup>29</sup> KOMENDOVÁ, J.: *Vznik mezinárodní normotvorby v oblasti pracovního práva*. In: the Conference Proceedings, 1. edition. Masarykova univerzita: Brno. 2011.

<sup>30</sup> Spolková republika Německo nemá stejný, tzv. jednotný soudní systém, jaký dnes má například Česká republika, ale existují v ní specializované soudní jurisdikce, které se dělí na obecnou jurisdikci, která má na starosti oblast civilněprávní a trestněprávní, pracovněprávní jurisdikci, všeobecnou správní jurisdikci, fiskální jurisdikci a sociálněprávní jurisdikci.

<sup>31</sup> Například PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK J.: *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2016. Str. 159.

<sup>32</sup> Ibid. Str. 214.

výrobních prostředků tak, aby patřily všem a nikoli pouze buržoazní části společnosti, a také začlenění těch „obyčejných“ zaměstnanců dělnické třídy do důležitějších rozhodovacích procesů. Odkazy na důležitost socialistického pojetí práce pro všechny a práce jako očistu pro jednotlivce lze spatřovat jak v květnové Ústavě z roku 1948, tak v socialistické Ústavě z roku 1960.<sup>33</sup>

Největší zlom, a zde se dostáváme již k pojetí závislé práce jako stavebního kamene posouzení existence pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přišel v roce 1965, kdy bylo přijato první kodifikované znění zákoníku práce na území českého státu. Havelková například píše, že: *„Vedle faktoru kodifikace, který zajistil větší přehlednost a dostupnost právní úpravy, je třeba zmínit zejména fakt, že se pracovní právo „emancipovalo“ od práva občanského. S tím souviselo též omezení smluvní svobody zavedením principu „co není dovoleno, je zakázáno““* a odkazem na Kalenskou dodává, že tato úprava *„je specifická svým středním postavením mezi právem veřejným a soukromým.“*<sup>34</sup>

Nicméně stále platí, že i přes veskrze pozitivní dopady unifikace pracovněprávních předpisů a zajištění větší míry jistoty a ochrany pro zaměstnance nebylo v podstatě možné s jistotou říct, jaká je hranice pro určení toho, kdy už se jedná o pracovní poměr a kdy daný závazkově právní vztah podléhá úpravě občanského, resp. obchodního práva. Na rozdíl od zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce totiž neobsahovala stará úprava komplexní definici závislé práce, což má jistě i své značně pozitivní dopady, a šla spíše cestou detailnějšího popisu subjektů pracovněprávního poměru a definice samotného pracovního poměru jako takového.

Účastníci pracovněprávních vztahů byli upravení v ustanovení § 7 a následujícího zákona č. 65/1965 Sb. Konkrétně pak § 8 stanovil, že: *„Zaměstnavateli se pro účely tohoto zákoníku rozumí právnické nebo fyzické osoby, které zaměstnávají fyzické osoby v pracovněprávních vztazích, a pokud tak stanoví zákon, též v obdobných pracovních vztazích“* a § 11 zase vymezoval zaměstnance dle jejich způsobilosti: *„Způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními*

---

<sup>33</sup> Čl. III květnové ústavy: *„Práce ve prospěch celku (...) je obecnou povinností. (...) Všichni občané mají právo na vzdělání, právo na práci, na spravedlivou odměnu za vykonanou práci a na odpočinek při práci.“*

Čl. I ústavy z roku 1960: *„My, pracující lid Československa, prohlašujeme slavnostně: Společenské zřízení, za které bojovaly celé generace našich dělníků i ostatních pracujících (...)*

<sup>34</sup> HAVELKOVÁ, B.: *Pracovní právo*. In: BOBEK, M.; MOLEK P.; ŠIMÍČEK V. (eds.): *Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví*. Mezinárodní politologický ústav, Masarykova univerzita: Brno. 2009. Str. 491.



*úkony nabyvat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku (...)*“. S definicí těchto dvou základních subjektů je nedílně spojena zejména úprava obsažená v ustanovení § 27 téhož zákona, která se zabývala vznikem, změnou a skončením pracovního poměru. Odstavec první tohoto ustanovení totiž stanoví, že: „*Zaměstnanec v pracovním poměru se podílí svou prací za mzdu podle pokynů zaměstnavatele na plnění jeho úkolů.*“ a stanoví tak základní znaky pracovního poměru, mezi které patří osobní a nezastupitelný výkon práce zaměstnancem, která je konána v rámci dohodnutého druhu a místa podle pokynů zaměstnavatele za mzdu. Pracovní činnost vykonávaná formou tohoto pracovního poměru je pak též označována jako závislá práce.<sup>35</sup> Kromě uvedeného bližší definice závislé práce v podstatě neexistovala, což mělo za následek zjevnou nutnost jejího uchopení prostřednictvím doktríny. Tak například komentářová literatura definovala pět základních definičních znaků závislé práce:

- Osobní a nezastupitelný výkon druhově sjednaných prací ve sjednaném místě, které vykonává fyzická osoba pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu na základě smluvního vztahu. Zde je dobře vidět, že k definici závislé práce posloužily před novelou zejména ustanovení o subjektech pracovněprávních vztahů a pracovním poměru. Zajímavé také je, že již u prvního bodu získáváme v podstatě stejný počet definičních znaků, kolik jich obsahuje dnešní zákonná úprava, jmenovitě pak (i) osobní a nezastupitelný výkon, (ii) druhově sjednané práce, (iii) ve sjednaném místě a (iiii) na základě smluvního vztahu;
- Vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, čili výkon práce podle pokynů zaměstnávající fyzické nebo právnické osoby a na její primární a ekonomickou právní odpovědnost. Bod druhý v sobě pro změnu zahrnuje tři z dnešních čtyř základních legislativních definičních znaků, a to (i) vztah subordinace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, (ii) výkon práce podle pokynů zaměstnavatele a (iii) výkon práce na primární a ekonomickou právní odpovědnost, tedy jménem zaměstnavatele;
- Časové vymezení konání práce (stanovení pracovní doby, která se střídá s dobou odpočinku, či jiné vymezení počátku a ukončení prací s omezením, které stanoví pracovněprávní předpisy);

---

<sup>35</sup> JAKUBKA, J.; MICHAL, P.; ŠPUNDOVÁ, E.; TOMANDLOVÁ L. *Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem. 5. aktualizované vydání.* Nakladatelství ANAG. Olomouc. 2005. Str. 73.

- Výkon práce je prováděn za mzdu, plat či odměnu, které vyjadřují cenu vykonávané práce, přičemž právní předpisy stanoví minimální mzdu;
- Mezi fyzickými osobami a zaměstnavateli (fyzickými či právnickými osobami) vznikají na základě výše uvedených znaků pracovněprávní vztahy, a to na základě právních úkonů či právních událostí, s nimiž pracovněprávní předpisy tento vznik (či zánik) spojují.<sup>36</sup>

Podobně byl výkon závislé práce také definován jako: „Jde o pracovní poměr, dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce. Znaky pracovněprávního vztahu vyplývají z příslušných ustanovení zákoníku práce. Jde o vztah nadřízenosti a podřízenosti, ze kterého vyplývá zaměstnavateli povinnost přidělovat zaměstnanci práci, platit mu mzdu a vytvářet pracovní podmínky, na straně zaměstnance pak povinnost pracovat podle pokynů zaměstnavatele osobně, ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň.“<sup>37</sup> Kromě dvou zmíněných definic závislé práce z doby, kdy tato nebyla legislativně ukotvena, by bylo možné najít jejich další nepřeborné množství od různých autorů v různých odborných publikacích. Co však bylo podstatné, byla skutečnost, že díky neexistenci legislativního uchopení tohoto pojmu byla v podstatě roztržena úprava sloužící k ochraně před obcházením účelu pracovního práva. K tomu totiž nesloužila stejně jako dnes právě definice závislé práce přímo v zákoníku práce, ale ustanovení § 13 zákon č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti,<sup>38</sup> které mířilo na to, aby nebylo možno zneužívat tzv. švarcsystému.<sup>39</sup>

Domnívám se, že absence legislativní definice závislé práce nemusí být nutně na škodu. Definice jakéhokoli pojmu totiž zpravidla vede k určitému stupni formalismu a zkosnatění, což můžou být jevy potřebné a pozitivní, ale občas také nežádoucí. V kontinentálním právním systému totiž v podstatě nelze prolomit vůli zákonodárce, pokud tato není úplně svévolná a protiústavní. Objektivní psané právo a povinnost soudů postupovat vždy *de lege lata* toliko neumožňuje existenci natolik pružného právního řádu, jak je tomu v systému *common law* a striktní definice mohou tak někdy vést k postupům či soudním

<sup>36</sup> Ibid. Str. 15.

<sup>37</sup> BIČÁKOVÁ, O.: *Závislá činnost nebo obchodněprávní vztah?* In: Právní zpravodaj 8/2006. Str. 11.

<sup>38</sup> „(1) Právnická nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce.“

<sup>39</sup> Například Bělina píše, že: „Švarcsystém byl označován jako výkon plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnických nebo fyzických osob jinak než svými zaměstnanci, tj. jinak než v pracovněprávních vztazích. Zákaz švarcsystému byl od svého počátku namířen proti plnění běžných úkolů v obchodněprávních vztazích zpravidla na základě živnostenského oprávnění.“ Blíže BĚLINA, M.: *Zrušení zákazu švarcsystému?* In: Právní zpravodaj 8/2005. Str. 8.

rozhodnutím, které sice na první pohled jsou *de iure*, ale selský rozum může napovědět, že ne ideální.

Nicméně, ať již pouze z důvodů výše uvedených, tedy nutnosti vytvořit jednu nezpochybnitelnou definici, která nebude mít několik různých podob a která nebude předmětem pouhé akademické diskuze a potřeby dát ochraně pracovněprávních vztahů jednotnou úpravu, či z důvodů jiných panovala před přijetím nového zákoníku práce obecná shoda na tom, že bude nutné závislou práci legislativně ukotvit. K tomu došlo přijetím ZPr, a to konkrétně vytvořením znění ustanovení § 2 odst. 4 a 5.<sup>40</sup> Komentářová literatura pak vyjmenovává nové definiční znaky závislé práce, jejichž výčet, který je ze zákonného hlediska výčtem taxativním, je značně vyčerpávající. Mezi tyto patří:

- Nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance;
- Výlučnost osobního výkonu práce zaměstnancem pro zaměstnavatele;
- Výkon této práce na základě pokynů zaměstnavatele, jimiž je zaměstnanec povinen se řídit;
- Zaměstnanec práci nevykonává jménem svým, nýbrž jménem svého zaměstnavatele;
- Zaměstnavatelem musí být za vykonanou práci zaměstnanci poskytnuta mzda nebo plat anebo odměna na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr;
- Práce se musí konat v (i) pracovní době, (ii) jinak stanovené době, (iii) jinak dohodnuté době;

---

<sup>40</sup> „(4) Za závislou práci, která 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.

(5) Za závislou práci podle odstavce 4 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (dále jen „uživatel“) a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.“

- Práce se koná na pracovišti zaměstnavatele;
- Práce se může konat na jiném, se zaměstnancem dohodnutém a zaměstnavatelem povoleném místě;
- Práce je konána na vrub a odpovědnost zaměstnavatele.<sup>41</sup>

Mezi původní úpravou závislé práce v ZPr nalezneme všechny definiční znaky, které tento pojem obsahuje i dnes, i spoustu znaků dalších. Její problematičnost můžeme spatřovat v přespříliš vyčerpávajícím výčtu, který by dal jen velmi malý prostor pro posuzování krajních situací, v nichž by nebylo úplně zřejmé, zda se dané subjekty nachází v rámci pracovněprávního vztahu, či nikoli. Takto pojatá definice tak může být kontraproduktivního charakteru, protože místo toho, aby zaměstnance jako slabší stranu chránila, může způsobit absurdní situace. V těch by například bylo na první pohled zřejmé, že zde existuje natolik silný vztah subordinační, že se o pracovní poměr bez dalšího jedná, ale pouze z důvodu nenaplnění určitého, byť nevýznamného dílčího znaku této definice dojde k tomu, že se na danou osobu nebudou vztahovat ochranné instituty pracovního práva. Stejně tak bylo toto pojetí závislé práce kritizováno odbornou veřejností, kdy v důvodové zprávě k novele ZPr č. 365/2011 Sb. se uvádí: „*Legální definice závislé práce, která představuje předmět úpravy pracovního práva jako součásti soukromého práva, obsahuje dosavadní § 2 odst. 4. Touto definicí se odlišuje v rámci soukromého práva od občanského zákoníku. Na ustanovení § 2 odst. 4 navazuje § 2 odst. 5, pokud jde o výkon závislé práce v agenturním zaměstnávání.*“<sup>42</sup>

V právní teorii i praxi bylo dřívější legální definici závislé práce vytýkáno, že neorganicky směšuje znaky závislé práce s podmínkami, za kterých musí být vykonávána. Navrhuje se proto upravit legální definici závislé práce tak, že v odstavci 1 jsou vyjádřeny znaky závislé práce a v odstavci 2 podmínky jejího výkonu.

Legální definice závislé práce i v navrženém upraveném znění má zásadní význam pro interpretaci základních pracovněprávních vztahů s tím, že její povaha je nařizující (kogentní).<sup>43</sup> Tedy i přesto, že v sobě tato původní definice obsahovala oba základní doktrinární přístupy k identifikaci závislé práce, tedy hledisko kontroly a hledisko

<sup>41</sup> HOCHMAN, J.; KOTTNAUER A.; ÚLEHLOVÁ H.; TRYLČ L. in: *Zákoník práce; komentář a předpisy a judikatura související*. Linde Praha a.s. Praha. 2007. Str. 55-56.

<sup>42</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>43</sup> Ibid.

hospodářské závislosti<sup>44</sup> jako slabší strany, nebyla rozhodně ideální a v rámci velké novely ZPr bylo více než vhodné přistoupit k její změně. Jak z citované části důvodové zprávy vyplývá, kromě příliš širokého pojetí závislé práce a nejasnosti, zda musí být všechny její znaky splněny kumulativně k tomu, aby se jednalo o naplnění klasického pracovního poměru, bylo této definici také vytýkáno, že byly její definiční znaky promíchány s podmínkami, za nichž má být práce vykonávána.

Stejný názor sdílí i Bezouška, který k definici uvedené v § 2 odst. 4 napsal: „Zákonodárce se nedržel osvědčené legislativní zásady, že pojmy se nemají v právních předpisech definovat, a neponechal tuto činnost právní vědě a praxi. Nadto zvolil pohříchu špatné vymezení, když k definici užívá nejen pojmových znaků závislé práce, ale postupuje tautologicky a užívá následků výkonu nesamostatné práce.“<sup>45</sup> Mezi tyto nejvíce problematické podmínky výkonu závislé práce v její předešlé úpravě řadím zejména stanovení nutnosti místa výkonu práce a dohodnuté doby jejího výkonu. S ohledem na důraz na stále větší flexibilitu v rámci pracovněprávních vztahů nebylo žádoucí, aby tyto stály jako kogentní podmínky výkonu závislé práce.<sup>46</sup> V důsledku těchto opodstatněných kritických poznámek k původní definici závislé práce došlo již zmíněnou velkou novelou k její komplexní úpravě a z výše zmíněných devíti definičních znaků výkonu závislé práce se staly definiční znaky čtyři. Mezi tyto patří výkon práce ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance; jménem zaměstnavatele; podle pokynů zaměstnavatele; a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Současné úpravě závislé práce včetně její kritiky převážně s ohledem na vzestup moderních technologií se bude práce věnovat v následující podkapitole.

### **3.2. Závislá práce současnosti**

Jak je uvedeno výše, novelou č. 365/2011 Sb. došlo vedle dalších podstatných změn k úpravě definičních znaků závislé práce. I přesto, že se v dnešní době ukazuje, že ani tato definice není příliš zdárně pojatá a že nedokáže pružně reagovat na dnešní podobu vztahů vznikajících mezi subjekty na pracovním trhu, jednalo se jistě o pozitivní posun oproti úpravě v původním znění ZPr z roku 2006. Na rozdíl od ní totiž nesměšuje dohromady definiční znaky klasického subordinačního vztahu zaměstnanec a zaměstnavatel na straně jedné, a

---

<sup>44</sup> STRÁNSKÝ, J.: *Pojem závislé práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva*. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby. Masarykova univerzita: Brno. 2012. Str. 26.

<sup>45</sup> BEZOUŠKA, P.: *Závislá práce*. Právní rozhledy 16/2008. Str. 579.

<sup>46</sup> Srov. například PICHRT, J. In: BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck. 2017. 145 Str.

pouhé podmínky výkonu práce, které jsou do určité míry nezbytné k jejímu řádnému provedení, na straně druhé. Stejně tak lze ocenit snahu zákonodárce omezit se na vskutku nejnútnejší znaky, za nichž je práce zpravidla vykonávána, s čímž je ale zároveň také spojena má největší kritika současného pojetí této problematiky. I přesto, že rozmach digitalizace, technologický pokrok a vždy a snadno dostupná veřejná telekomunikační síť je otázkou spíše posledních několika let, jsem toho názoru, že zákonodárce měl již při posledním přetváření definice závislé práce reflektovat nově nastupující období pokroku, a to především prostřednictvím podrobného zkoumání digitálního trhu západního světa. Možná kdyby už tehdy došlo alespoň k částečnému zkoumání této problematiky, nehrozilo by dnes, že se ZPr opět stane slepým a ve své podstatě zaostalým předpisem.

Tento byl totiž vskutku stále tvořen na míru tzv. továrního fordismu, což se jeví v roce 2011 jako neprozíravé.<sup>47</sup> Neprozíravé z toho důvodu, že období 1. poloviny 20. století, které se stále v mnohých oblastech neslo v duchu vykořisťování pracujícího lidu, který neměl téměř žádné záruky ochrany, jaké jsou zaměstnancům vlastní dnes, bylo a je již z velké části za námi. Tzv. druhá generace lidských práv,<sup>48</sup> do které patří právě i zakotvení sociálního zabezpečení a ochrany zaměstnanců, je totiž již delší dobu nedílnou součástí národních i mezinárodních lidskoprávních dokumentů a v novém tisíciletí, století a desetiletí bylo potřeba pamatovat a reagovat na výzvy nové a nevšední. Z tohoto důvodu spatřuji v přístupu zákonodárce při tvorbě novely ZPr jistou obavu z toho, co by mohla příliš průkopnická vize přinést, a to i s ohledem na volební preference jednotlivých politických uskupení. Ostatně ani současná novela zákoníku práce si neklade za cíl se současným, zjevně neuspokojujícím stavem, ve kterém se naše chápání závislé práce a existence pracovního poměru nachází, cokoli dělat.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> Fordismus představuje něco, co by se ve srovnání s průmyslem 4.0, což je právě nastupující moderní ekonomický systém, jehož součástí je i ekonomika sdílení, dalo označit za průmysl 3.0. Tedy za systém hromadné, masové a především tovární výroby, kterému se postupně uzpůsobovala většina národních legislativ moderního světa v průběhu celého 20. století a také většina technické výroby statků stojících zejména na lidské pracovní síle „za pásem“.

<sup>48</sup> WINTR, J.: *Principy českého ústavního práva*. 2. vydání. Plzeň: nakladatelství Aleš Čeněk. 2013. Str. 165.

<sup>49</sup> Novela zákoníku práce č. 95/19 dostupná online na: <https://www.komora.cz/legislation/95-18-novela-zakoniku-prace-t-7-9-2018/>.

### 3.2.1. Tři a půl znaku závislé práce

Definice závislé práce dnes tedy obsahuje čtyři základní pojmové znaky, které budou podrobeny hlubšímu zkoumání, a to za účelem toho, aby bylo ve stěžejní části této práce možno s jistotou určit, zda subjekty ve sdílené ekonomice mohou být chápány v režimu závislé práce, či nikoli. Mezi tyto řadí ustanovení § 2 ZPr osobní výkon práce zaměstnancem, výkon práce jménem zaměstnavatele, ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance a podle pokynů zaměstnavatele. Odstavec druhý téhož ustanovení pak doplňuje, že závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Je vidět, že zákonodárce se poučil ze svých chyb, kterých se dopustil při první snaze o definici závislé práce v roce 2006, a v nové úpravě správně odlišil, co skutečně možno vnímat jako definiční znaky závislé práce a co má naopak pouhou podpůrnou funkci a je označováno za podmínky jejího výkonu. Nad to dlužno uvést, že poslední dva zmíněné znaky, tedy výkon práce podle pokynů zaměstnavatele a princip subordinace jsou po právu leckdy vnímány jako v jeden splývající. Tak například Pichrt uvádí, že: „(...) z nichž naposled dva uvedené v mnohých případech a aspektech „v jedno splývají“ (...) pak v současné době je možné konstatovat, že vývoj v následujících letech dal pochybám o tom, zda „tři a půl znaku“ závislé práce bude pro aplikační i justiční praxi dostačovat, v mnohém za pravdu.“<sup>50</sup> Z toho důvodu jim bude v následující části věnována pozornost společně.

Prvním ze zkoumaných znaků je osobní výkon činnosti zaměstnance. Zaměstnanec je povinen dle ZPr vykonávat činnost, která je sjednána v pracovní smlouvě jako druh práce, pro zaměstnavatele osobně, a v této činnosti se ani nesmí dát zastupovat třetí osobou.<sup>51</sup> Toto hledisko je velmi důležité, protože je vedle subordinace základním kritériem odlišení pracovněprávních vztahů od těch, jež jsou smluvně podřízeny úpravě IV. části zákona č. 89/2012. Sb., občanský zákoník. U nich totiž zpravidla bývá možnost nechat se v jejich rámci zastoupit třetí osobou, i když to může jít k tíži subjektu primárního závazkově právního vztahu a velmi často u nich neexistuje existenční závislost jedné smluvní strany na druhé.

---

<sup>50</sup> PICHRT, J. in BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck. 2017. Str. 146 či STRÁNSKÝ, J.: Pojem závislé práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva in: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby. Masaryková univerzita: Brno. 2012. Str. 32-33.

<sup>51</sup> BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck. 2015. Str. 28-41.

Co je z toho důvodu u osobního výkonu práce zaměstnancem nejpodstatnější, je skutečnost tzv. ekonomické neboli osobní závislosti zaměstnance na zaměstnavateli, jak uvádí například Bezouška: „*Klíčovým znakem závislé (nesamostatné) práce je osobní závislost zaměstnance (v některých právních řádech se hovoří o právní závislosti). Rovněž hlavní proud německých autorů zastává názor, že osobní závislost je tím rozhodujícím kritériem pro kvalifikaci právního vztahu jako pracovního poměru.*“<sup>52</sup> či jak vymezuje základní kritéria o vymezení závislé práce Pavlátová: „*V rámci úvah o vymezení závislé práce byly zmíněny dva charakteristické rysy jako rozhodující kritéria pro určení, zda se v konkrétním případě jedná o závislou práci či nikoliv: organizační podřízenost zaměstnance zaměstnavateli a ekonomická závislost zaměstnance na zaměstnavateli.*“<sup>53</sup> Domnívám se, že právě s osobním výkonem práce zaměstnancem souvisí tři poddruhy jakéhosi vztahu závislosti vůči zaměstnavateli, a to závislost osobní, ekonomická a právní.

Závislostí právní se jednoduše rozumí fakt, že mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem byla uzavřena pracovní smlouva, na základě níž oběma stranám vznikly různá práva a povinnosti. Daná závislost se pak projevuje například tím, že je zde stanovena určitá výpovědní doba, která představuje ochrannou funkci ekonomické stability zaměstnavatele i zaměstnance. S tím úzce souvisí zmíněná závislost ekonomická, projevující se povinností zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci za odvedenou práci mzdu, plat či odměnu za práci a potřebu zaměstnance tuto odměnu obdržet za účelem obstarání svých základních životních potřeb, jakými jsou ošacení, strava či bydlení. Neznamená to však, že kdyby ekonomická závislost, například z důvodu nabytí značného majetku z pozůstalosti zaměstnancem, nebyla závislostí faktickou, přestávalo by se automaticky jednat o výkon závislé práce. Tento faktor je důležitý, jelikož je rozhodujícím a stěžejním pro drtivou většinu všech zaměstnaných osob. Posledním ze zmíněných je poté závislost osobní, která byla již výše představena úryvkem od Bezoušky a která má podle něj několik zásadních funkčních znaků, jakými jsou především vázanost zaměstnance pokyny zaměstnavatele a začlenění zaměstnance do organizační struktury zaměstnavatele.<sup>54</sup>

Druhý znak závislé práce, tedy výkon práce jménem zaměstnavatele, je důležitý zejména pro hledisko případně vzniklých závazků z deliktů, náhrady újmy a možnosti

---

<sup>52</sup> BEZOUŠKA, P.: *Závislá práce*. Právní rozhledy 16/2008. Str. 579.

<sup>53</sup> PAVLÁTOVÁ, J.: *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální* In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby. Masarykova univerzita: Brno. 2012. Str. 43.

<sup>54</sup> BEZOUŠKA, P.: *Závislá práce*. Právní rozhledy 16/2008. Str. 579.



domáhání se ochrany svých subjektivních práv třetí osobou. Zaměstnanci totiž při výkonu pracovní činnosti nikdy nejednají tzv. „na vlastní pěst“, ale vždy jsou jen prostředníky zaměstnavatele a pracují na jeho účet a jeho odpovědnost. Tento znak je tak v podstatě projevem ochranné funkce zaměstnanců, kdy tito musí dle definice závislé práce jednat podle pokynů zaměstnavatele, k němuž jsou také ve vztahu podřízenosti, a proto by bylo nežádoucí a možno říci až v rozporu s veřejným pořádkem, aby za veškerou činnost vykonanou v rámci své pracovní smlouvy odpovídali osobně. Pokud tedy činností zaměstnance dojde ke vzniku újmy na právech jakéhokoli třetího subjektu, tento se bude primárně domáhat nahrazení předmětné újmy na zaměstnavateli, který pak až následně může mít v některých případech subrogační regres vůči svému zaměstnanci. Mimo jiné toto hledisko také znamená, že to je pouze zaměstnavatel a nikoli zaměstnanec, který vstupuje na trh a podstupuje významné podnikatelské riziko, které může mít dalekosáhle negativní dopady na jeho finanční a životní situaci.<sup>55</sup>

Třetím a čtvrtým definičním znakem závislé práce jsou výkon práce zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele a ve vztahu podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele. Odborná veřejnost se bez větších pochybností shoduje na tom, že právě tato kritéria jsou možná tím nejdůležitějším pro posouzení, zda se bude v daném případě jednat o závislou práci, či nikoli, s čímž se do jisté míry ztotožňují, a to zejména proto, že je tímto faktorem projevena míra kontroly, kterou zaměstnavatel nad zaměstnancem vykonává. Již jednou zmíněný test kontroly je poté ten, který by mohl sloužit jako základní hledisko v případě posuzování reálného vztahu vznikajícího mezi subjekty v rámci sdílené ekonomiky.

Tyto dva definiční znaky závislé práce lze označit jako projev tzv. deficitu demokratičnosti, který představuje stoprocentní povinnost zaměstnance poslouchat svého zaměstnavatele, a to převážně bez možnosti jeho rozhodnutí jakkoli ovlivňovat vlastním hlasem.<sup>56</sup> Ten se projevuje především možností zaměstnavatele bez dalšího řídit v mezích pracovní smlouvy a právních předpisů výkon práce svého zaměstnance, a to například vymezením a úpravou pracovní doby a jejího rozvržení, vymezením doby odpočinku,

---

<sup>55</sup> STRÁNSKÝ, J.: *Pojem závislé práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva*. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby. Masarykova univerzita: Brno. 2012. Str. 33.

<sup>56</sup> Tento pojem poprvé použil již v roce 2005 Guy Davidov: DAVIDOV, G.: *Who is a Worker?* In: *Industrial Law Journal*. Vol. 34. No. 1. 2005. Str. 57.

vymezením místa výkonu práce, jakož i například stanovením pravidel odměňování jednotlivých zaměstnanců.<sup>57</sup>

Na druhou stránku je nutno zmínit, že i když se v případě těchto dvou definičních znaků závislé práce často jedná o ty, které jsou považovány za nejvíc stěžejní, vnímám je částečně pouze jako určitý návod k posouzení jednotlivých případů, zda se jedná, či nejedná o závislou práci. Vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance je totiž prvkem, který se se stále větším důrazem na prvky flexibility v pracovněprávních vztazích a nástupem digitální éry spíše ztrácí. Čím více totiž bude povolována uzda striktního pojetí pracovní poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a budou se objevovat další projevy pracovní flexibility, jakými jsou práce z domova, volné rozvržení pracovní doby, formy jakési pouhé poradní funkce zaměstnanců či neomezená svoboda zaměstnance v rozhodování, zda vůbec přijde, či nepřijde do práce, tím více bude hledisko subordinace jen doplňkovým.<sup>58</sup>

Ani v případě nové definice závislé práce, která po velké novele ZPr doznala značných změn, a to veskrze pozitivních, však nedošlo k úplnému uspokojení touhy odborné veřejnosti po dokonalosti daného ustanovení. I proto se Nejvyšší správní soud České republiky musel několikrát otázkou posuzování závislé práce zabývat a svou rozhodovací praxí vnesl do definice závislé práce několik nových proměnných.

### **3.2.2. Ovlivnění definice závislé práce judikaturou Nejvyššího správního soudu**

V kontinentálním právním systému nebývá zvykem, že by soudní judikatura měla významný vliv na podobu objektivního práva tím, že by ho sama nějakým způsobem dotvářela. Je otázkou, zda jsou v našem právním systému precedenty brány jako pramen práva a zda se tak diskurz české právní kultury dá označit za jakýsi *quasi* precedenční systém. Osobně soudím, že judikatura prostřednictvím interpretace objektivního práva, hledání souvislostí a vyvozování samostatných norem z jednotlivých předpisů a principů do jisté míry jako pramen práva působí, i když je na druhou stránku zřejmé, že technicky to podobně vnímat nelze. S výjimkou nálezů Ústavního soudu totiž neexistuje v podstatě žádná závaznost soudních rozhodnutí, ať už se bude jednat o rozhodnutí prvoinstanční, či rozhodnutí

---

<sup>57</sup> PAVLÁTOVÁ, J.: *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální*. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby. Masarykova univerzita: Brno. 2012. Str. 44.

<sup>58</sup> Podrobnější kritika definičního znaku subordinace například STRÁNSKÝ, J.: *Pojem závislé práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva*. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby. Masarykova univerzita: Brno. 2012. Str. 32-37.

Nejvyššího soudu nebo NSS. Bývá ale zvykem, že judikatura slouží k vyplňování prázdných míst, která byla opomenuta zákonodárcem při jeho legislativní činnosti, nebo že má významný interpretační význam pro užívání některých pojmů a praktickou oblast jejich působení. Takto NSS zapůsobil po novelizaci ZPr na úpravu definice závislé práce a v podstatě dovedl, že kromě výše zmíněných čtyř znaků zde existují ještě znaky dva, které je nutné při posuzování, zda se v daném případě jedná, či nejedná o pracovní poměr, brát v potaz.

Prvním z těchto znaků je soustavnost, kterou určitou oklikou NSS dovedl ve svém rozhodnutí ze dne 27. 4. 2012, č. j. 4 Ads 177/2011 – 120. Zajímavostí tohoto rozhodnutí je s ohledem na stanovení dalšího definičního znaku závislé práce fakt, že NSS jej nedovodil v případě posuzování otázky, co prací ve smyslu ZPr je, nýbrž co se rozumí prací nelegální podle ZOZ.<sup>59</sup> NSS se zde zabýval otázkou, zda může ojedinelá, jednorázová a neformální činnost, za kterou nebyla poskytnuta žádná úplata, naplňovat znaky závislé práce, a to s ohledem na skutečnost, že úplatnost ani soustavný výkon činnosti v nové úpravě závislé práce nejsou obsaženy.

S odkazem na právní úpravy povolení k zaměstnání a povolení k pobytu na území České republiky došel NSS v předmětné věci k tomu, že aby došlo k výkonu nelegální práce ve smyslu ZOZ, je třeba, aby tato byla vykonávána podle pokynů, za mzdu, plat, nebo odměnu, a to především soustavně.<sup>60</sup> Závěr, že účelem ZOZ není potírání jednorázové, bezúplatné formy určitého výkonu, který lze považovat spíše za jakousi společenskou úsluhu, pak NSS ještě podkládá také relevantní úpravou práva EU, která byla později také implementována přímo do ZOZ.<sup>61</sup> Vzhledem ke skutečnosti, že ZOZ v již zmiňovaném § 5 písm. e) stanoví, že nelegální prací je závislá práce (...) a NSS zde dovedl, že se o nelegální

---

<sup>59</sup> Ten ve svém § 5 písm. e) stanovuje, že:

„e) nelegální práci

1. závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah,

2. práce vykonávaná cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou vydanými podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo bez některé z těchto karet; to neplatí v případě výkonu jiné práce podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, nebo

3. práce vykonávaná cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno,“

<sup>60</sup> Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 7. 2012, č. j. 4 Ads/177/2011 – 120.

<sup>61</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. 6. 2009.

práci nebude jednat v případě absence soustavnosti, je soustavnost jistým definičním znakem také pro závislou práci jako takovou.<sup>62</sup>

Druhým z těchto znaků, a ve vzájemném porovnání také významnějším, je již v prvním rozhodnutí naznačená mzda, plat či odměna za vykonanou práci, která byla na rozdíl od soustavnosti brána jako jeden z definičních znaků již v době, kdy ustálená definice závislé práce ani neexistovala.<sup>63</sup> Té se jako definičnímu znaku závislé práce NSS podrobně věnoval ve svém rozhodnutí ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013 – 39. Otázkou, zda odměnu musíme stále považovat za významné kritérium pro posouzení závislosti zaměstnance na zaměstnavateli, se NSS musel zabývat zejména proto, že žalovaný v předmětném sporu tvrdil, že se dokazováním v oblasti poskytování odměny vůbec nemusí zabývat, jelikož po novele ZPr z roku 2011 již není součástí této definice. NSS v první řadě uvádí, že v historii jeho rozhodovací praxe, tedy v době před novelou ZPr, kdy byla odměna ještě jedním z definičních znaků závislé práce, došel tento soud několikrát k názoru, že mzda, plat či odměna za vykonanou práci není jen tak ledajakým znakem závislé práce, nýbrž znakem téměř nejdůležitějším,<sup>64</sup> jelikož odráží onu faktickou ekonomickou závislost zaměstnance jako slabší strany, o které psal i Bezouška.<sup>65</sup>

V další stěžejní části svého rozhodnutí se NSS podrobněji zabývá rozborem jednotlivých definičních znaků závislé práce a na závěr uvádí: „*Nejvyšší správní soud uzavírá, že společným rysem a jakýmsi leitmotivem všech znaků závislé práce vymezených (nově) v § 2 odst. 1 zákoníku práce je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit (zejména samostatného podnikání), ale také od aktivit jiného charakteru (zejména mezilidské výpomoci). Proto musí správní orgány při postihování nelegální práce v řízení obviněnému prokázat naplnění všech těchto znaků – zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, přičemž se vůči zaměstnavateli nachází v podřízeném vztahu. Odměna tedy sice přísně vzato nepředstavuje samostatný definiční znak závislé práce (jde o povinnost, která zaměstnavateli na základě výkonu práce vzniká), avšak*

---

<sup>62</sup> Stejně tak například rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 9. 2011, č. j. 4 Ads 75/2011 – 73, jehož právní věta zní: „*Skutečnost, že během provedení kontroly v době polední pauzy byla v provozovně žalobce (prodejně) přítomna pouze jeho družka, sama o sobě neznamená, že žalobce této osobě umožnil výkon nelegální práce ve smyslu § 5 písm. e) bodu 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění před novelou provedenou zákonem č. 264/2006 Sb.*“

<sup>63</sup> JAKUBKA, J.; MICHAL, P.; ŠPUNDOVÁ, E.; TOMANDLOVÁ L. *Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem*. 5. aktualizované vydání. Nakladatelství ANAG. Olomouc. 2005. Str. 73.

<sup>64</sup> Například rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 3. 2012, č. j. 4 Ads 175/2011 – 92.

<sup>65</sup> BEZOUŠKA, P.: *Závislá práce*. Právní rozhledy 16/2008. Str. 579.

*pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřazenosti a podřazenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.*“<sup>66</sup>

Z prozatím uvedeného je tedy možné vyvodit, že po složitém historickém vývoji postavení zaměstnanců jako slabší strany pracovněprávního vztahu a po vytvoření definice závislé práce, která má především ztělesňovat určitou formu jistoty, se naše právní úprava dostala do fáze, kdy máme čtyři ucelené definiční znaky závislé práce nacházející se v § 2 odst. 1 ZPr. Kromě toho existují dvě jakési interpretační pomůcky, které jsou významným vodítkem v případě posuzování toho, co ještě je závislou prací a může tak naplňovat podmínky nelegální práce, a co již závislou prací bez dalšího nebude, a které byly dovozeny judikaturou NSS. Co je však úkolem nyní stěžejním, je propojení kapitoly druhé s kapitolou třetí a podrobení subjektů, které vykonávají svou činnost v oblasti ekonomiky sdílení, testu závislosti. Jen tak bude možno určit, zda tyto vykonávají svou činnost v režimu závislosti na určitém třetím subjektu – zprostředkovateli, či zda se nachází v jakémisi právním vakuu a nelze jim prozatím přiřadit jasný společensko-právní statut.

### **3.3. Může být sdílení závislou prací?**

Tato problematika by si z mnoha důvodů možná zasloužila svou samostatnou kapitolu, jež by stála na samém konci těchto tezí, ale jsem přesvědčen, že teprve při odpovědi na tuto otázku má smysl podrobněji zkoumat zahraniční judikaturu v oblasti ekonomiky sdílení, které se bude věnovat další kapitola, a která může, a nejspíš by také měla, sloužit jako návod k možným legislativním změnám v České republice.

V první řadě připomínám předmět druhé kapitoly této práce, jejímž účelem bylo definovat, co přesně lze rozumět pod pojmem sdílená ekonomika a jaké subjekty v rámci právních vztahů v ní vznikajících můžeme rozpoznat. Na vrch tomu bylo zmíněno, že nejdůležitějším a nejproblematičtějším je postavení zprostředkovatele, jehož činnost bude rozhodující v případě posuzování toho, zda by poskytovatelům na něj napojeným měly náležet ochranné instituty pracovního práva.<sup>67</sup> Na straně jedné existují v ekonomice sdílení

---

<sup>66</sup> Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013 – 39.

<sup>67</sup> Definice zprostředkovatele například: „*Ekonomika sdílení označuje obchodní modely, v nichž jsou činnosti usnadňovány platformami pro spolupráci, které vytvářejí otevřený trh pro dočasné využívání zboží nebo služeb často poskytovaných soukromými osobami. Ekonomika sdílení zahrnuje tři kategorie aktérů: i) poskytovatele služeb, kteří sdílejí aktiva, zdroje, čas a/nebo dovednosti – může se jednat o soukromé osoby nabízející příležitostně služby (tzv. „peers“, subjekty na stejné úrovni) nebo o poskytovatele služeb jednající v rámci*

zprostředkovatelé, jakými je například společnost BlaBlaCar v oblasti dopravy či Zonky<sup>68</sup> v oblasti poskytování půjček, u nichž postavení poskytovatelů tyto platformy využívající nebude zpravidla tolik problematické. Jejich účelem je totiž doopravdy pouze poskytnutí informačních a technologických služeb, tedy vytvoření platformy, která poskytovatelům a uživatelům slouží ke vzájemnému spojení. Uživatele těchto služeb pak zpravidla ani nebude možné označit za spotřebitele, jelikož vůči poskytovateli konkrétní služby či volného statku nebudou nikterak vystupovat v postavení slabší strany. Stejně tak poskytovatel jen výjimečně bude splňovat definiční znaky podnikatele, jak je popisuje ustanovení § 420 a násl. OZ,<sup>69</sup> či snad dokonce zaměstnance daného zprostředkujícího subjektu, jelikož rozhodně nebude splňovat definiční znaky závislé práce v souladu se ZPr.

Pro představení a hlubší porozumění tomu, proč se na tyto subjekty nebudou vztahovat výše zmíněné instituty našemu právnímu řádu vlastní, se práce dále blíže zaměří na znění smluvních podmínek, které poskytovatelé uzavírají se společností BlaBlaCar. S těmito budou dále také srovnávat smluvní podmínky společnosti Uber, u které už není jistota nemožnosti podřazení jejich poskytovatelů pod některý z výše uvedených institutů stoprocentní.

Francouzská společnost BlaBlaCar vznikla za účelem sdílení nákladů, které poskytovateli vznikají v souvislosti s využíváním jeho dopravního prostředku, zpravidla na cestách delší vzdálenosti. Mezi tyto lze tradičně řadit zejména náklady na pohonné hmoty, amortizaci neboli opotřebením vozidla či také náklady na uhrazení dálničních poplatků. K tomu, aby poskytovatel mohl tyto náklady sdílet s ostatními subjekty, uživateli, musí uzavřít smluvní podmínky přímo s BlaBlaCar, tedy zprostředkujícím subjektem, a za tímto účelem musí splňovat všechny podmínky, danými smluvními podmínkami stanovené. Jsem toho názoru, že BlaBlaCar je nejlepším příkladem klasické společnosti fungující v rámci sdílené ekonomiky zejména na základě znění čl. 5.1., čl. 7.1. a čl. 8.2. smluvních podmínek.<sup>70</sup>

---

*výkonu svého povolání („profesionální poskytovatelé služeb“), ii) jejich uživatele a iii) zprostředkovatele, kteří – prostřednictvím on-line platformy – propojují poskytovatele s uživateli a usnadňují transakce mezi nimi („platformy pro spolupráci“). Transakce v rámci ekonomiky sdílení obecně nezahrnují změnu vlastnictví a mohou být prováděny pro zisk i neziskově“.* Blíže viz: Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Evropský program pro ekonomiku sdílení COM (2016), 356 final, ze dne 15. 12. 2016.

<sup>68</sup> Jedná se o českou *peer-to-peer* službu, která zprostředkovává možnost finančních půjček mezi fyzickými osobami, které tak nejsou nuceny za účelem získání nízkých finančních obnosů využívat půjčky od klasických bankovních institucí.

<sup>69</sup> Těmito znaky je soustavnost činnosti, samostatnost dané osoby, výkon činnosti na vlastní účet a odpovědnost, za účelem dosažení zisku, a toto vykonává živnostenským či obdobným oprávněním.

<sup>70</sup> Terms and Conditions of BlaBlaCar. Dated 24 April 2017. [online]. 2017-04-24 [cit. 2018-10-10]. Dostupné z: <https://www.blablacar.co.uk/about-us/terms-and-conditions>.

Tyto články upravují postupně způsob získávání finančních prostředků poskytovatele od uživatelů a stanovení jejich výše, podmínky náhrady a důsledky zrušení dané jízdy před jejím plánovaným uskutečněním a povinnosti poskytovatelů svého vozidla.

Čl. 5.1. smluvních podmínek se věnuje tzv. *cost contribution*, tedy nákladům příspěvku, které musí uživatelé uhradit, kdy tyto jsou stanoveny vždy ve spolupráci se společností BlaBlaCar, a to takovým způsobem, aby z nich poskytovatel neměl žádný profit. Zjednodušeně řečeno to pak znamená, že zde neexistuje žádná hospodářská závislost daného poskytovatele na zprostředkovateli<sup>71</sup> a že tento ani nevykonává předmětnou činnost za účelem dosažení zisku.<sup>72</sup> Aby byla společnost BlaBlaCar schopna efektivně a správně kontrolovat, zda daný subjekt takto nečiní v rozporu se smluvními podmínkami, sama mu před propagací jeho vlastní jízdy doporučí, jakou výši náhrady nákladů by měl s ohledem na všechny proměnné požadovat od jednotlivých pasažérů.<sup>73</sup>

Druhý zmíněný článek smluvních podmínek upravuje problematiku věnující se postupu refundace při zrušení jízdy, a to jak ze strany poskytovatele, tak ze strany uživatele. Zde je možná nejlépe vidět, že společnost BlaBlaCar nemá žádný zájem na přespříliš vysoké kontrole jednotlivých uživatelů, která by měla sloužit k co možná nejlepšímu „spotřebitelskému“ zážitku uživatelů. Jak bude popsáno níže, například řidiči společnosti Uber mají se zrušením jízd spojeny určité sankční prvky ze strany zprostředkovatele. U společnosti BlaBlaCar dochází však pouze k tomu, že je poskytovatel povinen vrátit uživatelům plnou část ceny, kterou zaplatili, přičemž z toho nejsou vyvozovány žádné další důsledky, jak by tomu bylo například při nesplnění pracovního pokynu zaměstnavatele.<sup>74</sup>

Poslední ze zmíněných se týká povinností poskytovatele jednotlivých jízd, které musí dodržovat, aby mohl bez dalšího používat zprostředkovatelskou aplikaci BlaBlaCar. Zjednodušeně řečeno jde o to, že poskytovatelé nemají v podstatě žádné konkrétnější povinnosti ve vztahu k zprostředkovateli, nemusí se žádným předepsaným způsobem chovat ve vztahu k jednotlivým uživatelům a nemusí dodržovat žádné předepsané standardy, jakými jsou například způsob ošacení, kvalita motorového vozidla a podobně. Jsou povinni dodržovat

---

<sup>71</sup> Hospodářská závislost je jedním z hlavních kritérií posouzení, zda daná osoba vykonává závislou práci, či nikoli, srov. BEZOUŠKA, P.: *Závislá práce*. Právní rozhledy 16/2008. Str. 579 či PAVLÁTOVÁ, J.: *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální*. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby. Masarykova univerzita: Brno. 2012. Str. 43.

<sup>72</sup> Takže nebude splňovat ani definiční znaky podnikatele.

<sup>73</sup> Clause 5.1. and Clause 8.1. (xiv) of the Terms and Conditions of BlaBlaCar. Dated 24 April 2017.

<sup>74</sup> Ibid. Clause 7.1.

pouze běžné povinnosti, které vyplývají už z vnitrostátních předpisů v podstatě pro každého vlastníka automobilu, který tento využívá k vlastní přepravě jako řidič.<sup>75</sup>

Na základě příkladů výše uvedených, jakož i na celém systému jejího fungování se domnívám, že společnost BlaBlaCar je tím nejtypičtějším příkladem klasického zprostředkovatele sdílené ekonomiky, který mj. odpovídá definici stanovené Evropským hospodářským a sociálním výborem EK.<sup>76</sup> Zároveň to však znamená, že poskytovatelé využívající platformu BlaBlaCar nebudou v žádném případě splňovat definiční znaky závislé práce. Svou činnost sice musí vykonávat osobně, to znamená, že se nemohou nechat zastoupit jinou osobou při propagované jízdě, ale nejednají podle ničích pokynů, ničím jménem, ve vztahu subordinace a nejsou vůči zprostředkovateli ve vztahu hospodářské závislosti. Na straně druhé však existují i zprostředkovatelé, jejichž smluvní podmínky považují v mnoha ohledech spíše za jakési floskule, které se pouze snaží zastříť pravý stav věcí. Typickým příkladem těchto společností, jak bylo již několikrát naznačeno, je pak ekonomický a dopravní gigant Uber.

Stejně jako společnost BlaBlaCar i společnost Uber se vždy prezentovala tak, že se jedná o poskytovatele informačních technologií, nikoli o obdobu běžných dopravních společností, které provozují klasické „žluté“ taxíky.<sup>77</sup> Jsem však přesvědčen o tom, že u Uberu se jedná pouze o snahu vyhnout se přísnějším vnitrostátním pravidlům všech zemí, ve kterých působí, a jež platí právě pro poskytování dopravních služeb, čímž by došlo k jeho neúměrnému zvýhodnění na trhu. Pokud se postavení poskytovatelů týče, ti s Uberem uzavírají poněkud odlišné smluvní podmínky, než tomu je u společnosti BlaBlaCar, a jejich součástí jsou zahraničními soudy a doktrínou často protežované *independent-contractor clauses*.<sup>78</sup> Na základě těchto tedy poskytovatelé v podstatě přistupují na to, že nemohou nikdy

---

<sup>75</sup> Ibid. Clause 8.1. (i), (iii), (xv).

<sup>76</sup> Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Evropský program pro ekonomiku sdílení COM (2016), 356 final, ze dne 15. 12. 2016.

<sup>77</sup> Podmínky pro řidiče stanoví následující: „you acknowledge that Uber does not provide transportation, logistics, delivery or vendors services or function as a transportation provider or carrier (...)”. Nebo “Uber UK is not a Transportation Provider and does not provide transportation services. Transportation services are provided to you under a contract (the "**Transportation Contract**") between you and the Transportation Provider that is identified to you in the booking confirmation provided by Uber UK.“

<sup>78</sup> Jak uvádějí například Terms and Conditions of Uber ze dne 14. 3. 2018. Clause 2.2.: „YOU ACKNOWLEDGE THAT UBER DOES NOT PROVIDE TRANSPORTATION, LOGISTICS, DELIVERY OR VENDOR SERVICES OR FUNCTION AS A TRANSPORTATION PROVIDER OR CARRIER AND THAT ALL SUCH TRANSPORTATION, LOGISTICS, DELIVERY AND VENDOR SERVICES ARE PROVIDED BY INDEPENDENT THIRD PARTY CONTRACTORS WHO ARE NOT EMPLOYED BY UBER OR ANY OF ITS AFFILIATES.“



být ve vztahu k Uberu v jakémkoli stupni závislosti, protože svou činnost vykonávají jako tzv. *self-employed*, tedy osoby samostatně výdělečně činné.

Již zde se dostáváme k jádru celého problému, který bude podrobně řešen v následující kapitole, a to zejména v souvislosti s rozhodnutím londýnského pracovněprávního tribunálu ve věci *Aslam, Farrar v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*. Základním principem pracovního práva je, aby byla zaměstnanci, tedy slabší straně, která je na svém zaměstnavateli ekonomicky, právně i osobně závislá, poskytnuta dostatečná ochrana v rámci jejich vzájemného pracovněprávního poměru. Z toho logicky vyplývá, že každému zaměstnavateli vznikají vůči zaměstnancům určité povinnosti, které musí bez dalšího dodržovat, pokud sám nechce, aby čelil případným, pravděpodobně opodstatněným žalobám či sankcím ze strany inspektorátu práce. Společnost Uber, stejně jako společnost Lyft či Amazon,<sup>79</sup> se těmito *independent-contractor clauses* snaží jednoduše docílit toho, aby jí žádné z těchto zákonem předpokládaných povinností nevznikaly a aby na ni tak nebyl vyvíjen tlak ze strany jejích poskytovatelů, kteří by se pak mohli domáhat vybírání dovolené, vyplácení minimální mzdy, možnosti náhrady při pracovním úrazu a dalších.

Domnívám se však, že stejně jako u jakéhokoli jiného právního jednání, i zde je nutno postupovat v souladu s ustanovením § 555 OZ, resp. s principem *primacy of fact*.<sup>80</sup> Základní ustanovení týkající se právního jednání v našem občanském zákoníku jednoduše říká, že „*právní jednání se posuzuje podle svého obsahu*“. Princip *primacy of fact*, často používaný například v zemích *common law*, pak stejně tak má za účel dát určitý manévrovací prostor soudu, který rozhoduje o skutečné povaze konkrétního právního jednání. Ten se projevuje tím, že i když může být právní jednání nazváno určitým způsobem a obsahovat ujednání, která existenci určitých právních poměrů vylučují, je na soudu, aby ad hoc objektivně zhodnotil, jaká je skutečná povaha daného právního vztahu mezi konkrétními subjekty. Na základě uvedeného pak není obtížné dojít k tomu, že i když společnost Uber jasně uzavírá s poskytovateli smluvní podmínky, které jakýkoli pracovněprávní vztah vylučují, může být realita odlišná.

Výše bylo uvedeno, že poskytovatelé využívající platformu BlaBlaCar nesplní s výjimkou osobního výkonu dané činnosti žádný z dalších definičních znaků závislé práce.

---

<sup>79</sup> Například vizte Amazon Mechanical Turk Participation Agreement (n. 11), kde se píše: „*while Providers are agreeing to perform Services for you as independent contractors and not employees (...)*“

<sup>80</sup> DE STEFANO, V.: *The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy*. Geneva: International Labour Office. 2016. Str. 12.

Řidiči Uberu taktéž musí vykonávat svou řídičskou činnost pro Uber osobně, a to bez jakékoli možnosti zastoupení, jaká existuje u jiných závazkově-právních vztahů. Pokud mi jako poskytovateli bude zpřístupněna možnost využívat digitální platformu Uberu ke spojování s jejími uživateli, vztahuje se na mě bez dalšího povinnost zdržet se jakéhokoli postoupení daného oprávnění na další osobu. Stejně tak nebude ani možné, aby na můj účet vykonával danou činnost někdo jiný.<sup>81</sup>

S osobním výkonem činnosti úzce souvisí také opakovaně zmiňovaná hospodářská závislost slabší smluvní strany pracovněprávního vztahu. U společnosti BlaBlaCar byla tato bez dalšího vyloučena, jelikož přímo jejich smluvní podmínky uvádějí, že poskytovatelé nesmí jejich aplikaci využívat za účelem získání zisku. To je pravděpodobně ten největší rozdíl, který Uber či Lyft odlišuje od zprostředkovatele typu BlaBlaCar. Řidiči Uberu totiž primárně využívají tuto platformu za účelem získání zisku, a to buď formou pouhého přivýdělku, v takovém případě se kritérium hospodářské závislosti posuzuje se značnými obtížemi, či formou plnohodnotné činnosti, která slouží jako hlavní zdroj jejich obživy, přičemž je zřejmé, že finanční závislost těchto subjektů bude na Uberu značně rozsáhlá. To, že v případě Uberu existuje možnost volby, pak nepovažuji za argument, který by měl nahrávat závěru, že daná hospodářská závislost není relevantní, jelikož i v rámci klasického pracovněprávního vztahu může docházet k uzavírání například polovičních úvazků. Toto kritérium se mi jeví o to významnější s ohledem na počet subjektů, kteří využívají platformu Uberu k zajišťování téměř celé své obživy, či alespoň její podstatné části, a jejichž počet byl již v letech 2012 až 2014 poměrně vysoký.<sup>82</sup> Osobní výkon činnosti jako jeden z těch hlavních definičních znaků závislé práce dle ZPr naplněn bude.

Pokud se výkonu práce jménem zaměstnavatele týče, i zde se přikláním k názoru, že řidiči Uberu, i když označováni jako osoby samostatně výdělečně činné, budou svou činnost vykonávat jménem Uberu, tedy v souladu s definicí závislé práce. Jak výše uvedeno, toto hledisko obsahuje dvě samostatné složky, a to složku odpovědnostní a složku podnikatelského rizika. K odpovědnostní složce stačí přirovnat Uber k jakékoli jiné společnosti poskytující

---

<sup>81</sup> Viz 2.1. a následující Uber B. V. Addendum, kde se uvádí: „*Driver will maintain his or her Driver ID in confidence and not share it with any third party (...)*“.

<sup>82</sup> Společnost Uber měla již v roce 2015 evidováno až 160.000 lidí, kteří využívali její aplikaci k obstarávání živobytí. Ve Velké Británii pak již podle posledních studií 5% pracujících získává v oblasti sdílené ekonomiky veškerý svůj příjem a 24% získává za „sdílení“ více než polovinu svých příjmů. Blíže viz: SMITH, R. – LEBERSTEIN, S. *Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy*. Zpráva pro National Employment Law Project. 2015. str. 3. Dále například Uber and 2012-13 American Community Survey uváděla, že 7 % řidičů Uberu užívá platformu více než 50 hodin týdně, 12 % mezi 35-49 hodinami týdně a 30 % mezi 16-34 hodinami týdně.

dopravní služby, kterou Uber například dle judikatury Soudního dvora Evropské unie je.<sup>83</sup> Pokud například osoba využije služeb klasického provozovatele taxi a konkrétní řidič ať už úmyslně, či neúmyslně způsobí, že daný spotřebitel musí zaplatit víc, než měl dle původně sjednané ceny, čímž mu vznikne majetková újma, spotřebitel se se svým nárokem obrátí na právnickou osobu tuto činnost provozující, nikoli na konkrétního řidiče. Tento postup bude stejným způsobem uplatněn také u společnosti Uber, která pak bude mít případný regres vůči danému poskytovateli, ale uživatel nebude svůj nárok uplatňovat přímo vůči němu, i když podle smluvních podmínek dochází v podstatě k uzavření smlouvy mezi ním a uživatelem.

Složka podnikatelského rizika bude v posuzovaném případě již více problematická. Tato úzce souvisí s tím, že v případě čistokrevného zaměstnance nedochází v podstatě k tomu, že by musel sám podstupovat jakékoli finanční či obdobné riziko související s vykonávanou činností. To zaměstnavatel riskuje, že z důvodu nedostatečného počtu zákazníků, špatného podnikatelského úsudku či nesprávně provedených investic dojde k tomu, že například nebude schopen plnit své závazky, čímž dojde k jeho vlastnímu zadlužení – nadále však bude povinen vyplácet mzdu svým zaměstnancům, kteří by tímto rizikem měli být dotčeni minimálně. I když to samozřejmě bude primárně společnost Uber, která svým fungováním na trhu ovlivní svůj podnikatelský úspěch a tím i schopnost vyplácet předmětnou část peněz všem poskytovatelům, jednotliví řidiči nesou určitou míru rizika samostatně. I podle smluvních podmínek jsou totiž sami například zodpovědní za stav svého vozu, doplňování pohonných hmot, a dokonce podléhají systému hodnocení jednotlivými uživateli. Jejich samotná neprofesionalita pak může v podstatě vést k tomu, že nebudou získávat žádné zakázky a nebude jim tak náležet žádná odměna přímo od Uberu, což je postup u klasického zaměstnance nepředstavitelný.

Poslední dva definiční znaky závislé práce, o kterých bylo už výše pojednáno dohromady, jsou výkon činnosti podle pokynů zaměstnavatele a výkon činnosti ve vztahu nadřazenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, přičemž těmto se dle mého názoru bude klasický řidič Uberu vzdalovat nejvíce. V kapitole druhé byly tyto znaky označené za projev „deficitu demokratičnosti“, který je pro pracovněprávní vztahy velmi typický. Tento deficit se projevuje tím, že zaměstnanec je jako slabší strana povinen 100% a v podstatě bez

---

<sup>83</sup> Rozsudek ze dne 20. 12. 2017 ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL*, sp. zn. C-434/15, EU:C:2017:981.

jakýchkoli výhrad<sup>84</sup> konat vše, co mu zaměstnavatel v rámci předmětného vztahu přikáže. Zaměstnavatel tedy bez dalšího určuje, jaká bude například pracovní doba daného zaměstnance, v jakém místě bude zaměstnanec práci pro zaměstnavatele vykonávat, jak bude daná pracovní doba rozvržena a jakým způsobem je zaměstnanec povinen tuto evidovat. Dále je čistě v jeho rukou, jakým způsobem a v jaké výši bude probíhat odměňování zaměstnance, bude zaměstnanci určovat dobu čerpání jeho dovolené a určí, jaké další povinnosti zaměstnanec při výkonu práce má.

Tomuto striktnímu výkladu pak poskytovatelé využívající platformu Uber spíše odpovídát nebudou, k čemuž se přiklonil ve svém rozhodnutí také pracovněprávní tribunál v Londýně.<sup>85</sup> Bude tomu tak zejména proto, že právě flexibilita je akcentována jako největší výhoda pro všechny uživatele podobných aplikací, a že řidiči Uberu s výjimkou doby, kdy jsou přihlášení v dané aplikaci formou „available“ nepodléhají v podstatě vůbec žádné nadřizenosti, jelikož nemusí činit v podstatě nic. Na následujících řádcích ale poukáží na několik problematických faktorů, které mají za následek nutnost posuzovat některé definiční znaky závislé práce v dnešní době moderních technologií poněkud odlišným způsobem, než tomu bylo v dobách minulých.

Digitalizace a flexibilní formy práce mají totiž odlišné požadavky na výkon práce zaměstnancem, než jak tomu bylo u klasických zaměstnanců továrních. Aby správný výrobní provoz na přelomu 20. a 21. století fungoval tak, jak zaměstnavatel potřeboval k zisku a k tomu, aby byl konkurenceschopný na trhu, bylo nutné, aby zaměstnanci definičním znakům závislé práce striktně podléhali. Dokud totiž neexistovala taková mobilní a informační síť, jak jsme dnes zvyklí, nebylo v podstatě možné žádným způsobem zaměstnance kontrolovat či s ním být v neustálém kontaktu, pokud se fyzicky nenacházel na pracovišti.

Wi-fi, jakožto označení pro standardy popisující bezdrátovou komunikaci v informační síti či mobilní data ve formě LTE,<sup>86</sup> která umožňují využívání vysokorychlostního internetu v mobilních sítích, dávají dnešnímu pracovnímu trhu nové nádechy a v mnohém překlenují starý systém vnímání pracovního trhu. Domnívám se tak, že při posuzování postavení subjektů, jakými jsou právě například poskytovatelé služeb

---

<sup>84</sup> Samozřejmě s výjimkou pokynů, které by vedly k jakékoli formě protiprávního jednání, či dokonce ke spáchání trestného činu.

<sup>85</sup> Rozhodnutí ve věci *Aslam, Farrar v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.*

<sup>86</sup> LTE je zkratka pro anglický pojem *Long Term Evolution* a jedná se o nejmodernější systém přenosu informací v rámci mobilních sítí, který mj. umožňuje využívání neodděleného systému přenosu hlasu.

využívající platformu Uberu, nemůžeme striktně dodržovat kritérium subordinace, ale větší roli hraje zejména kontrola, která je nad konkrétními subjekty vykonávána a také jejich hospodářská závislost. V této části bych rád připomněl statistiku, která prokazuje, že již v letech 2012 až 2013 provozovalo v USA činnost poskytovatele pro Uber 7 % lidí více než 50 hodin týdně a 12 % všech řidičů mezi 35 až 49 hodinami týdně.<sup>87</sup>

Vzhledem k vysokým počtům subjektů, které platformu Uber využívají je tak zřejmé, že se nebude jednat ani o desítky a ani o stovky řidičů, nýbrž o desetitisíce, kteří jsou na společnosti Uber hospodářsky závislí. Za neméně znepokojující považuji skutečnost, že i když Uber do svých smluvních podmínek komponuje *independent-contractor clauses* a tvrdí, že hlavním účelem přivýdělnku prostřednictvím jeho platformy je flexibilita, vykazuje činnost pro něj značné prvky kontroly, které se dají přirovnat k těm, které má klasický zaměstnavatel nad klasickým zaměstnancem.

Tak například skutečnost, že řidič Uberu nemá žádnou „pracovní dobu“, ve které by podléhal pokynům společnosti Uber, je při nejmenším diskutabilní. Uber sice v předmětných sporech tvrdil, že řidiči nemají žádnou povinnost přijímat konkrétní jízdy, ale zavedená praxe mluví jinak. Jeden z důkazů použitých před pracovněprávním tribunálem v Londýně byl totiž dopis společnosti Uber jednomu ze svých řidičů ze dne 19. 8. 2014, ve kterém stojí: *„We noticed you cancelled more than 15% of your jobs last week. Cancelling jobs you have accepted leads to highly frustrating experiences for riders, an unreliable experience and lower earnings. Only accept a jobs if you are prepared to pick up the user and complete that job and if you are not in a position to do work for Uber remember to log Offline at any time.“*<sup>88</sup> V kombinaci s hodnocením, kterému řidiči společnosti Uber podléhají a které je striktně kontrolováno přímo společností Uber pak dochází k tomu, že řidiči nemají ani zdaleka takovou volnost, jak se na první pohled může zdát.

Na řádcích výše jsem poukázal na to, jak lze vnímat rozdíl mezi nejčistší podobou ekonomiky sdílení a mezi sdílením, jak jej chápe většinová společnost například u poskytování služeb společnosti Uber. I když jsem si na jednu stranu vědom, že jak řidiči například BlaBlaCar, tak řidiči Uberu nenaplnují definiční znaky závislé práce, jsem přesvědčen o tom, že minimálně u řidičů Uberu nelze bez dalšího říct, že jim není správné poskytnout jistou míru ochrany, kterou zajišťují pracovněprávní předpisy. Nesporná je však

---

<sup>87</sup> Uber and 2012-13 American Community Survey.

<sup>88</sup> Rozhodnutí *Aslam, Farrar v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.*

skutečnost, že vzhledem k judikatuře našich soudů, kterým samozřejmě mnohdy nezbývá nic jiného, než interpretovat zákony *stricto sensu* a hlavně ve smyslu *de lege lata*, nikoli *de lege ferenda*, by řidiči společnosti Uber za zaměstnance označení nebyli a tudíž by se na ně žádná práva plynoucí pro ně z pracovněprávního vztahu neuplatnila. Udělat z nich čistokrevné zaměstnance sice nespátřuji jako žádoucí, ale z důvodu kontroly a hospodářské závislosti, kterým poskytovatelé společnosti Uber podléhají, mám za to, že neposkytnout jim v určitých případech ochranu žádnou může vést k popření smyslu pracovního práva jako takového. Pro prezentaci toho, jak si představuji přístup, který by byl žádoucí i u nás, bude na následujících řádcích podrobně zkoumána zahraniční judikatura, která se s těmito otázkami již musela vypořádat.

## 4. Sdílená ekonomika pohledem judikatury

V kapitole druhé již bylo naznačeno, že zahraniční judikatura má významný podíl zejména na schopnosti vůbec uchopit samotný pojem ekonomiky sdílení v dnešní době digitalizace a na správné identifikaci postavení uživatelů, poskytovatelů a zprostředkovatelů. Speciálně pak v otázce týkající se zprostředkujícího subjektu, který byl mnohými označen za ten nejvíc problematický, zavdala judikatura bohaté diskuzi. Ta hromadně vedla k jeho striktnímu vymezení a označila tak největší zprostředkující giganty, jakým je například společnost Uber, za obyčejné podnikatele. Tato kapitola se tak bude podrobně věnovat rozhodnutím několika zahraničních soudů, přičemž zvláštní pozornost bude věnována zejména rozhodnutí londýnského pracovního tribunálu,<sup>89</sup> které řidiče Uberu označilo, při splnění určitých kritérií, za pracovníky. Tím dalo celé diskuzi o tom, jaké postavení vlastně poskytovatelé mají, nový, a - dle mého názoru - v mnohém správný směr.

### 4.1. Londýnský tribunál jako první vlaštovka

Každá nová a neprozkoumaná oblast, která není právně správně, dostatečně či snad vůbec ošetřena, potřebuje ve světě práva určitý impuls. V případě postavení subjektů ve sdílené ekonomice tomu tak bylo při rozhodnutí londýnského pracovního tribunálu ve věci *Aslam, Farrar a ostatní v. Uber B. V., Ubet London Ltd. a Uber Britannia Ltd.* ze dne 28. 10. 2016, na které následovalo rozhodnutí odvolacího pracovního tribunálu v Londýně ze dne 10. 11. 2017 č. j. UKEAT/0056/17/DA. Jelikož tato rozhodnutí jako první řešila mimo postavení společnosti Uber také postavení poskytovatelů, kteří aplikaci Uberu využívají, stala se prvním návodem k tomu, jak na problematiku sdílené ekonomiky lze pohlížet pohledem pracovního práva. Výjimečně se v tomto případě totiž nejednalo o situaci, kdy jedna taxikářská společnost žaluje Uber pro porušení pravidel hospodářské soutěže, k čemuž došlo také v České republice.<sup>90</sup>

V první řadě je nutné si podrobně představit, jak společnost Uber a její mobilní aplikace vlastně fungují. Jak již bylo naznačeno v kapitole druhé, na poli sdílení jízd se vyskytují tři subjekty, tedy uživatelé (zákazník), poskytovatelé (řidič) a zprostředkovatel

<sup>89</sup> Rozhodnutí ve věci *Aslam, Farrar v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.*

<sup>90</sup> Usnesení Krajského soudu v Brně ze dne 7. 4. 2017, č. j. 18 Nc 9/2017-46 a dále také například rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain SL*, Case No.: C-434/15 ze dne 20. 12. 2017 či rozhodnutí Zemského soudu ve Frankfurtu nad Mohanem ze dne 18. 3. 2015 sp. zn. 3-08-O 136/14.

(společnost Uber).<sup>91</sup> Systém této mobilní aplikace je poté nastaven tak, že každá fyzická osoba starší 18 let, jež se rozhodne využívat tyto transportní služby, může provést pomocí svého chytrého telefonu registraci a následné přihlášení. K registraci je mimo jiné nutné také zadat údaje ke své platební kartě, což je hlavní předpoklad pro úspěšné přihlášení. Poté už v podstatě nic nebrání tomu, aby mohl uživatel aplikaci bez omezení používat.

Po zadání žádosti o jízdu navigace určí polohu uživatele, podle níž Uber bezprostředně vyhodnotí, jaké řidiče má v okolí a který bude pro konkrétního uživatele nejvýhodnější, tedy nejrychlejší volbou. V tento moment má aplikaci vybraný řidič deset sekund na to, aby danou jízdu přijmul a potvrdil tak, že uživateli poskytne své transportní služby. Pokud tak neučiní či jízdu z nějakého důvodu odmítne, je uživatel automaticky přesměrován k dalšímu řidiči v blízkosti jeho lokace.<sup>92</sup> Když dojde k přijetí jízdy ze strany řidiče, je s ním uživatel spojen, a to takovým způsobem, že řidiči je pomocí GPS navigačního systému ukázána přesná lokace uživatele a oba se navzájem mohou telefonicky spojit v případě vyjasnění přesného místa vyzvednutí, zdržení a dalších. Na konci jízdy dojde už pouze k platbě, která je automaticky provedena stržením konkrétní finanční částky z platební karty uživatele vypočítané na základě doby, kterou jízda trvala, a trasy, která byla zvolena.

Tato platba se potom automaticky nedělí mezi společnost Uber a poskytovatele jízdy, ale je v plné výši převedena právě Uberu. Ten poté podle současných smluvních podmínek odvádí určité procento z této platby, která slouží k pokrytí všech výdajů s cestou spojených poskytovateli dané jízdy, a to jednou týdně, za všechny jízdy, které byly v rozhodném období vykonány. S výjimkou těchto klasických plateb, jež tvoří majoritní část pohybu finančních aktiv ve vztahu uživatel-zprostředkovatel-poskytovatel, existují další typy transakcí, na které vnitřní předpisy Uberu pamatují. Mezi tyto patří ve Velké Británii poplatek ve výši pět liber, který musí uživatel zaplatit, když jízdu zruší pět minut poté, co byla potvrzena, pokuty řidičům při záměrném použití delší a pro uživatele méně výhodné cesty a další.<sup>93</sup>

---

<sup>91</sup> Originální „Partner Terms“ datované k 1. 7. 2013 pracují s pojmy „Customer“, což je každá osoba, která se registrovala a přihlásila do aplikace Uberu za účelem vyhledávání jízd; „Driver“, tedy osoba, která je zaměstnancem či obchodním partnerem subjektu zvaného „Partner“, který má podle těchto „Partner Terms“ odpovědnost za řízení „Driving service“, přičemž je samozřejmé, že „Driver“ a „Partner“ budou v naprosté většině totožné osoby. A konečně „Uber“ jako Uber B.V, v tomto případě zprostředkovatel.

<sup>92</sup> Odmítání jízd je ale jedním z hlavních nástrojů kontroly Uberu nad svými řidiči, která je dle mého názoru příliš vysoká. I přesto, že se totiž jedná o sdílení a řidiči by tak neměli být povinni účastnit se na jízdě, která z pohledu sdílení jejich času není výhodná, při zahájení svých poskytovatelských služeb obdrží balíček doporučení, která mimo jiné stanoví: „*High Acceptance Rate: Going on-duty means you are willing and able to accept trip requests. Rejecting too many requests leads to rider confusion about availability. You should be off-duty if not able to take requests.*“.

<sup>93</sup> Rozhodnutí ve věci *Aslam, Farrar v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*. Str. 5.



Samotnou definicí společnosti Uber se soud také zabýval v první části svého rozhodnutí, přičemž na závěrech, ke kterým v těchto otázkách došel, postavil celé své rozhodnutí. Je to totiž právě definice postavení této společnosti, která determinuje, jaké vnitrostátní předpisy se na ni mohou aplikovat. Co se týče sebe prezentace Uberu, ten se vždy velmi striktně označoval za společnost, která nikdy neposkytovala dopravní či jiné transforční služby. Například v části druhé pravidel a podmínek Uber B. V., neboli takzvaných *rider terms* se píše: „Berete na vědomí, že Uber nezajišťuje služby transportní, logistické, ani služby pro doručování či prodej, a že nefunguje jako poskytovatel dopravy a ani dovožky, a že všechny tyto transportní, logistické, doručovací a prodejní služby zajišťuje nezávislá třetí strana, která není zaměstnaná společností Uber ani žádnou její odnoží.“<sup>94</sup> Stejně tak další dokument, který byl brán soudem v potaz, a který je označen jako *Partner Terms* stanoví, že: „Partner bere na vědomí a souhlasí s tím, že Uber nezajišťuje žádné dopravní služby, a že Uber není dopravní či osobní přepravce. Uber pouze nabízí informace a prostředky sloužící k propojení Zákazníků, kteří hledají taxikářské služby, s Řidiči, kteří takové služby mohou poskytnout, nikterak však nezamýšlí svým jménem tyto služby či jakékoli jiné služby osobního přepravce poskytnout. Uber nemá žádnou zodpovědnost či odpovědnost za jakoukoli jízdu či dopravní službu poskytnutou Partnerem či Řidičem. (...)“<sup>95</sup>

Důvod, proč se Uber snažil sám sebe za všech okolností označit za technologickou společnost prodávající software, a nikoli za společnost dopravní, je snaha o vytvoření nástroje, jak obházet daňové, sociálněprávní, pracovněprávní a další regule. Pokud by tomu totiž tak například v Evropě skutečně bylo, na Uber by se vztahovala směrnice Evropského parlamentu a Rady o některých právních aspektech služeb informační společnosti, zejména elektronického obchodu, na vnitřním trhu.<sup>96</sup> V důsledku toho by na Uber nedopadaly stejné předpisy jako na ostatní dopravce a provozovatele taxislužeb. Pokud by společnost Uber vskutku prokázala svoje postavení zprostředkujícího subjektu a technologické informační společnosti, nemusela by zřejmě v žádné zemi svého působení plnit vnitrostátní předpisy, jež se vztahují na ostatní dopravní služby a taxislužby. Například v České republice by na ni pak tudíž nedopadala úprava zákona č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě a byla by tak ve značné hospodářské výhodě oproti ostatním službám, jež bez dalšího spadají pod záštitu dopravní služby. Kromě předmětných rozhodnutí z Londýna bude dále věnována pozornost i zkoumání

<sup>94</sup> Uber B. V. Terms and Conditions, Rider Terms, California, 4-12-2017.

<sup>95</sup> Rozhodnutí ve věci *Aslam, Farrar v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*.

<sup>96</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/31/ES ze dne 8. 6. 2000 o některých právních aspektech služeb informační společnosti, zejména elektronického obchodu, na vnitřním trhu.

další zahraniční judikatury, především pak té, která se prostřednictvím institutu předběžné otázky dostala až před Soudní dvůr Evropské unie, jenž se musel s působností práva EU vypořádat.

#### 4.1.1. Jádru sporu

Žalobce vykonával pro žalovaného činnost v podobě transportních služeb, a to přibližně od začátku roku 2013 do konce roku 2015, kdy podal proti žalovanému žalobu postavenou na znění anglických pracovněprávních předpisů.<sup>97</sup> Stěžejními body pro uchopení argumentace stran jsou především body 83 a 84 daného rozhodnutí, kde soud shrnuje hlavní body argumentace právních zástupců obou stran.<sup>98</sup> Žalobce tvrdí, že smluvní podmínky, které uzavírá společnost Uber se svými řidiči, je nutné číst s notnou dávkou skepticismu a že ve skutečnosti řidiči skutečně podléhají jádru definice pracovníka dle § 230 odst. 3 písm. b) ERA.<sup>99</sup> Dále má za to, že pracovní doba řidičů Uberu začíná v momentě, když opouští své bydliště, a končí až ve chvíli, kdy se do něj zase vrací. V případě, že by soud na tuto argumentaci nepřistoupil, tak dodává, že je nutno považovat řidiče Uberu za zaměstnance alespoň v době, kdy mají zapnutou aplikaci. Tento svůj názor opírá žalobce o skutečnou míru kontroly, kterou společnost Uber nad svými řidiči vykonává.<sup>100</sup> I když se totiž sama společnost definuje pouze jako agent zprostředkující možnost nezávislým řidičům k získání příjmu, jako agent dle tvrzení žalobce nevystupuje.

K tomu bylo pracovněprávnímu tribunálu předloženo několik důkazů, přičemž mezi stěžejní lze zařadit ty, které soud podrobuje kritice v bodech 28 až 38 svého rozhodnutí. Ty se například zabývají definicí jednotlivých subjektů, které se podílejí na provozu dopravních služeb prostřednictvím Uberu a které odlišují postavení tzv. partnera a řidiče. Partnerem se rozumí osoba, která má přímou odpovědnost za provoz dopravních služeb a která uzavřela smluvní podmínky se společností Uber. Řidič je potom ten, kdo je vůči partnerovi

---

<sup>97</sup> Employment Rights Act 1996 (ERA), Part II., National Minimum Wage Act 1998 (NMWA) a Working Time Regulations 1998 (WTR).

<sup>98</sup> Rozhodnutí ve věci *Aslam, Farrar v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*. Body 83 a 84.

<sup>99</sup> „(3) In this Act “worker” (except in the phrases “shop worker” and “betting worker”) means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under)—

(a) a contract of employment, or

(b) any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual;“

<sup>100</sup> Blíže vizte například *Partner Terms, The Drivers Addendum* či *Rider Terms* společnosti Uber.

v zaměstnaneckém poměru, nebo ten, kdo pro něj vykonává svou činnost jako OSVČ a který tak přímo poskytuje dopravní služby.<sup>101</sup>

V praxi to samozřejmě znamená, že partner a řidič budou často, ne-li vždy, tatáž osoba a jde pouze o další snahu společnosti Uber, jak se zbavit svého potenciálního postavení zaměstnavatele. Stejně tak je k povšimnutí například čl. 2.3. Uber BV Driver Addendum, což je dokument datovaný k 20. říjnu 2015, podle kterého platí, že: „*Uber and its Affiliates in the Territory do not, and shall not be deemed to, direct or control Driver generally or in Driver's performance of Transportation Services or maintenance of any Vehicles. Driver acknowledges that neither Uber nor any of its Affiliates in the Territory controls, or purports to control: (a) when or for how long Driver will utilize the Driver App or the Uber Services; or (b) Driver's decision, via the Driver App, to decline or ignore a User's request for Transportation Services, or to cancel an accepted request*“<sup>102</sup>.

V kontrastu s tím jsou zajímavé body 48 a 51 londýnského rozhodnutí, kdy bod 51 je také předmětem zkoumání odvolacího pracovněprávního tribunálu v Londýně. Bod 48 zkoumá podrobně uvítací balíček, který obsahuje informace o tom, jak by se měli řidiči chovat a co po nich Uber požaduje. Mezi tyto patří vysoký standard služeb, nízký stupeň zrušených jízd poté, co je řidič přijme, a vysoký stupeň přijatých jízd. Z bodu 51 pak vyplývá, že čl. 2.3. Uber BV Driver Addendum zmíněný výše je pouhou floskulí velmi vzdálenou od skutečnosti, protože oficiální stanovisko Uberu zní: „*You should accept at least 80% of trip requests to retain your account status.*“<sup>103</sup> Ve světle výše uvedeného se domnívám, že argumentace žalobce je v předmětném sporu více než na místě, k čemuž se do určité míry přiklonil také soud.

Společnost Uber jako žalovaná naproti tomu argumentuje naprosto odlišnými skutečnostmi. Právní zástupce poznamenává, že smluvní podmínky společnosti Uber jsou platné, že žádným způsobem nezastírají skutečný stav věci a že jednotliví řidiči na jejich znění přistupují dobrovolně. Co se týče pracovněprávní legislativy v UK, žalovaná tvrdí, že jak ve vztahu k WTR, tak ve vztahu k NMWA je možné považovat za pracovní dobu maximálně tu část výkonu činnosti řidičů, kdy reálně převáží určitého pasažéra, a nikoli celou dobu, po kterou mají zapnutou svou aplikaci a jsou tak připraveni přijímat nabídky k jízdám. Nadto žalovaná uvádí, že jejím hlavním účelem je poskytování software služeb,

---

<sup>101</sup> Bod 32 rozhodnutí *Aslam, Farrar v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*, op. cit.

<sup>102</sup> Čl. 2.3. Uber BV Driver Addendum.

<sup>103</sup> Bod 51 rozhodnutí *Aslam, Farrar v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*, op. cit.

kteří pouze usnadňují práci lidem, které si jako osoby samostatně výdělečně činné chtějí přivydělat formou poskytování dopravních služeb.

K podpoření těchto svých argumentů cituje některé pasáže svých interních dokumentů, zejména pak ty, jejichž znění má následující charakter: „*This Driver Addendum to Services Agreement (“Addendum”) constitutes a legal agreement between an independent company in the business of providing Transportation Services (as defined below) (“Transportation Company”) and an independent, for-hire transportation provider (“Driver”). Driver currently maintains a contractual or employment arrangement with Transportation Company to perform passenger carriage services for Transportation Company. Transportation Company and Uber B.V. (“Uber”) have separately entered into a Services Agreement (“Agreement”) in order for Transportation Company to access the Uber Services (as defined below).*“<sup>104</sup> Z této pasáže Uber pak usuzuje, že sama žalovaná nemůže být nikdy zaměstnavatelem jednotlivých řidičů, protože ta pouze uzavírá *Service Agreement* s nezávislými dopravními službami, které až využitím její platformy poskytují dopravní služby. Všechny tyto argumenty pak žalovaná podporuje tím, že hlavním účelem výkonu její činnosti jako zprostředkovatele je umožnit poskytovatelům co možná nejflexibilnější výkon činnosti, přičemž subsumování jejich postavení pod definici pracovníka by mělo za následek popření celého jejich podnikatelského modelu.

#### **4.1.2. Rozhodnutí londýnského tribunálu a jeho přínos**

Než soud přistoupil přímo k meritu věci, a to tedy k hodnocení toho, zda zde existuje určitá forma pracovněprávního poměru mezi Uberem a jeho řidiči, pozastavil se nad tím, jakou aktivitu Uber vykázal za účelem toho, aby na něj jako na zaměstnavatele nikdy nemohlo být pohlíženo. Míra skepticismu, kterou získal nad smluvními podmínkami společnosti Uber, vycházela z toho, že Uber jako společnost, jejímž hlavním předmětem činnosti je převážet uživatele motorovými vozidly z bodu A do bodu B, zaprvé nutila jak své řidiče, tak i uživatele samotné platformy přistoupit na podmínky, že se v žádném případě nejedná o dopravní společnost, a že za tímto účelem vytvořila jejich znění takovým způsobem, že byly matoucí, obsahovaly fikci, a dokonce naprosto novou, dříve nepoužitou terminologii.<sup>105</sup> Soud se nad těmito praktikami Uberu pozastavil takovým způsobem, že mu nezbylo než dokonce citovat nejslavnější citát královny Gertrúdy ze slavné hry Hamlet: „*The*

---

<sup>104</sup> Preamble Driver Addendum to Service Agreement, datované k 20. říjnu 2015

<sup>105</sup> Bod 87 rozhodnutí *Aslam, Farrar v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*, op. cit.

*lady doth protest too much, methinks*“, čímž jasně deklaroval, jak bezpředmětné jejich znění ve své podstatě je.

K vypořádání se s postavením řidičů Uberu a jejich podřazením pod pracovní právní legislativu UK soud přistoupil v bodech následujících. Definice zaměstnanců a pracovníků je upravena v § 230 ERA, přičemž pracovníci (*worker*) jsou subjekty, které jsou na půli cesty mezi klasickým zaměstnancem a mezi osobou samostatně výdělečně činnou. Britská legislativa tak dělí pracovní aktivní obyvatelstvo mimo OSVČ na tzv. *core workers* a *limb (b) workers*, jejichž postavení bylo předmětem dalšího zkoumání.

U *limb (b) workers* se jedná o osoby, které vykonávají pro někoho jiného 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 osobně vykonávat jakoukoli práci či službu.<sup>106</sup> Sdílející společnosti však neoznačují své uživatele jako zaměstnance, naopak se snaží tyto subjekty dostat mimo pracovní právní úpravu, jak bylo opakovaně zmíněno výše. Soud se tak musel vypořádat s otázkou, zda tedy skutečně řidiči Uberu vykonávají pro Uber práci či službu a zda jsou k němu v nějakém vztahu závislosti, a pokud ano, v jaký moment tomu tak je.

K tomu v bodu 86 rozhodnutí soud uvádí, že každý řidič, který má (i) zapnutou aplikaci společnosti Uber, (ii) nachází se v oblasti, ve které je oprávněn poskytovat své služby a (iii) je schopný a ochotný přijímat nabídky, pracuje pro Uber, a to na základě platné pracovní smlouvy.<sup>107</sup> Tuto svou argumentaci doprovází mimo jiné tím, jak absurdní shledává model, který společnost Uber v rámci slyšení hájila, a dodává, že: „*The notion that Uber in London is a mosaic of 30,000 small businesses linked by a common platform is to our minds faintly ridiculous. (...) Uber's case has to be that if the organization became insolvent, the drivers would have enforceable rights directly against the passengers (...) The absurdity of this propositions speak for itself*“

Proč tribunál rozhodl, že řidiči Uberu vykonávají pro společnost profesionální pracovní služby, prostřednictvím nichž může Uber vykonávat svou podnikatelskou činnost jako dopravce, pak vysvětluje ve třinácti krátkých bodech:

---

<sup>106</sup> § 230 odst. 3 Employment rights act

<sup>107</sup> Pracovní právní tribunál v Londýně používá pojem „worker contract“, což znamená, že řidiče Uberu subsumuje pod definici tzv. *limb (b) workers*. To proto, že *core workers* vykonávají dle britské legislativy svou činnost na základě tzv. „*contract of employment*“, jak je uvedeno v § 230 odst. 1 ERA.

- Rozpornost smluvních podmínek Uberu se skutečným stavem (užití principu *Primacy of Fact*);
- Uber se svými řidiči dělá přijímací řízení;
- Skutečnost, že Uber má v rukou všechny klíčové informace o pasažérech i jízdách a řidiči k nim nemají přístup;
- Uber požaduje nízký stupeň zrušení přijatých jízd a vysoký stupeň přijímání při aktivizaci účtu a penalizuje řidiče, kteří to nedodržují;
- Řidič nemá vliv na výběr trasy samotnou aplikací;
- Uber stanovuje fixní ceny, které poskytovatel nemůže žádným způsobem upravit;
- Uber stanovuje nespočet podmínek, které musí každý řidič dodržovat, říká jim, jak mají dělat svou práci, a kontroluje kvalitu výkonu jejich činnosti;
- Skutečnost, že řidiči podléhají hodnotícímu systému uživatelů, ze kterého Uber vyvozuje následky;
- Uber sám rozhoduje o vrácení přeplatků uživatelům bez možnosti řidičů to jakýmkoli způsobem ovlivnit (což má vliv na jejich odměnu);
- Uber sám vytváří schéma odměn pro své řidiče;
- Skutečnost, že Uber přejímá riziko škody, což by při striktním dodržování jeho smluvních podmínek bylo pouze na bedrech řidičů;
- Skutečnost, že Uber spravuje stížnosti uživatelů, a to i na řidiče samotné;
- Skutečnost, že Uber sám přetváří smluvní podmínky bez předchozího projednání s řidiči.<sup>108</sup>

Konečně je tak v bodě 93 shrnuto, že řidiči Uberu spadají plně pod definici uvedenou v § 230 odst. 3 písm. b) ERA, a pracovněprávní předpisy se na ně tak musí do jisté míry

---

<sup>108</sup> Bod 92 rozhodnutí *Aslam, Farrar v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*, op. cit.

vztahovat. Řidiči Uberu dle názoru soudu totiž musí bez dalšího vykonávat svou činnost osobně a není možné jejich osobní ID převést na třetí, u Uberu neregistrovaný subjekt. Z výše uvedených důvodů není pochyb o tom, že vykonávají práci pro Uber a že tak činí na základě existujícího smluvního vztahu mezi nimi a Uberem, což vyplývá z toho, že zde rozhodně nevzniká žádný smluvní vztah mezi řidiči a uživateli aplikace, jak se snažila ve své argumentaci prosadit společnost Uber. A jelikož zde existuje smluvní vztah mezi Uberem a řidiči, na jehož základě tedy řidiči mají povinnost převážet uživatele aplikace Uberu, není nejmenší pochyb o tom, že by byla společnost Uber ve vztahu klienta vůči jednotlivým poskytovatelům.

V další části se tribunál zaměřil na otázku související s pracovní dobou a na to, zda jsou na řidiče Uberu aplikovatelná ustanovení zákona týkajícího se národní minimální mzdy. Na základě úvodních ustanovení WTR<sup>109</sup> pak dochází k tomu, že pracovní doba řidiče Uberu běží po dobu, kdy se pohybuje v rámci svého teritoria, má zapnutou aplikaci a je připravený přijímat žádosti o jízdy. Odmítl tak v této otázce argumentaci žalobců, kteří s odkazem na judikaturu Soudního dvora Evropské unie, konkrétně pak na rozhodnutí C-266/14,<sup>110</sup> tvrdili, že pracovní doba řidičů Uberu začíná běžet již v momentě, kdy nastoupí do auta a vyjedou z místa svého bydliště do teritoria, kde vykonávají dopravní služby pro Uber.

Velmi krátce se pak soud vyjádřil také k otázkám spadajícím pod oblast NMWA, kdy pouze uvádí, že velmi úzce souvisí se stanovenou pracovní dobou, které se věnoval v předchozích odstavcích, a zařazuje řidiče Uberu pod tzv. *unmeasured work*, čímž vyjadřuje své nesouhlasné stanovisko se žalobci, kteří tvrdili, že spadají pod definici *time work*.<sup>111</sup> Závěrem je nutno zmínit, že tribunál nikdy nepopřel možnost poskytovat na trhu takové služby, kterými se Uber prezentuje, a figurovat pouze jako čistý zprostředkovatel, který kromě poskytnutí přístupu k aplikaci a vymáhání určitého poplatku za její využívání nebude dále vztah mezi poskytovatelem a uživatelem nijak ovlivňovat. V předmětném sporu však neměl tribunál pochyb o tom, že Uber daného cíle nedosáhl.

#### 4.1.3. Odvolací soud a jeho rozhodnutí

---

<sup>109</sup> § 2 odst. 1 Working Time Regulation „*working time*”, in relation to a worker, means— (a) any period during which he is working, at his employer’s disposal and carrying out his activity or duties“.

<sup>110</sup> Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 10. 9. 2015 ve věci *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*. sp. zn. C-266/14

<sup>111</sup> Body 125 a následující rozhodnutí *Aslam, Farrar v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*, op. cit.

Jelikož výše popisované rozhodnutí nedopadlo nikterak pozitivně pro společnost Uber, dle očekávání odborné veřejnosti došlo k tomu, že bylo podáno odvolání, které vedlo k vydání rozhodnutí odvolacího soudu ze dne 10. 11. 2017 ve věci *Aslam, Farrar v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd, Employment Appeal Tribunal*, sp. zn. *UKEAT/0056/17/DA*. Toto odvolání směřovalo proti rozhodnutí soudu prvního stupně, jehož výrok zněl, že řidiče Uberu lze považovat dle britské legislativy za pracovníky, že pracovní doba jeho řidičů by měla být počítána dle WTR a že pro účely NMWR upravující minimální mzdu byla označena jejich práce za „*unmeasured work*“.<sup>112</sup> Stejně jako před soudem prvního stupně, i v rámci odvolacího řízení se Uber snažil prokázat, že mezi ním a jeho řidiči nikdy nevzniklo nic jako pracovní smlouva.

Uber pouze tvrdí, že aplikace, kterou umožnil používat jednotlivým poskytovatelům, je „mocný předmět zprostředkování“, a že ani řidiči, ani uživatelé neměli nikdy žádnou povinnost tuto aplikaci používat. S odkazem na relevantní judikaturu pak v rámci své argumentace dodává, že soud 1. stupně nesprávně posoudil jak skutkový, tak právní základ merita sporu, když zaprvé tvrdil, že smluvní podmínky Uberu neodrážejí skutečný stav věci, zadruhé, že Uber poskytuje transportní služby, když tyto poskytují jednotliví řidiči, a konečně zatřetí, že z nejasných důvodů neuplatnil na činnost Uberu smluvního práva typického pro „agenty“, za kterého se Uber sám označil.<sup>113</sup>

Společnost Uber pak dále uvedla, že prvoinstanční soud nesprávně skutkově zhodnotil otázky týkající se povinnosti řidičů přijímat jízdy v době, kdy měli zapnutou aplikaci, a připomněl, že i v době, kdy měli řidiči aplikaci zapnutou, mohli stejnou službu poskytovat také na bázi jiné, pro Uber konkurenční platformy. I proto dle tvrzení Uberu vznikaly jednotlivé smluvní vztahy mezi řidičem a každým samotným pasažérem, a nikoli mezi řidičem a Uberem jako takovým, který na podporu tohoto argumentu také uvádí, že podobné fungování *mini-cab* společností je naprosto běžné.<sup>114</sup>

Stěžejní argumentace navrhovatelů se naproti tomu nachází v bodech 86 až 89, kdy za ten nejvýznamnější považují bod 88. Navrhovatel především protežuje zjištění tribunálu

---

<sup>112</sup> Bod 79 rozhodnutí odvolacího soudu ze dne 10. listopadu 2017 ve věci *Aslam, Farrar v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd, Employment Appeal Tribunal*, Case no.: *UKEAT/0056/17/DA*

<sup>113</sup> Bod 83 rozhodnutí odvolacího soudu ze dne 10. listopadu 2017 ve věci *Aslam, Farrar v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*. op. cit.

<sup>114</sup> Body 81 a 85 rozhodnutí odvolacího soudu ze dne 10. listopadu 2017 ve věci *Aslam, Farrar v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*. op. cit.



týkající se toho, že smluvní podmínky společnosti Uber a teorie jejího fungování na papíře, je naprosto odlišná od toho, jak vše probíhá v praxi. Znovu zdůrazňuje situace, kdy jsou řidiči Uberu penalizováni za to, že zruší již přijatou jízdu či zvolí jinou trasu, než jakou vypočítá GPS informačně propojená s aplikací. Znova upozorňuje na fakt, že tribunál správně zhodnotil nepřiměřenou míru kontroly, kterou Uber nad svými řidiči vykonává a která je na míle vzdálená od toho, abychom mohli hovořit o smluvním vztahu, ve kterém Uber vystupuje jako agent. Na závěr svých tvrzení už jen dodává, že si nelze představit neexistenci pracovního vztahu mezi řidiči a Uberem za situace, kdy nedodržování určitých pravidel může vést až k odejmutí práv k danému účtu poskytovatele, což by šlo v našem právním prostředí přirovnat k jednostrannému skončení pracovního poměru výpovědí pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z pracovního poměru.<sup>115</sup>

Ve svém shrnutí si odvolací soud položil základní otázku celého sporu, která zněla: „*The issue at the heart of the appeal can be simply put: when the drivers are working, who are they working for?*”<sup>116</sup> S touto otázkou se prvoinstanční soud vypořádal jednoduše tak, že vzhledem k míře kontroly, kterou Uber nad svými řidiči vykonává, a ke všem jejich povinnostem, které vůči němu mají, nelze tvrdit, že by zde nevznikal pracovní poměr mezi Uberem a řidiči, ale že každý jednotlivý řidič uzavírá zvláštní smlouvu s každým jednotlivým pasažérem.

Odvolací soud shledává tyto závěry za správné a na úvod své argumentace nejdříve připomíná, že tribunál nikdy nepopřel možnost vzniku takového smluvního vztahu, jakého se společnost Uber vždy dovolávala. Jediné, k čemu soud došel, je skutečnost, že Uber sám svými praktikami a zněním svých smluvních podmínek v předmětném případě docílil toho, že se o daný případ zkrátka jednat nemůže. Pokud by se totiž jednalo o smluvní vztah „*Agent-Principal*“, měli by jednotliví řidiči vždy možnost rozvíjet svůj byznys, který by budovali prostřednictvím platformy Uberu. Mohli by například rozšiřovat teritorium, ve kterém by služby nabízeli, nabírat další řidiče, používat svou vlastní reklamu, investovat v zahraničí formou zřizování poboček a tak dále. To samozřejmě pod společností Uber není ale možné, a proto tento smluvní vztah v daném případě nepřípadá v úvahu.

Odvolací soud měl tak za prokázané, že řidiči Uberu doopravdy vykonávají pro tuto společnost práci, kterou lze subsumovat pod znění ERA. Posledním tématem, se kterým se

---

<sup>115</sup> Ustanovení § 52 písm. g) ZPr.

<sup>116</sup> Bod 103 rozhodnutí odvolacího soudu ze dne 10. listopadu 2017 ve věci *Aslam, Farrar v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*. op. cit.

odvolací soud musel vypořádat, bylo, zda řidiči Uberu zároveň splňují všechny podmínky k tomu, aby mohla být doba, kdy poskytovali jízdy prostřednictvím platformy, klasifikována jako doba pracovní. Ta má dle platné legislativy a judikatury UK tři základní předpoklady. Mezi ty se řadí (i) nutnost výkonu práce, která zde byla na základě výše uvedeného splněna, (ii) obstarávání aktivit či povinností zaměstnavatele, což je také bod neproblematický a (iii) skutečnost, že musí vždy být k jeho dispozici.<sup>117</sup> Prokázání třetího bodu je z pohledu výkonu podobné činnosti nejproblematičtější, a to na základě tvrzení Uberu, že každý řidič mohl v době, kdy měl zapnutou aplikaci vykonávat obdobnou činnost i pro další konkurenční subjekty a že neměl žádnou povinnost přijímat v dané době navržené jízdy. Z dokazování, které proběhlo před tribunálem však odvolací soud shledává, že i zde jsou míra povinností, jež jsou kladeny na jednotlivé řidiče, a stupeň kontroly, kterou Uber nad řidiči vykonává, natolik vysoké, že tuto podmínku považuje za splněnou, a odvolání Uber tak odmítl.

Z výše uvedených rozhodnutí tak vyplývá, že na řidiče společnosti Uber lze pohlížet, alespoň dle platné legislativy UK, jako na její pracovníky. Uvědomuji si, že český právní řád nezná podobný pojem, jaký je *limb (b) worker*, ale považují závěry londýnských pracovněprávních soudů za kruciólní a přelomová. To zejména z toho důvodu, že po použití testu kontroly a principu *primacy of fact* dochází anglická judikatura bez dalšího k tomu, že za současné situace nelze tvrdit, že by řidiči Uberu byli pouhými OSVČ. Jelikož praxe není odlišná ani na území České republiky, měla by zmíněná rozhodnutí sloužit jako návod k tomu, jak by bylo možné postavit se k úpravě závislé práce, potažmo celého segmentu pracovního trhu a pracovního práva, *de lege ferenda*. Britské a americké soudy se totiž musely vypořádat s právními otázkami, které jsou neméně aktuální i v kontinentální Evropě a které není vhodné přehlížet a ponechat tak osoby získávající svou obživu v rámci sdílené ekonomiky v jakémisi právním vakuu, bez poskytnutí náležité ochrany.

## **4.2. Uber před dalšími zahraničními soudy, aneb cesta k Soudnímu dvoru Evropské unie**

Kromě určení postavení jednotlivých řidičů ve vztahu ke společnosti Uber je pro oblast sdílené ekonomiky a pro závěry této práce také nutné vypořádat se podrobněji s postavením Uberu jako zprostředkovatele.<sup>118</sup> Londýnské soudy se touto problematikou sice

---

<sup>117</sup> Bod 123 rozhodnutí odvolacího soudu ze dne 10. listopadu 2017 ve věci *Aslam, Farrar v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*. op. cit.

<sup>118</sup> Blíže vizte také 2. kapitolu těchto tezí.

zabývaly, ale pouze povrchově. Na následujících řádcích bude tak zmíněna judikatura, která dovedla společnost Uber až před Soudní dvůr Evropské unie a která se zabývala z pohledu práva hospodářské soutěže tím, co vlastně je společnost Uber.

#### 4.2.1. Uber jako technologická, či dopravní společnost?

Dva největší spory, které řešily otázku postavení společnosti Uber na trhu a které se formou předběžných otázek vnitrostátních soudů dostaly až k SDEU, jsou *Uber France SAS* a *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL*.<sup>119</sup> I když skutkové okolnosti obou případů byly do značné míry odlišné, jsem přesvědčený, že zejména zkoumaná a následně použitá oblast práva EU a východiska, ke kterým SDEU došel, lze vztáhnout na oba rozsudky společně. Proto o těchto bude dále pojednáváno pohromadě.

Předmětem obou předběžných otázek, kterými se musel SDEU zabývat, bylo to, zda se na služby poskytované společností Uber použijí směrnice upravující oblast informačních společností a poskytování informací v oblasti norem a technických předpisů.<sup>120</sup> A zda lze mít za to, že se u společnosti Uber částečně jedná o službu elektronického zprostředkování, a bude se na ni tak vztahovat volný pohyb služeb zaručený primárním právem, konkrétně čl. 56 SFEU.<sup>121</sup> V první řadě soud v předmětných sporech uvedl, že služba, která spočívá ve zprostředkování kontaktu mezi neprofesionálním řidičem a mezi osobou, která se potřebuje přemístit na území města, je v zásadě službou odlišnou od klasické přepravní služby, která spočívá ve fyzickém aktu přemístování osob či zboží z jednoho místa na druhé prostřednictvím vozidla. Jako na takovou by se na podobnou informační službu mohla do jisté míry uplatnit jakákoli z výše uvedených směrnic. Tak například taková zprostředkovatelská služba, která umožňuje přenos informací o rezervaci přepravní služby mezi cestujícím a neprofesionálním řidičem, který používá vlastní vozidlo a který přepravu uskuteční prostřednictvím aplikace pro chytrý telefon, v zásadě naplňuje kritéria „služby informační

---

<sup>119</sup> Rozsudek ze dne 20. 12. 2017 *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL*. sp. zn. C-434/15. EU:C:2017:981 a rozsudek ze dne 10. 4. 2018, *Uber France SAS*. Sp. zn. C-320/16. EU:C:2017:511.

<sup>120</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/31/ES ze dne 8. 6. 2000 o některých právních aspektech služeb informační společnosti, zejména elektronického obchodu, na vnitřním trhu a Směrnice Evropského parlamentu a Rady 98/34/ES ze dne 22. 6. 1998 o postupu při poskytování informací v oblasti technických norem a předpisů.

<sup>121</sup> Článek 56, (bývalý článek 49 Smlouvy o ES): „Podle následujících ustanovení jsou zakázána omezení volného pohybu služeb uvnitř Unie pro státní příslušníky členských států, kteří jsou usazeni v jiném členském státě, než se nachází příjemce služeb.“

společnosti“. Podle směrnice 98/34/ES je takovou službou totiž: „*služba poskytovaná zpravidla za úplatu, na dálku, elektronicky a na individuální žádost příjemce služeb*“. <sup>122</sup>

Druhým dechem však SDEU v obou případech dodává, že Uber není natolik čistokrevnou informační společností, jak by se na první pohled mohlo zdát, a že s poskytováním jeho informačních technologií úzce a nedílně souvisí poskytování služeb individuální městské dopravy. Tyto své závěry podporuje zejména tím, že společnost Uber má rozhodující vliv na to, za jakých podmínek je daná služba poskytována, jaká je maximální cena jedné jízdy, a že tuto cenu sama společnost Uber inkasuje a až *ex post* ji převádí zpět na své řidiče. Zároveň také dodává, že Uber vykonává významnou kontrolu nad kvalitou vozů svých řidičů a také nad tím, aby řidiči splňovali určité podmínky, zejména pak ve smyslu přijímání jednotlivých jízd. <sup>123</sup> Zde je vidět významná paralela mezi tím, jak bylo na společnost Uber pohlíženo londýnským tribunálem a jak je vnímána přímo SDEU.

Společnost Uber tak nebude možné kvalifikovat jako „službu informační společnosti“ dle čl. 1 bod 2 směrnice 98/34/ES, ale jako „službu v oblasti dopravy“ ve smyslu čl. 2. odst. 2 písm. d) směrnice 2006/123/ES. <sup>124</sup> Tato klasifikace je dle SDEU podpořena také jeho starší judikaturou, která se definičními znaky služby v oblasti dopravy zaobírala. Tato stanovila, že za dopravní službu nelze vnímat pouze takovou, která kromě dopravní služby nezahrnuje nic dalšího, ale vše, co je neodmyslitelně spojeno s fyzickým úkonem přemístování osob nebo zboží z jednoho místa na druhé, a to prostřednictvím dopravního prostředku. <sup>125</sup> Na závěr již nezbyvá než dodat, že služby v oblasti dopravy jsou v souladu s čl. 2 odst. 2 směrnice 2006/123/ES vyloučeny z její působnosti, a činnost provozovaná společností Uber tak nebude spadat pod režim čl. 56 SFEU, nýbrž pod režim čl. 58 odst. 1 SFEU. <sup>126</sup>

Vedle silných argumentů, které použily londýnské pracovněprávní tribunály 1. i 2. stupně a které se tak významně zasloužily o přesnější identifikaci subjektu poskytovatele, tak vznikla významná judikatura, která blíže specifikovala, jak lze v této oblasti vnímat postavení společnosti Uber jako zprostředkovatele.

#### **4.2.2. Stanoviska generálního advokáta Macieje Szpunara**

---

<sup>122</sup> Čl. 1 bod 2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 98/34/ES ze dne 22. 6. 1998

<sup>123</sup> Bod 21 rozsudku ze dne 10. 4. 2018, *Uber France SAS*, op. cit. a body 38 a 39 rozsudku ze dne 20. 12. 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL*, op. cit.

<sup>124</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/123/ES ze dne 12. 12. 2006 o službách na vnitřním trhu.

<sup>125</sup> Rozsudek ze dne 15. 10. 2015, *Grupo Itevelesa a další*, C-168/14, EU:C:2015:685.

<sup>126</sup> Článek 58, (bývalý článek 51 Smlouvy o ES): „1. *Volný pohyb služeb v oblasti dopravy je upraven ustanoveními hlavy o dopravě.*“

Dle klasických procesních pravidel SDEU předtím, než je ve věci vydáno finální rozhodnutí, posuzuje věc samostatně vybraný generální advokát, který pak soudu předkládá své stanovisko a doporučení k tomu, jak by měl soud rozhodnout. Tato stanoviska pak bývají mnohdy přínosnějším zdrojem informací než rozhodnutí samotná, jelikož bývají rozsáhlejší a více rozpracovaná. Generální advokát Maciej Szpunar vytvářel stanovisko pro oba zmíněné rozsudky, a proto se práce na následujících řádcích i těmto bude věnovat, jako by se jednalo o stanovisko jednotné.<sup>127</sup>

Generální advokát se ve svém stanovisku podrobně vyjadřoval k působnosti všech směrnic, pod které by činnost společnosti Uber mohla teoreticky spadat.<sup>128</sup> Jako první pak zkoumal působnost směrnice 2000/31/ES. Definice informačních služeb dle této směrnice je stanovena tak, že je taková služba poskytovaná za úplatu, na dálku, elektronicky a na individuální žádost příjemce, přičemž v kritériu úplaty a individuální žádosti příjemce nespátňuje problém. Co se ale poskytování služby na dálku elektronickým způsobem týče, Szpunar upozorňuje, že cílem společnosti Uber je prostřednictvím aplikace spárovat daného řidiče s potenciálním uživatelem za účelem poskytnutí vyžádané služby městské dopravy, čímž v podstatě dochází k poskytování služby smíšené. Jako příklad těchto smíšených služeb, tedy těch, které částečně plnění poskytují elektronicky a částečně neelektronicky, uvádí generální advokát zprostředkovatele služeb ubytovacích, jelikož v jejich případě je spojení zájemce s poskytovatelem skutečně přínosné pro obě strany, ale činnost poskytovatele je už poté na vlivu zprostředkovatele naprosto autonomní.

Při bližším zkoumání společnosti Uber však Szpunar dochází k tomu, že její činnost je od těch klasických zprostředkovatelů významně odlišná. Společnost Uber totiž sama vytváří poptávku a sama určuje pravidla, za kterých daný poskytovatel může dané služby nabízet, což je při pohledu na fungování například služby Booking.com nemyslitelné.<sup>129</sup> Jako hlavní kritéria toho, proč Uber není ani poskytovatelem služeb smíšených Szpunar označuje to, že

---

<sup>127</sup> Stanovisko generálního advokáta Macieje Szpunara přednesené dne 11. 5. 2017 ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi proti Uber Systems Spain SL*. sp. zn. C-434/15. ECLI:EU:C:2017:364 a Stanovisko generálního advokáta Macieje Szpunara přednesené dne 4. 7. 2017 ve věci *Uber France SAS*. sp. zn. C-320/16. ECLI:EU:C:2017:511.

<sup>128</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/31/ES ze dne 8. 6. 2000 o některých právních aspektech služeb informační společnosti, zejména elektronického obchodu, na vnitřním trhu, Směrnice Evropského parlamentu a Rady 98/34/ES ze dne 22. 6. 1998 o postupu při poskytování informací v oblasti technických norem a předpisů a Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/123/ES ze dne 12. 12. 2006 o službách na vnitřním trhu.

<sup>129</sup> Booking.com je v daném případě klasickým zprostředkujícím subjektem, který bude spadat pod definiční znaky směrnice 2000/31/ES, resp. směrnice 98/34/ES. To proto, že tato platforma pouze spojuje nabídku s poptávkou ubytovacích služeb, čímž její činnost končí. Už dále nestanoví pravidla pro jednotlivé hotely, jak mají vypadat, jaké mají vybírat poplatky, jaké musí mít minimální standardy, atd.

Uber sám stanoví cenu svých služeb, minimální standardy na vozidla, která poskytovatelé používají, skutečnost, že aplikace Uber obsahuje funkci hodnocení, která Uberu v podstatě slouží jako zpětná vazba na kvalitu služeb poskytovaných jeho řidiči, a konečně zmiňuje Szpunar za významné i to, že velké procento řidičů využívá platformu Uber jako svou hlavní pracovní náplň. Na základě toho uzavírá, že: *„Uber tak kontroluje veškeré relevantní aspekty služby městské dopravy (...) Uber tedy kontroluje veškeré ekonomicky relevantní faktory přepravní služby nabízené v rámci své platformy.“* A dodává: *„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>130</sup>*

Ze všech zmíněných argumentů generální advokát dochází, stejně jako SDEU, který se s jeho stanoviskem ztotožnil a přejal ho, že v systému fungování společnosti Uber nemá samotné zprostředkování jako takové ekonomickou hodnotu, jelikož řidiči společnosti Uber nevykonávají samostatnou hospodářskou činnost, ale jsou neodmyslitelně závislí na samotné aplikaci. Vyhledávají totiž jejím prostřednictvím všechny své potenciální zákazníky a *vice versa*, aplikace umožňuje uživatelům spojení pouze s řidiči společnosti Uber ve vyhledávaném teritoriu. Z toho vyplývá, že oba aspekty platformy společnosti Uber, tedy jak ten informačně-technologický, tak ten čistě dopravní, jsou na sobě vzájemně závislé, jeden bez druhého nemůže správně fungovat, a proto Uber pod definici společnosti informačních technologií nespadá.

Jak rozsáhle a složitě Szpunar argumentuje na vrub užití směrnice 2000/31/ES, tak jednoduše a krátce se v bodech 67 až 70 svého stanoviska vypořádává s tím, jak bude užitá směrnice 2006/123/ES. K této jen krátce konstatuje, že spojením čl. 2 odst. 2 písm. d) a bodu 21 preambule směrnice 2006/123/ES, která uvádí, že dopravní služby zahrnují městskou dopravu a taxislužbu, nelze vyloučit, že Uber vskutku je společností nabízející dopravní služby. Společnost Uber tak musí být zařazena mezi výjimky z volného pohybu služeb dle čl. 58 SFEU a bude podléhat právní úpravě v čl. 90 a násl. SFEU.

---

<sup>130</sup> Body 50 a 51 stanoviska generálního advokáta Macieje Szpunara přednesené dne 11. 5. 2017 ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi proti Uber Systems Spain SL*, op. cit.

I když se SDEU a generální advokát Szpunar blíže nezabývali definicí ekonomiky sdílení, společně jasně stanovili, co lze chápat pod pojmem klasického zprostředkovatele, za kterého se Uber označuje, a definovali, co společnost Uber skutečně je. Ve spojení této judikatury s tou, která vznikla v rámci činnosti pracovněprávních tribunálů v Londýně, tak docházím k závěru, že realita činnosti společnosti Uber a jejích řidičů a jejich vzájemný smluvní vztah je naprosto odlišná od toho, jak se Uber sám prezentuje a jak byly tyto aspekty vnímány doposud. To může v souvislosti s nenaplněním definičních znaků závislé práce jednotlivými řidiči vést k tomu, že česká legislativa bude pro řešení tohoto problému bezzubá, což považuji při nejmenším za alarmující.

To z toho důvodu, že počet těchto subjektů, i síla společnosti Uber, ale například i Taxify, stále stoupá a je ve společenském zájmu jejich vztahy upravit tak, aby se nedostaly do rozporu s dobrými mravy a veřejným pořádkem. Na následujících řádcích tedy krátce popíšu, v jaké rovině musely soudy prozatím problematiku sdílené ekonomiky řešit u nás, a pak se s odkazem na výše uvedené zaměřím na možné úvahy *de lege ferenda* v této oblasti. Jejich následek by pak měl být takový, že budou jak Uber a společnosti jemu podobné, tak poskytovatelé v rámci ekonomiky sdílení mít jasné stanovený status a nebude docházet ke zbytečným soudním sporům.

## 5. Přístup de lege ferenda

Vzhledem k tomu, co bylo zmíněno ve všech předchozích kapitolách, není pochyb, že odborné diskuzi o sdílené ekonomice a o postavení zprostředkovatele a poskytovatele již bylo věnováno mnoho prostoru. K tomu došlo jak na úrovni celosvětové, tak na úrovni evropské, potažmo i té národní. Nic to však nemění na faktu, že v České republice prozatím neexistuje žádná proaktivní legislativní činnost, která by se snažila tento potenciálně obsáhlý problém jakýmkoli způsobem vyřešit.<sup>131</sup> Jsem však toho názoru, že není správné přehlížet tuto oblast, protože se stále větším důrazem na flexibilitu práce, moderní technologie a vzestup informačních platforem může dojít k takové proměně pracovního trhu, že by se naše pracovněprávní úprava stala do velké míry jednoduše blanketní. Společnosti typu Uber, Lyft, Airbnb a další giganti sdílené ekonomiky pak mohou být pouze první vlaštovky předznamenávající to, s čím se bude právo muset potýkat za několik desetiletí. Proto není dobré otálet s přizpůsobením našeho právního řádu novým výzvám, které se však ani zdaleka netýkají pouze úpravy práva pracovního, ale také práva občanského, obchodního či daňového.

Na následujících řádcích představím několik základních modelů možné změny, která by měla za následek restrukturalizaci našeho pracovního trhu, a to stran subjektů pracujících na doposud nepoznané míře flexibility, na něž by se stále měla aplikovat určitá míra pracovněprávní ochrany. Zprvu bude pozornost věnována možnosti zákazu platforem podobných Uberu, což vnímám jako cestu spíše nešťastnou, protože zaprvé je pokrok do značné míry nutné vnímat pozitivně a zadruhé se mu nelze bránit věčně. Druhou variantou, s níž budu kalkulovat a kterou považuji za mnohem přílehavější, je pak změna ZPr *de lege ferenda*. V kapitole třetí jsme mohli vidět, že jeho současné znění může mít jeden absurdní důsledek. A sice skutečnost, že i když je pojetí závislé práce a existence její definice popsána zejména za účelem ochrany zaměstnance jako slabšího subjektu, může její striktní dodržování vést k tomu, že tato ochrana ani zdaleka nebude poskytnuta všem, kterým by poskytnuta být měla. A konečně zatřetí předestřu úvahu, v níž se budu zabývat vytvořením dvoukolejnosti pracovního práva, kdy vedle dnešního již existujícího továrního ZPr bude existovat režim

---

<sup>131</sup> Alespoň ne v případě, pokud se regulace činnosti vyvíjené společností Uber týče. U dalšího giganta sdílené ekonomiky, který provozuje kapitálovou platformu, a to Airbnb, lze určité legislativní podněty sledovat. Vizte například NOVOTNÝ, J.: *Piráti chystají regulaci Airbnb. Z většiny pronajimatelů chtějí udělat podnikatele*. [online]. [cit. 2018-4-11] či otevřený dokument „Aktualizace zákonů v návaznosti na digitální platformy pro ubytování“ poslance Jakuba Michálka ze dne 7. 5. 2018.



nový, který bude dostatečně a podrobně reflektovat potřeby subjektů podobných těm, jakými jsou například poskytovatelé ve sdílené ekonomice.

## 5.1. Regulace sdílené ekonomiky formou zákazů

Osobně považuji v této části nejdřív za nutné zmínit, že zákaz společností, jako je například Uber, nikdy není uskutečněn na základě argumentů týkajících se nedodržování pracovníprávních předpisů, nýbrž za porušování pravidel hospodářské soutěže. Stejně tak je v této části velmi důležité mít na paměti, že argumenty na jejichž základě zahraniční i tuzemské soudy k zakazu Uberu docházejí, jsou naprosto správné a relevantní. Uber totiž vskutku nedodržuje znění vnitrostátních předpisů upravující podmínky poskytování dopravních služeb, které Uber s ohledem na kapitolu čtvrtou bez pochyb poskytuje. V důsledku tohoto porušování pak také dochází k tomu, že má Uber mnohem snadnější přístup na trh, a je tak velmi těžké mu konkurovat. I tak se mi nejeví jako nejlepší řešení jeho celoplošný zákaz.

I když soudy přistupují k posuzování činnosti Uberu správným způsobem a stejně tak vhodně pro něj vyvozují důsledky, nelze popřít, že pro spotřebitele se jedná o velmi výhodnou alternativu dopravních služeb a že jde o naprosto pochopitelný technologický vývoj, který má v první řadě všem usnadnit život. Navíc je již teď tato oblast významným hráčem na trhu, a pokud by byla správně regulována, mohla by být pro ekonomickou stabilitu spíše přínosem, než zátěží. Z těchto důvodů se tak nejedná o ideální cestu, byť na ni již přistoupila spousta evropských metropolí. Měli bychom se spíše snažit využít výhod, které sdílená ekonomika nabízí, a správně ji regulovat, než zastavit technický pokrok na základě vzniklé černé díry v právním řádu.<sup>132</sup> Za ta nejtěžejnější rozhodnutí poté dle mého názoru možno označit ta, která byla vydána v sousedním Německu a u kterých lze spatřit jistou paralelu k předběžným opatřením, která byla vydána v České republice.<sup>133</sup>

Německé soudy služby Uberu, ať už se jedná o tu její nejklaasičtější formu v podobě UberPop, či více luxusní provedení UberBlack,<sup>134</sup> zakázaly na základě znění zákona

---

<sup>132</sup> ŠTĚPÁNEK, A.: *Uber se stahuje z Dánska. Vyštípá ho nový zákon.* [online], [cit. 2018-27-10]; HORÁČEK, F.: *Uber vzdává boj s úřady, stáhl se z několika německých měst.* [online]. [cit. 2018-27-10]; RHODES, A.: *Uber: Which Countries Have Banned the Controversial Taxi App?* [online]. [cit. 2018-18-4]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/283334/global-average-selling-price-smartphones/>

<sup>133</sup> Rozhodnutí Zemského soudu ve Frankfurtu nad Mohanem ze dne 18. 3. 2015 sp. zn. 3-08-O 136/14 či rozhodnutí Spolkového ústavního soudu Německa, jehož vydání se očekává v prosinci roku 2012.

<sup>134</sup> UberPop je služba, jejímž prostřednictvím se uživatelé přepravují klasickými automobily, které nemají žádný stanovený stupeň luxusu. UberBlack lze provozovat jen za předpokladu, že subjekt vlastní auto vyššího ratingu.

Personenbeförderungsgesetz. Tento zákon podle ustanovení § 1 upravuje všechny specifické podmínky při provozu městské hromadné dopravy, vnitrostátní autobusové dopravy, ale také dopravy poskytované prostřednictvím motorových vozidel, mezi kterou můžeme zařadit i provoz taxislužeb. Hlavní úpravu vztahující se na provozovatele dopravních služeb a podmínky, které musí řidiči splňovat, pak nalezneme v ustanovení § 48, které stanoví, že každý řidič musí mít (i) osvědčení o jeho fyzickém i mentálním zdraví; (ii) osvědčení o absenci očních onemocnění a bezvadném zraku; (iii) řidičské oprávnění po dobu delší než jsou dva roky a (iv) dostatečnou znalost místopisu. Na základě těchto předpokladů pak každý řidič může obdržet osvědčení o způsobilosti, které má platnost po dobu pěti let a může být opakovaně prodlužováno.<sup>135</sup> Podobnou úpravu lze pak nalézt v ustanovení § 21 zákona č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, který upravuje provoz taxislužby na území České republiky.

Jsem toho názoru, že postup soudů ve Frankfurtu nad Mohanem, stejně tak jako ostatních německých soudů, včetně německého Spolkového ústavního soudu, je správný.<sup>136</sup> Řidiči Uberu vskutku nesplňují pravidla předepsaná vnitrostátními předpisy a tím, jak se společnost Uber prezentovala, docházelo k její snaze vyhnout se působnosti těchto předpisů a získat tak nebyvalou konkurenční výhodu na trhu s dopravou. Čeho ale již nejsem fanouškem, je zmíněná legislativa, stejně jako reakce evropských provozovatelů taxislužeb na způsob, kterým společnost Uber vstoupila na evropský trh. Pokud se zběžně podíváme na výše zmíněné podmínky, které musí řidiči taxi splňovat, jedná se o přespřílišnou byrokratizaci celého odvětví, která je taktéž u nás podtržena tím, že se jedná o koncesovanou živnost.

Jediné z výše zmíněných kritérií, které je relevantním, je kritérium třetí, a to za účelem získání určitých zkušeností předtím, než začne daný řidič přepravovat ostatní osoby. Co se ale jakýchkoli zdravotních osvědčení týče, ta musí zpravidla bez dalšího splňovat všichni řidiči bez ohledu na to, zda vykonávají taxislužbu, či nikoli. Znalost místopisu jako podmínka další je pak v roce 2018 již zcela irelevantní, když se nacházíme ve světě informačních technologií, které nám zpřístupní online GPS za všech okolností a všude. Do jisté míry také lze říci, že stejně zbytečná je v dnešní době obsluha taxametru, a to na základě dvou argumentů. Zaprvé ví každý uživatel aplikace Uber či Taxify již dopředu, jakou cenu bude muset na základě své finální destinace zaplatit a může se tak rozhodnout dopředu, zda ji vůbec přijme, či nikoli. A zadruhé je z praxe známo, že taxametr je přístroj lehkou zneužitelný a taxikářům naopak často

---

<sup>135</sup> Bod 6 rozhodnutí *Oberlandsgericht* ve Frankfurtu nad Mohanem ze dne 9. 6. 2016 sp. zn. 6 U 73/15.

<sup>136</sup> DPA: Limousinen-Service „Uber Black“ nach BGH-Einschätzung wohl unzulässig. [online]. 2018-10-11 [cit. 2018-10-27]. Dostupné z: <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/fahrdienst-app-limousinen-service-uber-black-nach-bgh-einschaetzung-wohl-unzulaessig/23174572.html>.

slouží jako prostředek okrádání lidí ze zahraničí, kteří jsou v daném místě poprvé, jelikož sami nedokážou cenu, kterou by měli zaplatit, správně odhadnout.

Stejný je v této oblasti prozatím také diskurz českého soudnictví.<sup>137</sup> Příkladem toho mohou být dvě rozhodnutí, která jsem obdržel na základě žádostí podaných dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, kdy to brněnské obsahuje předběžné opatření o zákazu výkonu činnosti společnosti Uber a pražské o zákazu výkonu činnosti společnosti Taxify na území statutárního města Plzeň, Ostrava, České Budějovice a Olomouc. Tato obsahovala podmínky, že nelze vykonávat činnost prostřednictvím řidičů, kteří neprokázali znalosti místopisu, znalosti právních předpisů upravujících taxislužbu a ochranu spotřebitele a znalosti obsluhy taxametru, což považuji též do jisté míry za správné, ale zároveň alarmující.

I když je tak zákaz společnosti Uber či Taxify na základě výše zmíněného oprávněný, nejsem přesvědčen, že se jedná do budoucna o cestu správnou. Jelikož se dá očekávat, že podobné instrumenty jako digitální platformy budou mít na trh práce i na klasické vztahy *B2C* stále větší dopad, je to legislativa, která by se tomuto měla přizpůsobit, a nikoli ti, kteří s daným pokrokem přicházejí. Na jednu stranu je nepochybné, že společnost Uber sama zneužívala svého postavení a snažila se vyhnout svým povinnostem, což samozřejmě nelze hodnotit kladně, stejně tak ale nelze hodnotit kladně reakci ostatních provozovatelů taxislužeb.

Kromě postihu pro Uber a dalších jemu podobných bych považoval za správný přístup ostatních podnikatelů v této oblasti přizpůsobení se trhu a přiblížení své činnosti stále náročnějšímu spotřebiteli. Vidět ale taxislužbu, která je schopna svým zákazníkům poskytnout takový servis jistoty v podobě předem dohodnuté ceny, trasy, v podobě spojení se formou mobilní aplikace a například možností vyplnit stížnost na daného řidiče v podstatě na koleno během několika vteřin, je takřka nereálné. Přitom i v jejich zájmu by dle mého názoru bylo, aby se v těchto věcech nemusela společnost Uber jako dopravce přizpůsobovat národní legislativě, ale aby se národní legislativa snažila přizpůsobit těmto novým možnostem, které by pak mohly využívat i klasické taxislužby. Jedná se ale spíše o problém okrajový, který si nicméně zasloužil zmínku. Nyní bude práce věnovat mnohem větší pozornost možným úvahám *de lege ferenda* v oblasti pracovněprávní, jelikož primárně ty by mohly mít pozitivní

---

<sup>137</sup> Usnesení Krajského soudu v Brně ze dne 7. 4. 2017, č. j. 18 Nc 9/2017-46 či usnesení Městského soudu v Praze ze dne 27. 9. 2018, č. j. 2 Nc 1081/2018-169.

dopad na tu oblast, která je stěžejním tématem této práce, totiž oblast pracovního trhu a ochranné funkce pracovního práva.

## 5.2. Úprava zákoníku práce *de lege ferenda*

Jednou z cest, jak lze přistoupit k vyřešení současné ne příliš příznivé situace, je legislativní změna ZPr. Ta by se měla nést v duchu změny definice závislé práce tak, aby pod ni bylo možno v českém právním prostředí subsumovat více subjektů. I když by se v mnohém jednalo o cestu možná nejideálnější, považuji ji zároveň za tu nejnebezpečnější. Pokud by totiž bylo přistoupeno k příliš vágnímu pojetí závislé práce, mohlo by docházet k opačnému extrému, než kterého jsme svědky doposud. A sice k tomu, že by bylo za výkon práce označováno i něco, co by se pojetí pracovněprávního vztahu vzdalovalo již příliš, a to dokonce v rozporu s vůlí jednotlivých subjektů do daných smluvních závazků vstupujících. I když jsou tedy otázky spojené s definičními znaky závislé práce v současné době velmi aktuální a dle mého názoru budou soudy řešeny i v souvislosti s vývojem technologií stále častěji, je nutné držet se při zvolení této cesty vysokého stupně obezřetnosti.<sup>138</sup> Zejména pak s ohledem na skutečnost, že jsme často svědky nepovedených legislativních formulí, které náš zákonodárce volí a které mají mnohdy jiné dopady, než bylo zamýšleno.

### 5.2.1. Změna definičních znaků závislé práce

Jak již bylo několikrát zmíněno, současná definice závislé práce obsahuje čtyři základní definiční znaky, přičemž dva další, které mají podobu jakési interpretační pomůcky, byly dovozeny judikaturou NSS. Práce se podrobněji zabývala otázkou, jak pod tyto definiční znaky spadají poskytovatelé obstarávající svou obživu ve sdílené ekonomice formou výkonu řídičských služeb pro společnost Uber. I když podmínky výkonu činnosti jménem zaměstnavatele a jeho osobní provedení budou bez dalšího naplněny, bylo uzavřeno, že u znaku subordinace a výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, které představují deficit demokratičnosti, situace tak snadná nebude. V kapitole následující, která podrobně zkoumala judikaturu zahraničních soudů, jsem nicméně došel k tomu, že určité ochranné instituty

---

<sup>138</sup> „V této souvislosti se domníváme, že otázka posouzení závislé práce je mimořádně aktuální, důležitá a velice citlivá. Správní orgány i soudy musí v konkrétním případě velmi pečlivě posuzovat všechny okolnosti, za nichž je činnost vykonávána. Rovněž musí zkoumat všechny znaky a indicie svědčící pro to, zda jde o závislou práci, či nikoli. Teprve při komplexním pohledu a zvážení všech skutečností je možno dojít k závěru o charakteru vykonávané práce.“ v BĚLINA, M., DRÁPAL, L.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Str. 29 a násl.

pracovního práva by těmto subjektům neměly být cizí, a to zejména s ohledem na to, jaké kontrole ze strany Uberu podléhají a jakou na něm mají hospodářskou závislost.

Zároveň je však nezbytné si uvědomit, že právě tyto dva znaky, které často v jedno splývají, a především pak znak subordinace, budou hlavním kritériem pro posouzení závislosti řidičů Uberu.<sup>139</sup> Na otázku, zda dané subjekty tedy jsou vůči sobě ve vztahu subordinace či nikoli může odpovědět tzv. *control test*,<sup>140</sup> který je některými autory sice považován za překonaný,<sup>141</sup> ale v případě digitálních platforem a *on demand economy* nabírá znova na důležitosti. Aby ale byl tento test co možná nejvíce přiléhavý, je nutné ho zaprvé aplikovat velmi extenzivním způsobem a neomezovat se pouze na zjištění, zda má zaměstnavatel reálný vliv na to, jak, kdy a kde bude daná práce prováděna, a hlavně ve vzájemné souvztažnosti s *risk testem*, který posuzuje hospodářskou závislost podřízeného subjektu.<sup>142</sup>

Pokud takto pojatý test kontroly použijeme na řidiče Uberu, kterým se tato práce věnovala nejpodrobněji, nebude možné přistoupit na skutečnost, že tito nejsou ve vztahu k Uberu nijak závislí. Uber dohlíží nad výkonem jejich činnosti prostřednictvím hodnocení, které jim udělují jednotliví zákazníci. Stanoví pravidla pro minimální počty jízd, které musí řidiči přijímat, a pokuty v případě, že již přijaté jízdy určitým způsobem odmítají. Stanovuje bez jakéhokoli předchozího projednání ceníkové standardy, teritoria, v nichž se řidiči mohou pohybovat, a limity na kvalitu vozů, které řidiči musí používat. A takto by se dalo pokračovat na základě zjištění londýnského pracovněprávního tribunálu a po podrobném zkoumání všech interních dokumentů Uberu ještě velmi dlouho. Na jednu stranu tedy řidiči Uberu v klasickém pojetí principu subordinace nebudou a dle pokynů zaměstnavatele jednat také nebudou, přičemž si pokládám otázku, zda jsou tyto dva definiční znaky doopravdy natolik kruciální, aby je český právní řád v definici závislé práce vskutku musel obsahovat.

Co se výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele týče, skutečně se domnívám, že není tím, co by mělo determinovat, zda někdo vykonává, či nevykonává závislou práci. Důsledkem toho samozřejmě nemá být skutečnost, že zaměstnavatel nebude moci žádné pokyny svým zaměstnancům udílet, ale zdá se možná příliš formalistické stavět na této

---

<sup>139</sup> TOMŠEJ, J. *Právní status řidičů Uber: nehas, co tě nepálí?*. In: PICHRT, J. – BOHÁČ, R. – MORÁVEK, J. (eds). *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 100.

<sup>140</sup> Blanpain, R. et al.: *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer. 2007

<sup>141</sup> ŠTEFKO, M. *Výkon závislé práce*. In: *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2008. č. 4. Str. 341.

<sup>142</sup> STRÁNSKÝ, J.: *Pojem závislé práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva*. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby*. Masarykova univerzita: Brno. 2012. Str. 27.

možnosti zaměstnavatele celý princip závislosti. I když nebude řeč o subjektech vykonávajících svou činnost v oblasti sdílení, kteří podle pokynů zpravidla nikdy nejednají, bude pořád existovat spousta druhů práce, které budou znaky závislosti naplňovat, ale jednání dle pokynů zaměstnavatele je u nich do značné míry nepředstavitelné.

Může zaměstnavatel, kterým bude sportovní klub, diktovat svým hráčům, jak správně mají v jednotlivých situacích na hřišti jednat, když on sám vůbec nemusí daný sport provozovat? Může vlastník soukromé nemocnice jako osoba v lékařství nevzdělaná dávat pokyny lékařům, jak provádět jednotlivá vyšetření či operace? A může například provozovatel restaurace, který není vyučený v oboru kuchařství udělovat správné pokyny svým zaměstnancům, jejichž druhem sjednané práce je kuchař? Do jisté míry bude odpověď na všechny tyto otázky samozřejmě ano, protože i to, jaké mají například mít zaměstnanci stejnokroje, jak mají rozvrženou pracovní dobu a tak dále, je udělování pokynů. Už ale nebude ani v jednom z daných případů možné udělovat pokyny co do samotné náplně práce, a proto není tento definiční znak závislé práce natolik stěžejním, aby ho samotná definice musela obsahovat.

Ideální příklad toho, kdy byl tento znak zahraničními soudy označen za překonatelný, je slavné australské rozhodnutí *Zuijs v. Wirth Brothers Pty Ltd.*<sup>143</sup> V něm se majitel cirkusu domáhal určení toho, že mezi ním a akrobaty, kteří provozují činnost v jeho cirkuse, neexistuje zaměstnanecký vztah, protože jim sám neuděluje pokyny k tomu, jak mají v průběhu svého představení postupovat. Australský soud však uzavřel, že tento argument není relevantním, protože ostatní kontrola, kterou nad akrobaty vykonával, a to zejména v podobě určování, kde a kdy se budou jednotlivá představení konat či jaký budou mít podíl na zisku, byl čistě v jeho rukou a vztah závislosti byl v daném případě naplněn. Na základě zmíněného uzavírám, že nejsem přesvědčen o nutnosti postavení tohoto definičního znaku přímo v jádru samotné definice závislé práce. Jeho ideální pozici bych tak spíše viděl v podobě doprovodného kritéria, které by stejně jako například soustavnost práce bylo jen interpretační a aplikační pomůckou při posuzování závislosti v jednotlivých případech.

Druhým problematickým znakem je v otázce změny definice závislé práce v ZPr podřízenost zaměstnance vůči nadřízenému zaměstnavateli. Tento definiční znak bývá vedle osobního výkonu činnosti zaměstnance často považován za ten nejvíce určující, což může ve 21. století působit značné potíže celé regulaci pracovního práva. Stejně jako u práce podle

---

<sup>143</sup> *Zuijs v. Wirth Brothers Pty Ltd.*, Case no.: HCA 73, 93 CLR 651, 15 December 1955

pokynů zaměstnavatele nechci říci, že jeho existence je naprosto zbytečná. Naopak stále existuje široká masa zaměstnanců, typicky těch tzv. továrních, pro které je podřízenost vůči zaměstnavateli vskutku tím hlavním kritériem, na němž můžeme stavět existenci pracovněprávního vztahu. Vedle toho je také vztah subordinace důležité vnímat jako možnost zaměstnavatele stále držet nad svými zaměstnanci určitou moc a kontrolovat tak jejich činnost, jelikož zaměstnavatel jako jediný podstupuje významné riziko na trhu. Při letném pohledu na současný pracovní trh již ale nejsem přesvědčen, že je subordinace něčím, co by mělo soudy omezovat v jejich rozhodovací praxi při řešení otázek závislé práce.

Stejný názor zastává také například Stránský, který již v roce 2012 psal, že: „Práce je vykonávána v široké paletě různých typů a podtypů vztahů, v nichž bezprostřední organizace a kontrola výkonu a klasické principy výkonu práce ustoupily mnohem volnějšímu uspořádání práv a povinností smluvních stran. Dozor, zadávání podrobně formulovaných úkolů týkajících se toho, co, kdy, kde a jak přesně má zaměstnanec dělat, vystřídala ruku v ruce s důrazem, který zaměstnavatelé kladou na samostatnost, odbornost, pružnost, kreativitu a schopnost vlastního uvažování a rozhodování (...) Jestliže pracovní právo za takovýchto okolností zkosnatěle trvá na tom, že se jeho normy uplatňují jen tehdy, když zaměstnanec pracuje v podmínkách bezprostřední osobní podřízenosti vůči nadřízenému zaměstnavateli, zaostává tím za moderními trendy práce, neproniká tam, kde by se jeho normy měly uplatňovat, a rezignuje tím na úpravu početných vztahů vznikajících při osobním výkonu práce ekonomicky závislých osob, které samy nevstupují na trh, nedosahují zisku, nenesou podnikatelské riziko, ale neprojdou přísným měřítkem nadřízenosti a podřízenosti.“<sup>144</sup> Vzhledem k tomu, že tato diskuze byla aktuální již v roce 2012, kdy společnosti typu Uber teprve vstupovaly významným podílem na trh, domnívám se, že relevance této otázky nabrala na intenzitě.

Souhlasně se Stránským tak tvrdím, že rozhodujícím kritériem by měla být především ekonomická závislost, a ne striktní naplnění deficitu demokratičnosti. Pokud k tomu bude v posuzování případů subjektů sdílené ekonomiky do důsledku uplatňován také test kontroly, nezbyvá než uzavřít, že i řidiči společnosti Uber závislou práci ve své podstatě vykonávají. Když tedy navrhuji změnu definičních znaků závislé práce, mířím potom zejména směrem k odstranění znaků, které představují prvky subordinace, a to s ohledem na stále dynamičtější se

---

<sup>144</sup> STRÁNSKÝ, J.: *Pojem závislé práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva*. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby. Masarykova univerzita: Brno. 2012. Str. 36.

vyvíjející pracovní trh, jeho podobu, a také s ohledem na to, co z převážné části dnešní zaměstnanci a zaměstnavatelé vlastně vyhledávají. Skutečností totiž je, že: „*Dosavadní koncept, jehož uplatňování jsme svědky v našich podmínkách, odpovídá něčemu, co bývá označováno jako fordistický model práce. Jde o výkon práce v rámci hromadné produkce v rámci průmyslové výroby, založený na úzké specializaci jednotlivých činnosti, pevné hierarchické organizační struktuře, s ní související kontrole vykonávané vedoucími zaměstnanci, a oddělení výroby od prodeje a managementu. V jeho rámci dochází zpravidla k výkonu práce na dobu neurčitou a kompenzaci tuhé osobní podřízenosti zaměstnance prostřednictvím dlouhodobé garance sociálních a životních jistot.*“<sup>145</sup> Přičemž je nejspíš na čase tento koncept již opustit či alespoň pomalu pomýšlet na jeho upozadění, co se pracovněprávních vztahů týče.

### **5.2.2. Cesta formou speciálních zákonů?**

Výše navržené řešení změny definice závislé práce má však jedno velké úskalí. Pokud by její změna byla uchopena navrhovaným způsobem, docházelo by k tomu, že by se i na subjekty ve sdílené ekonomice vztahovala práva a povinnosti, která jsou u nich nejen nežádoucí, ale dokonce nepředstavitelná. Pokud totiž chceme zachovat principy, na jakých bude moderní forma výkonu práce spočívat, tedy zejména flexibilitu a schopnost zaměstnance organizovat si práci bez přičinění zaměstnavatele, nelze přistoupit na užití všech ochranných institutů současného pracovního práva. Mezi tyto lze zařadit povinnost rozvržení pracovní doby ze strany zaměstnavatele, relativně dlouhé výpovědní doby spolu se striktním dodržováním výpovědních důvodů či také doslovné dodržování institutů, jakými jsou práce přesčas, práce v noci či práce o svátcích. Aby k tomuto nežádoucímu důsledku nedošlo, mohl by zákonodárce přistoupit ke třem různým formám řešení.

Tou první by byla komplexní úprava ZPr, která by spočívala buď v odstranění těchto institutů z jeho paragrafovaného znění, či v možnosti tyto sjednat pouze dispozitivně. Neblahým důsledkem tak hlubokého zásahu do české pracovněprávní úpravy by však bylo, že by se tyto ochranné instituty přestaly vztahovat i na klasické tovární zaměstnance, kterých je stále obrovské množství a u kterých mají své opodstatnění. Druhá možnost, jak se tomuto problému postavit, a to nejspíš ta nejlepší, je vytvoření dvoukolejnosti pracovního práva, což je problematika, které se bude věnovat následující podkapitola. A možností třetí je pak vytvoření speciálního zákona digitální doby, který by činnost subjektů ve sdílené ekonomice

---

<sup>145</sup> Ibid. Str. 35.



označoval za takzvané další právní vztahy účasti na práci, nebo by jejich postavení řešil naprosto samostatně s pouhými dílčími odkazy na ZPr.

Tyto další právní vztahy účasti na práci jsou vedle základního pracovněprávního vztahu konaného na základě hlavního pracovního poměru či jednou z dohod dalším specifickým typem výkonu určité činnosti, který má oproti klasickému vztahu zaměstnance a zaměstnavatele několik odlišností. Tou hlavní je, že bývají tyto právní vztahy často upraveny speciálním zákonem, jehož vztah k ZPr může fungovat buď na principu přímé působnosti, delegované působnosti či subsidiární působnosti, což je způsob nejčastější.<sup>146</sup> Po vzoru těchto speciálních zákonů si dokážu představit, že by se přijal zákon, který by upravoval specifika osob, jejichž pracovní poměr vzniká na základě užití digitální platformy poskytnuté jiným subjektem a na které by se ZPr aplikoval pouze subsidiárně. Zároveň by však tento speciální zákon musel také obsahovat výše zmíněnou novou definici závislé práce, která by nebyla tolik formalisticky a striktně pojata, protože za současného stavu věcí musí i lidé vykonávající další právní vztah účasti na práci definiční znaky závislé práce splnit. Formou druhou by pak bylo přijetí zákona, který by na ZPr neodkazoval ani jedním z výše uvedených způsobů a který by obsahoval úpravu všech specifík dané oblasti s tím, že by mohl ze ZPr jen převzít určité ochranné instituty nutné pro poskytovatele ve sdílené ekonomice. Takto byla například na Slovensku upravena velmi diskutovaná problematika profesionálních sportovců v kolektivních sportech.<sup>147</sup>

Na závěr této části dodávám, že u výše zmíněných variant úpravy českého pracovněprávního prostředí *de lege ferenda* formou tak významného zásahu do definice závislé práce bez komplexní úpravy ZPr či přijetím speciálního zákona vidím mnoho problematických bodů, se kterými by se pak praxe i judikatura jen s těžkostmi vypořádávaly. Navíc správně reflektovat specifika tak nepopsatelné oblasti, jakou je sdílená ekonomika s ohledem na digitalizaci a moderní technologie, považuji za takřka nemožné. I když se do jisté míry tak jedná o řešení, která by současný neuspokojivý stav zlepšila, a i když změna definice závislé práce je něčím, o čem by se v akademické obci mělo bez dalšího jednat velmi vážně, protože její současné pojetí zaostává za lidským vývojem, nejsou stále ideální, jelikož by dokázala zareagovat jen na úzkou část problémů s příchodem digitální doby spojených.

---

<sup>146</sup> Takto například zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, jehož § 18 odst. 6 zní: „*Pracovní poměr státních zástupců se řídí zákoníkem práce, pokud tento zákon nestanoví jinak.*“ či zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků, jehož § 1 odst. 2 zní: „*Na pracovněprávní vztahy úředníků územních samosprávných celků se vztahuje zákoník práce, nestanoví-li tento zákon jinak.*“

<sup>147</sup> Zákon č. 440/2015 Z.z. o športe.

Nejlepším řešením tak zůstává vytvoření kategorie osob závislých samostatně výdělečně činných, kterému se bude věnovat následující a zároveň poslední část těchto tezí.

### 5.3. Dvoukolejnost pracovního práva

V případě přijetí legislativní změny, jejímž důsledkem by vznikla nová kategorie pracujících subjektů, nejde o nikterak průkopnickou ideu. Zaprvé se o podobném nápadu mluví v odborné veřejnosti již velmi dlouhou dobu a tato idea byla také například vytyčena ve studii Výboru Evropského parlamentu pro zaměstnanost a sociální věci s názvem *The Social Protection of Workers in the Platform Economy* z roku 2017, kde stojí, že „Celkovým záměrem těchto reforem je stanovit rámec, který zajistí začlenění všech, kteří potřebují sociální ochranu, spíše než vyloučení těch, kteří nesplňují znaky konkrétní právní definice.“<sup>148</sup> Zadruhé existuje mnoho evropských legislativ, které jakousi osobu závislou samostatně výdělečně činnou znají, přičemž jako nejlepší příklad nám může sloužit legislativa německá a britská.<sup>149</sup>

A proč že vnímám tuto cestu jako nejlepší možné řešení? Tak v první řadě je nutné si uvědomit, že právě touto legislativní změnou by nejspíš došlo k nejmenší invazi do současného pojetí pracovního práva. I když jsem několikrát poukázal na nedostatky, které pracovní právo dneška vykazuje, uvědomuji si, že do jisté míry stále má své opodstatnění a že do doby úplně robotizace velkovýroby, která již není pouhým sci-fi, stále mít bude. Vytvoření dvoukolejnosti pracovního práva by však nechalo jeho dnešní znění beze změny a nedošlo by tak k nežádoucím legislativním chybám, které by mohly mít za důsledek zvýšení nejistoty všech pracujících subjektů. Dále jsem přesvědčen, že kouzlo zmíněného řešení tkví v jeho univerzálnosti. I když se tato práce soustředí na sdílenou ekonomiku a poskytovatele, kteří sdílení využívají ke své obživě, existuje dnes mnohem více forem závislé činnosti, které nebudou klasickému pojetí subordinace podléhat, ale ekonomická závislost u nich bude zřejmá. Pokud by tak byl vytvořen institut po vzoru *limb (b) workers*, bylo by do budoucna české pracovní právo pružnější i vůči ostatním oblastem pracovního trhu, v nichž by definice závislé práce byla takto obsolentní. A konečně je také velmi silným argumentem relativně

---

<sup>148</sup> FORDE, Ch. – STUART, M. – JOYCE, S. – OLIVER, L. – VALIZADE, D. – ALBERTI, G. – HARDY, K. – TRAPMANN, V. – UMNEY, Ch. – CARSON, C. *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*. Study for the EMPL Committee. 2017. Str. 101. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL\\_STU\(2017\)614184\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf).

<sup>149</sup> Ve Velké Británii se jedná o již zmíněnou kategorii *limb (b) workers* a v Německu o tzv. *arbeitnehmerähnliche Personen*, což je pojem, se kterým německé nekodifikované pracovní právo pracuje jen v některých svých předpisech, a proto se na ně pracovní úprava neuplatní jako celek.

jednoduše představitelné vydělení ochranných institutů pracovního práva, které by se na tuto *quasi* závislou činnost nevztahovaly, protože by jejich aplikace popírala samotný účel využití těchto flexibilních forem práce.

### 5.3.1. Inspirace v zahraničí

Tato debata, která v České republice nabírá na aktuálnosti několik posledních let, především pak v posledních dvou letech, kdy se na půdě Právnické fakulty Univerzity Karlovy konaly již dvě konference k problematice sdílené ekonomiky,<sup>150</sup> je v zahraničí horkým tématem již desetiletí.<sup>151</sup> Ve světle dlouhotrvající formy společensko-ekonomického uspořádání ve formě kapitalismu, kterou se západní země vyznačují, už dávno vzešly na povrch právní otázky týkající se zejména sociálněprávní ochrany subjektů, které nelze zařadit pod klasický pojem zaměstnance (*employee*), ale stejně tak není možno bez dalšího uzavřít, že se jedná o osoby samostatně výdělečně činné (*self-employed*). Diskuze se pak ubírala zejména směrem rozlišování mezi klasickým vztahem subordinace, který normálně existuje mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a vztahem ekonomické závislosti, což je téma, kterému se tato práce věnovala již v předchozích kapitolách. Proč jsou zahraniční odborné texty v této oblasti důležité, je pak skutečnost, že často podrobněji popisují, jaké instituty pracovního práva a práva sociálního zabezpečení bychom měli na tyto *quasi* zaměstnance aplikovat, a mohou tak sloužit jako skvělý návod pro českou legislativní činnost v této otázce.<sup>152</sup>

Jako jedna z inspirací českému legislativci by pak, vedle již zmiňovaných *limb (b) workers*, kteří jsou vlastní britskému právnímu systému *common law*, mohla sloužit zejména úprava německá, kde již od roku 1926 pracují zákony s pojmem *arbeitnehmerähnliche Personen*. Tyto osoby nelze dle německé legislativy a doktríny subsumovat pod klasické pojetí zaměstnanců, jelikož neuzavírají se subjekty, kterým jsou do jisté míry podřízené, pracovní smlouvy, ale vykonávají svou činnost na bázi volných smluv o výkonu určité služby.<sup>153</sup> Odkaz na tyto subjekty pak lze nalézt v několika německých zákonech, které upravují jednotlivé instituty pracovního práva, a to dle potřeby reflexe jejich ekonomické

---

<sup>150</sup>Výzkumný projekt s názvem „*Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?*“, id. č. SVV 260 364/2017. Výzkumný projekt s názvem „*Sdílená ekonomika a delikty*“, který se konal 7. 6. 2018.

<sup>151</sup>Například DAVIDOV, G.: *Who is a Worker?* In *Industrial Law Journal*. 2005. Vol. 34. No. 1. či FREEDLAND, M.: *The Personal Employment Contract*. Oxford: University Press. 2003.

<sup>152</sup>FORDE, Ch. – STUART, M. – JOYCE, S. – OLIVER, L. – VALIZADE, D. – ALBERTI, G. – HARDY, K. – TRAPMANN, V. – UMNEY, Ch. – CARSON, C. op. cit. Str. 100 a násl.

<sup>153</sup>KELAT, K.: *Die arbeitnehmerähnliche Person – Begriff und rechtliche Stellung in Arbeitsrecht*. Freilaw 3. 2017. Str. 81.

závislosti na subjektu, pro nějž pracují.<sup>154</sup> Tato ekonomická závislost je pro předmětné subjekty naprosto kruciólním znakem, jelikož pomocí principu subordinace bychom jejich závislost na jiné osobě nebyli nikdy schopni dovodit. Stejně tak se podobné principy uplatní také na řidiče Uberu a další sdílející poskytovatele, kteří jsou na daných zprostředkovatelích ekonomicky závislí a kteří podléhají jejich relativně široké kontrole, i když nejsou v typickém vztahu podřízenosti a nemusejí bez dalšího jednat vždy podle jeho pokynů.

Dle mého názoru je pak především velmi podstatné, že tyto subjekty nemají žádnou legislativní definici, což je hlavní rozdíl od britských *limb (b) workers*, a že jejich vymezení bylo a je pouze otázkou literatury a soudní praxe. Z toho důvodu je tak německá legislativa ideálním příkladem toho, že aby bylo možné určitým subjektům poskytnout ochrannou ruku pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, nemusí jim být nutně vytvořena určitá škatulka, která by podrobně vymezovala jejich definiční znaky. Část německé odborné veřejnosti považuje za legální definici těchto osob § 12a Tarifvertragesetz,<sup>155</sup> ale obecné definiční znaky byly dovozeny až judikaturou. Mezi tyto patří již zmíněná ekonomická závislost, určitá soustavnost ve vykonávané činnosti a osobní výkon činnosti daného subjektu, který tak k jejímu provedení nesmí ani z části zmocnit jiné osoby.<sup>156</sup> Pokud jsou tyto okolnosti naplněny, dochází pak soud zpravidla k tomu, že těmto osobám přísluší mnohem větší ochrana, než jak je tomu u osob samostatně výdělečně činných, a to především v oblasti skončení daného smluvního vztahu, stanovení práva na přiznání minimální doby trvání dovolené, možnosti kolektivního vyjednávání a dalších.

Dalšími příklady evropských legislativ, které pracují s podobnými pojmy jako Německo či Velká Británie, potom mohou být například Španělsko či Itálie, kde právo rozeznává institut, který lze přeložit jako projektovou práci. Těmto osobám je zajištěno, že jejich mzda musí odpovídat kvalitě a kvantitě odvedené práce a že zároveň musí být proporcionální k tomu, jak by byla stejná činnost ohodnocena, pokud by byla vykonávána v rámci pracovněprávního vztahu, a to s ohledem na platné kolektivní smlouvy, které tuto oblast v Itálii upravují. Ve Španělsku zase existují subjekty, které lze nazvat jako ekonomicky

---

<sup>154</sup> Například § 2 odst. 2 Arbeitsschutzgesetz či § 2 Bundesurlaubgesetz.

<sup>155</sup> "(1) für Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind (arbeitnehmerähnliche Personen), wenn sie auf Grund von Dienst- oder Werkverträgen für andere Personen tätig sind, die geschuldeten Leistungen persönlich und im wesentlichen ohne Mitarbeit von Arbeitnehmern erbringen und  
a) überwiegend für eine Person tätig sind oder  
b) ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht"

<sup>156</sup> KELAT, K. op. cit. Str. 81.

závislé osoby samostatně výdělečně činné. Těmto osobám přísluší vyšší ochrana například formou odstupného, možnosti využít dovolenou v souvislosti s rodinnými záležitostmi a stejně jako německé osoby závislé samostatně výdělečně činné mohou být účastníky kolektivního vyjednávání a podílet se na stávkách.<sup>157</sup>

V dnešní době tak existuje mnoho pramenů, a to jak z oblasti judikatury, tak z oblasti doktríny a legislativy, kterými by se český zákonodárce mohl inspirovat. Otázkou pak zůstává, zda by bylo lepší jít spíše cestou britskou, která přímo v pracovněprávní legislativě obsahuje definici těchto subjektů, které nepodléhají pracovněprávnímu pojetí subordinace, a dát soudům lepší vodítka pro posuzování těchto situací, či zda po vzoru Německa vsadit na absenci definice takového vztahu. Domnívám se, a to zejména s ohledem na aktuálnost daného tématu, že cesta zákonné definice by v případě České republiky byla lepší, jelikož v Německu bylo potřeba několik desítek soudních rozhodnutí a mnoho let k tomu, aby se dalo s pojmem *arbeitnehmerähnliche Personen* snadněji pracovat. Pokud by tedy zákonodárce stanovil, kdo se v našem právním prostředí rozumí osobou závislou samostatně výdělečně činnou, přičemž vodítkem by mohla být upravená a značně okleštěná definice závislé práce, o které bylo pojednáno výše, čekalo by jej náročné vymezení ochranných institutů, které by se na tyto subjekty ze zákona vztahovaly.

Jak již bylo naznačeno, existují takové části ZPr, jejichž aplikace by samotný smysl této nové kategorie zaměstnanců spíše popírala. Příkladem těchto může být například úprava striktně stanovených výpovědních důvodů a celková náročnost rozvázání pracovního poměru, jak je v ustanovení § 48 a násl. ZPr upravena. Dále považuji za obsolentní v podstatě všechna ustanovení týkající se úpravy pracovní doby těchto subjektů, jelikož si práci rozvrhují samy a zaměstnavatel nemá žádný nárok na ovlivnění jejich rozhodování. Stejně tak lze zmínit práci přesčas, práci v noci, práci o svátcích a ve dnech pracovního klidu, za které přísluší zaměstnancům obecně speciální náhrada formou vyšší odměny či náhradního volna, ale které by neměly mít u osob závislých samostatně výdělečně činných své místo, když jim v podstatě nemůže být nařízena práce ze strany onoho silnějšího subjektu. Na druhou stranu však existuje mnoho ochranných institutů, jejichž absence způsobuje značné potíže, jejichž důsledkem mohou být také soudní spory, jakým byl například ten vedený před pracovněprávním tribunálem v Londýně. Jako příklady těchto možno zmínit například právo na minimální mzdu, právo na odstupné, stanovení výpovědních dob, právo na dovolenou,

---

<sup>157</sup> FORDE, Ch. – STUART, M. – JOYCE, S. – OLIVER, L. – VALIZADE, D. – ALBERTI, G. – HARDY, K. – TRAPMANN, V. – UMNEY, Ch. – CARSON, C. op. cit. Str. 85 a násl.

právo na kompenzaci v případě úrazu při práci či pracovní neschopnosti a další. Komplexní identifikace institutů potřebných a nadbytečných však jistě bude otázkou rozsáhlé legislativní práce, a pokud by někdy český zákonodárce přistoupil na vytvoření této skupiny *quasi* zaměstnanců, měl by tomuto věnovat zvláštní pozornost.

### 5.3.2. Možné úskalí nového systému

I vytvoření nové kategorie pracovníků může však přinést mnoho aplikačních problémů, na něž je potřeba v průběhu provádění těchto legislativních změn myslet. První podstatnou otázkou, která již byla výše naznačena, je stanovení definičních znaků, na základě nichž bychom posuzovali, zda je daná osoba skutečně pracovníkem. Na jednu stránku je jasné, že tyto definiční znaky nesmí být pojaty natolik striktně, jak je tomu u klasické závislé práce, protože by tak došlo k praktické neaplikovatelnosti daného ustanovení. Na stranu druhou nesmí být předmětná definice ani moc vágní, jelikož by tak mohlo dojít ke značnému nadužívání této kategorie, což je největší obavou například De Stefana.<sup>158</sup>

Již výše bylo navrženo, že by se měl budoucí diskurz pracovního práva ubírat směrem, v němž by princip subordinace a práce dle pokynů zaměstnavatele byly spíše jakýmsi doplňkovým kritériem, které by sloužilo jen jako interpretační vodítko při posuzování závislosti. Toho by se do jisté míry dalo využít právě u vytvoření mantinelů této nové skupiny zaměstnanců, u nichž by byl rozhodující osobní výkon dané činnosti, jejich ekonomická závislost na subjektu, pro něž tuto činnost vyvíjí, a kontrola, kterou nad nimi vykonává. Zejména v oblasti *gig-economy* by pak u většiny poskytovatelů došlo k tomu, že by mohli být pod tuto skupinu pracovníků zařazeni. Pokud by pak byl dobře legislativně ošetřen znak ekonomické závislosti, lze si představit, že by dokázala naše legislativa dokonce diferencovat mezi těmi, kteří sdílení skutečně využívají jako pouhý přívýdělek a jakési zpestření svého pracovního života a ekonomicky závislí tak nebudou vůbec, a mezi těmi, kteří pro Uber odjezdí týdně více než 30 hodin a jejich ekonomická závislost je značná. Toto by byl důsledek velmi pozitivní.

Čeho se však obávám, je fakt, že pokud by daná definice byla nedokonale zpracována, mohla by se naplnit nechtěná predikce De Stefana: „*Legal definitions, however, are always slippery when they are applied in practice: the real risk is shifting the grey-zone somewhere else without removing the risk of arbitrage and significant litigation in this respect, especially*

---

<sup>158</sup> DE STEFANO, V.: *The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy*. Geneva: International Labour Office. 2016.

*if the rights afforded to workers in that category afford any meaningful protection.“, který jako příklad toho uvádí například následující: „„Significant in this respect in the case of Italy. In 1973 (...) Businesses started to recur to these relationships as a cheap alternative to employment relationships, both because of their lack of protection and the fact that no social security contributions had to be paid in their regard by the principle, at that time. Accordingly, besides genuine self-employment relationships, large number of discussed employment relationships were, increasingly, being entered into.”<sup>159</sup>*

Pokud by k výše zmíněnému došlo, nastal by přesný opak toho, čeho by měla možná řešení navržená v této práci docílit. Zneužívání práva je totiž staré jako lidstvo samo a i na příkladu Uberu, který se snažil vehementně označit své bytí za společnost informačních technologií, můžeme vidět, že se nejedná o věc nikterak ojedinělou. V tomto případě mám pak na mysli zneužívání podobného institutu ze strany potenciálních zaměstnavatelů. Jeho hlavní myšlenkou totiž je stanovit větší flexibilitu pro subjekty na půli cesty mezi nezávislými smluvními partnery a zaměstnanci a poskytnout jim alespoň nějakou ochranu. Tím ale není myšlena ochrana stejná, jaké se těší zaměstnanci podle současné pracovněprávní legislativy, ale uplatnění jen některých ochranných institutů, které jsou právě v oblasti sdílené ekonomiky smysluplné. Jelikož by tak s touto kategorií byly spojeny zejména menší povinnosti zaměstnavatelů ve vzájemných kvazi-pracovněprávních vztazích, dá se očekávat, že by se začala tato kategorie nadužívat a zaměstnavatelé by chtěli své pracovníky klasifikovat nikoli jako zaměstnance s plnou ochranou, ale jako tyto speciální subjekty.

Na závěr však považuji za nutné zmínit, že s novou érou přichází také vždy nové, prozatím nevyřešené právní problémy, se kterými si ale čas a judikatura povětšinou vědí rady. Proto je nutné nebát se natolik významného zásahu do současného pojetí pracovního práva a přizpůsobit se novým trendům, jak ve svém příspěvku zhodnocuje například HAGIU: „*We need a new, flexible approach. Work 3.0 must retain the principles underlying the employee/contractor dichotomy, guaranteeing employer flexibility and worker protections while permitting a spectrum of options: “employee” at one end, “independent contractor” at the other, and lots of novel ideas in the middle.*“<sup>160</sup>

---

<sup>159</sup> DE STEFANO, V. op. cit. Str. 19.

<sup>160</sup> HAGIU, A.: *Work 3.0: Redefining Jobs and Companies in the Uber Age*. [online]. [cit. 2018-4-11]. Dostupné z: <https://hbswk.hbs.edu/item/work-3-0-redefining-jobs-and-companies-in-the-uber-age>.

## 6. Závěr

Tato práce je ve své podstatě rozdělena do tří stěžejních částí, které jsou kruciólní pro posouzení toho, zda poskytovatelé využívající platformy společností, jako je například Uber, lze označit za zaměstnance a zda je to ve světle jejich činnosti vůbec žádoucí. Důvodem, proč jsem se rozhodl o této problematice vůbec pojednat, je stále zvyšující se počet subjektů, kteří jsou na zprostředkovatelích sdílení hospodářsky závislí a měla by jim příslušet ochranná ruka pracovního práva. Opačným směrem uvažování by totiž mohlo při současné ekonomické revoluci 4.0 dojít k tomu, že by se pracovní právo jako svébytný celek stalo účinným pouze pro minoritní podíl ekonomicky aktivních subjektů, což je stav velmi nežádoucí. I pracovní právo je totiž obor, který se musí vyvíjet co možná nejdynamičtějším způsobem, aby dokázal obstát všem výzvám, které dnešní zrychlený svět technologií a globalizace přináší.

Ve své části první se práce vypořádává s pojetím sdílené ekonomiky v dnešní době. Jelikož zatím neexistuje odborný konsens na tom, co přesně ekonomikou sdílení můžeme rozumět, vzniklo v této oblasti jakési právní vakuum, které mělo mj. za důsledek zneužívání pracovní síly mnoha subjektů na trhu. I přesto lze vysledovat určité paralely v jednotlivých definicích tohoto fenoménu, kdy tou hlavní k jeho uchopení je existence jakéhosi trojstranného právního vztahu mezi tzv. zprostředkovatelem, poskytovatelem a uživatelem. Zejména pak definice zprostředkovatele jako subjektu, který předmětnou platformu přináší na trh, je tím nejdůležitějším pro určení, zda je dané sdílení opravdu sdílením. V práci byly identifikovány v podstatě dva druhy zprostředkujících subjektů. Tím prvním je podnikatelský režim, který zvolila například společnost BlaBlaCar a který podle odborné veřejnosti odpovídá skutečnému pojetí ekonomiky sdílení. Nejlepším příkladem toho druhého je ekonomický gigant Uber. Uber se totiž dlouhou dobu snažil označit sebe samotného za společnost, která zaprvé neposkytuje služby v oblasti dopravy, ale pouze za společnost informačních technologií, a zadruhé vždy tvrdil, že se svými řidiči neuzavírá nic, co by se jen vzdáleně blížilo pracovněprávnímu vztahu. S ohledem na vysokou kontrolu, kterou však Uber nad řidiči vykonává, a na jejich hospodářskou závislost autoři, kteří se tématu věnují, tvrdí, že Uber není skutečným zprostředkovatelem ekonomiky sdílení a že se jen snažil využít tohoto fenoménu k získání výhodnějšího postavení na trhu.

Z toho důvodu byla v části druhé těchto tezí věnována pozornost historickému vývoji legální definice závislé práce v České republice, stejně tak jako jejímu současnému pojetí.



Toto bylo poté konfrontováno s reálným postavením řidičů společnosti Uber, na základě čehož bylo dovozeno, že tito poskytovatelé nebudou naplňovat všechny její definiční znaky a nebude je tak možné v našem právním prostředí označit za zaměstnance *stricto sensu*. Jelikož ale Uber klasickým sdílejícím subjektem není a pouze zneužívá svého postavení, bylo postavení řidičů podrobena hlubšímu zkoumání, a to zejména s ohledem na zahraniční judikaturu, především pak na rozhodnutí pracovněprávního tribunálu v Londýně ve věci *Aslam, Farrar v. Uber B. V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*. Po srovnání současného stavu pracovního práva v České republice a zahraniční judikatury týkající se společnosti Uber a jejich řidičů pak práce dochází k závěru, že současný legislativní stav je nedostačující a že pokud chce Česká republika předejít početným soudním sporům v této věci, měl by její zákonodárce přistoupit k podstatným změnám. Tyto změny by měly být provedeny tak, aby české pracovní právo bylo schopno adekvátně reagovat na nové výzvy spojené s dobou platformem a digitalizace a nebylo stále šité na míru pouze klasickým továrním zaměstnancům, což je dnes stav do značné míry překonaný.

Se závěry této zahraniční judikatury, která přiznává řidičům společnosti Uber postavení pracovníků a aplikuje na ně tak instituty pracovního práva, se ztotožňuji, přičemž jsem si ale vědom neexistence materiálního právního základu, který by toto v České republice umožňoval. Na základě toho bylo v části třetí, tedy poslední, představeno několik možných variant vyřešení této legislativní nedokonalosti. Mezi tyto práce zařadila možnost zákazu společností typu Uber, změnu zákoníku práce *de lege ferenda*, pokud se definice závislé práce týče, a vytvoření dvoukolejnosti pracovního práva, přičemž pouze poslední zmíněnou variantu vnímám jako téměř neproblematickou a před ostatními ji výrazně upřednostňuji. Důvodů k tomu bylo nastíněno v kapitole páté mnoho a nyní nezbývá než doufat, že se český zákonodárce bude danou problematikou v budoucnu do hloubky zabývat a že si na případných legislativních změnách pouze nevyláme zuby. Je totiž zřejmé, že vytvoření jakési třetí kategorie ekonomicky aktivních subjektů je možnost, jak se v další oblasti významným způsobem přiblížit v mnohém progresivnějšímu Západu a udělat tak v oblasti pracovního práva tlustou tečku za současným nepružným a příliš formalistickým přístupem, který je v době digitalizace a robotizace často bezzubý.

## **SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK**

EU – Evropská unie;

ERA – Employment Rights Act;

NMWA – National Minimum Wage Act;

NSS – Nejvyšší správní soud;

OSVČ – osoba samostatně výdělečná činná;

OZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník;

OZO – císařský patent č. 946/1811 Sb.z.s., obecný zákoník občanský;

SDEU – Soudní dvůr Evropské unie;

UK – Spojené království Velké Británie a Severního Irska;

ÚS – Ústavní soud;

WTR – Working Time Regulations;

ZOZ – zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti;

ZPr – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### 1. Seznam použité literatury

Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha. C. H. Beck. 2014;

Bělina, M.: Zrušení zákazu švarcsystému? In: Právní zpravodaj. 8/2005;

Belina, M.; Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck. 2015;

Bezouška, P.: Závislá práce. In: Právní rozhledy 16/2008;

Bičáková, O.: Závislá činnost nebo obchodněprávní vztah? In: Právní zpravodaj 8/2006;

Blanpain, R. et al.: Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer. 2007;

Codagnone, C., Abadie, F., Biagi, F.: The Future of Work in the „Sharing Economy“ – Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?. 2016;

Davidov, G.: Who is a Worker? In: Industrial Law Journal. Vol. 34. No. 1. 2005;

De Stefano, V.: The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy. Geneva. International Labour Office. 2016;

Freedland, M.: The Personal Employment Contract. Oxford: University Press. 2003;

Havelková, B.: Pracovní právo. In. Bobek, M.; Molek P.; Šimíček V. (eds.): Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví. Mezinárodní politologický ústav, Masarykova univerzita. Brno. 2009;

Hill S.: Kalifornská výzva: Jak (ne)regulovat disruptivní modely podnikání. Praha: Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. Zastoupení v České republice. 2016;

Hochman, J.; Kottbauer, A.; Úlehlová H.; Trylč L. in: Zákoník práce: komentář a předpisy a judikatura související. Linde Praha a.s. Praha. 2007;

HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu. 1. vyd. Praha: Auditorium. 2009.

Jakubka, J.; Michal, P.; Špundová, E.; Tomandlová L. Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem. 5. aktualizované vydání. Nakladatelství ANAG. Olomouc. 2005;

KELAT, K.: Die arbeitnehmerähnliche Person – Begriff und rechtliche Stellung. In: Arbeitsrecht. Freilaw 3. 2017;

Komendová, J.: Vznik mezinárodní normotvorby v oblasti pracovního práva. In: The Conference Proceedings, 1. edition. Masarykova univerzita: Brno. 2011.

Matocha, J. a Svoboda, J.: Nevymezený pojem sdílené ekonomiky jako nástroj k obcházení regulace. In: Pichrt, J., Boháč, R., Morávek, J. eds: Sdílená ekonomika – sdílený právní problém? Praha: Wolters Kluwer ČR. 2017;

Pavlátová, J.: Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby. Masarykova univerzita: Brno. 2012;

Pichrt, J. in Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck. 2017;

Pichrt, J.; Štefko, M.; Morávek J.: Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2016;

Smith, R.; Leberstein, S.: Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy. New York. National Employment Law Project. 2015;

Stránský, J.: Pojem závislé práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby. Masarykova univerzita: Brno. 2012;

Sundarajan, A.: The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based capitalism. MIT Press. 2016;

Štefko, M.: Výkon závislé práce. In: Časopis pro právní vědu a praxi. 2008. č. 4;

Tomšej, J.: Právní status řidičů Uber: nehas, co tě nepálí?. In: PICHRT, J. – BOHÁČ, R. – MORÁVEK, J. (eds). Sdílená ekonomika – sdílený právní problém? Praha: Wolters Kluwer ČR. 2017;

Veber, J.; Krajčík, V.; Hruška, L. a kol. Sdílená ekonomika. 2016. Praha: VŠPP.

WINTR, J.: Principy českého ústavního práva. 2. vydání. Plzeň: nakladatelství Aleš Čeněk. 2013.

## **2. Seznam použitých právních předpisů**

Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (1811);

Arbeitsschutzgesetz (1996);

Bundesurlaubgesetz (1963);

Bürgerlichech Gesetzbuch (1900);

Císařský patent č. 946/1811 Sb.z.s., obecný zákoník občanský

Employment Rights Act (1996);

National Minimum Wage Act (1998);

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. 6. 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí;

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/31/ES ze dne 8. 6. 2000 o některých právních aspektech služeb informační společnosti, zejména elektronického obchodu, na vnitřním trhu;

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 98/34/ES ze dne 22. 6. 1998 o postupu při poskytování informací v oblasti technických norem a předpisů;

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/123/ES ze dne 12. 12. 2006 o službách na vnitřním trhu;

Working Time Regulations 1998 (WTR);

zákon č. 67/1925 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance;

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník;

zákon č. 81/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době;

zákon č. 519/1920 Sb., o podpoře v nezaměstnanosti;

zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství;

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

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce;

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce;

Zákon č. 440/2015 Z.z. o športe.

### **3. Seznam použité judikatury**

Rozhodnutí londýnského pracovněprávního tribunálu ze dne 28. 10. 2016, č. j. 2202550/2015;

Rozhodnutí odvolacího pracovněprávního tribunálu v Londýně ze dne 10. 11. 2017 č. j. UKEAT/0056/17/DA;

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 9. 2011, č. j. 4 Ads 75/2011 – 73;

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 3. 2012, č. j. 4 Ads 175/2011 – 92.

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 7. 2012, č. j. 4 Ads/177/2001 – 120;

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013 – 39;

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 10. 9. 2015, sp. zn. C-266/14 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA;

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. C-168/14 ve věci Grupo Itevelesa a další;

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 20. 12. 2017, sp. zn. C-434/15 ve věci Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL;

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ze dne 10. 4. 2018, sp. zn. C-320/16 ve věci Uber France SAS;

Rozhodnutí Vrchního soudu v Austrálii ze dne 15. 12. 1955, sp. zn. HCA 73, 93 CLR 651 ve věci Zuijs v. Wirth Brothers Pty Ltd.;

Rozhodnutí Zemského soudu ve Frankfurtu nad Mohanem ze dne 18. 3. 2015, sp. zn. 3-08-O 136/14;

Rozhodnutí Zemského soudu ve Frankfurtu nad Mohanem ze dne 9. 6. 2016, sp. zn. 6 U 73/15;

Usnesení Krajského soudu v Brně ze dne 7. 4. 2017, č. j. 18 Nc 9/2017-47;

Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 27. 9. 2018, č. j. 2 Nc 1081/2018-169.

#### **4. Seznam použitých internetových zdrojů**

Average selling price for smartphones worldwide in 2013 and 2017, by region. [online]. [cit. 2018-18-4]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/283334/global-average-selling-price-smartphones/>;

Botsman R.: The Sharing Economy Lacks a Shared Definition. [online]. [cit. 2018-20-10]. Dostupné z: <https://www.fastcompany.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition>;

DPA: Limousinen-.Service „Uber Black“ nach BGH-Einschätzung wohl unzulässig. [online]. [cit. 2018-10-27]. Dostupné z: <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/fahrdienst-app-limousinen-service-uber-black-nach-bgh-einschaetzung-wohl-unzulaessig/23174572.html>;

Matofska, B.: What is the Sharing Economy? [online]. [cit. 2018-20-10]. Dostupné z: <http://www.thepeoplewhoshare.com/blog/what-is-the-sharing-economy/>;

Novotný, J.: Piráti chystají regulaci Airbnb. Z většiny pronajímatelů chtějí udělat podnikatele. [online]. [cit. 2018-4-11]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/pirati-chystaji-regulaci-airbnb-z-vetsiny-pronajimatelu-chteji-udelat-podnikatele-1411859>;

Štěpánek, A.: Uber se stahuje z Dánska. Vyštlípal ho nový zákon, [online], [cit. 2018-27-10]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/uber-se-stahuje-z-danska-vystipal-ho-novy-zakon-1338987>;

Hagiú, A.: Work 3.0: Redefining Jobs and Companies in the Uber Age. [online]. [cit. 2018-4-11]. Dostupné z: <https://hbswk.hbs.edu/item/work-3-0-redefining-jobs-and-companies-in-the-uber-age>;

Horáček, F.: Uber vzdává boj s úřady, stáhl se z několika německých měst. [online]. [cit. 2018-27-10]. Dostupné z: [https://ekonomika.idnes.cz/uber-se-stahl-z-frankfurtu-a-dalsich-mest-ffy-eko-zahranicni.aspx?c=A160104\\_114806\\_eko-zahranicni\\_fih](https://ekonomika.idnes.cz/uber-se-stahl-z-frankfurtu-a-dalsich-mest-ffy-eko-zahranicni.aspx?c=A160104_114806_eko-zahranicni_fih);

Rhodes, A.: Uber: Which Countries Have Banned the Controversial Taxi App? [online]. [cit. 2018-18-4]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/283334/global-average-selling-price-smartphones/>;

Forde, Ch. – Stuart, M. – Joyce, S. – Oliver, L. – Valizade, D. – Aalberti, G. – Hardy, K. – Trapmann, V. – Umney, Ch. – Carson, C. The Social Protection of Workers in the Platform Economy. Study for the EMPL Committee. [online]. [cit. 2018-18-4]. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL\\_STU\(2017\)614184\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf).

## 5. Seznam ostatní zdrojů

Analýza sdílené ekonomiky a digitálních platforem. Sekce pro evropské záležitosti úřadu vlády. Analytický materiál 06/2017;

Amazon Mechanical Turk Participation Agreement (n. 11);

Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony;

Evropská komise (2016): Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Evropský program pro ekonomiku sdílení. 2016. COM (2016). 356 final;

Otevřený dokument „Aktualizace zákonů v návaznosti na digitální platformy pro ubytování“ poslance Jakuba Michálka ze dne 7. 5. 2018;

Stanovisko generálního advokáta Macieje Szpunara přednesené dne 11. května 2017 ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi proti Uber Systems Spain SL*, C-434/15, ECLI:EU:C:2017:364;

Stanovisko generálního advokáta Macieje Szpunara přednesené dne 4. července 2017 ve věci *Uber France SAS*, C-320/16, ECLI:EU:C:2017:511;

Terms and Conditions of BlablaCar ze dne 24. 4. 2017;

Terms and Conditions of Uber ze dne 14. 3. 2017;  
Uber B. V. Addendum;

Uber B. V. Driver Addendum to Service Agreement;

Uber and 2012-13 American Community Survey;

Uber B. V. Terms and Conditions, Rider Terms, California ze dne 4. 12. 2017.



# SDÍLENÁ EKONOMIKA A DIGITALIZACE: VÝZVA PRO KOMPLEXNÍ ÚPRAVU PRACOVNÍHO PRÁVA?

## ABSTRAKT

Tato diplomová práce se podrobně věnuje fenoménu poslední dekády, kterým je tzv. sdílená ekonomika, jež má mnoho podob a mnoho názvů. Ve své nejčistší podobě se jedná o jednání ekonomicky aktivních subjektů, které za účelem snížení svých vlastních nákladů či využitím svých volných kapacit sdílejí volné prostředky. Jako nejlepší příklady ekonomiky sdílení potom slouží kapitálová platforma Airbnb, kde lidé sdílejí své nevyužívané nemovitosti a generují tak zisk, či pracovní platforma BlaBlaCar, jejímž prostřednictvím mohou lidé snižovat své náklady na provoz dopravního prostředku při jednorázových cestách na delší vzdálenost.

Jak zmíněno výše, sdílená ekonomika má však mnoho podob. Jednu z nich, ne úplně čistokrevnou formou sdílení, zprostředkovává společnost Uber. Ten, podobně jako společnost BlaBlaCar, vytvořil mobilní platformu, jejíž pomocí se mohou poskytovatelé dopravních služeb spojit s uživateli. Existuje zde však několik významných rozdílů, ze kterých je možné vyvodit, že společnost Uber není klasickým zprostředkovatelem služeb informačních technologií, jako je právě společnost BlaBlaCar. To mimo jiné dovedly také zahraniční soudy, včetně Soudního dvora Evropské unie. Na základě toho je nasnadě otázka, zda řidiči společnosti Uber skutečně provozují činnost osoby samostatně výdělečně činné, nebo lze na právní vztah mezi nimi a Uberem pohlížet okem pracovního práva, jelikož jsou vůči Uberu ve vztahu závislosti.

Práce tak dále zkoumá vývoj pracovního práva na našem území, a to zejména s ohledem na definiční znaky závislé práce. Když jsou všechny definiční znaky závislé práce naplněny, pak se mezi subjekty jedná o pracovněprávní vztah a uplatní se ZPr. Pokud ne, aplikuje se na daný vztah občanskoprávní a obchodněprávní úprava. U řidičů Uberu je pak zřejmé, že všechny definiční znaky závislé práce nenaplní, přičemž jsem přesvědčen, že by jim určitá ochrana vlastní být měla, jelikož vykonávají svou činnost pro Uber osobně, jsou na něm velmi často hospodářsky závislí a podléhají jeho široké kontrole.

Stěžejní v této otázce je rozhodnutí pracovněprávního tribunálu v Londýně, které se jako první podrobně tímto tématem zabývalo. Na základě svých zjištění tribunál došel k tomu, že řidiči Uberu naplňují znaky kategorie tzv. *limb (b) workers*, což je speciální kategorie

subjektů mezi klasickými zaměstnanci a OSVČ. Práce kvituje jak se závěry tribunálu, tak se závěry SDEU, který uzavřel, že Uber je klasickým dopravcem, jakými jsou běžné „žluté“ taxi služby. Naneštěstí česká legislativa ale žádnou podobnou kategorii osob závislých samostatně výdělečně činných nezná, a proto by u nás soudy nejspíš došly k závěru, že řidiči Uberu, Lyftu či Taxify zkrátka nejsou zaměstnanci a nemají nárok na ochranné instituty pracovního práva a práva sociálního zabezpečení.

Ve svém závěru se tak práce věnuje možnostem, jak tento nevyhovující stav napravit a předejít tak možným soudním sporům v této oblasti, přičemž jako příklady uvádí možnost zákazu společností jako Uber, změnu ZPr *de lege ferenda* a vytvoření dvoukolejnosti pracovního práva. Na základě několika argumentů, které považuji za nejvíc přesvědčivé, a na základě zkoumání zahraniční legislativy pak práce popisuje jako nejvhodnější model řešení ten, kterým by vznikla jakási nová kategorie *quasi* zaměstnanců. Česká republika by tím totiž nejen připravila podhoubí pro možnost klasifikace podobných subjektů digitální doby do budoucna, ale také by tím obohatila svůj právní řád o něco, co v zemích moderního světa není nikterak ojedinělé.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Sdílená ekonomika

Zprostředkovatel

Zákoník práce

Závislá práce

Digitalizace

Mobilní platforma

# **THE SHARING ECONOMY AND DIGITALIZATION: CHALLENGE FOR COMPLEX MODIFICATION OF LABOR LAW?**

## **ABSTRACT**

This diploma thesis discusses the phenomenon of last decade called sharing economy, which has many different forms and names. In its purest meaning, the sharing economy concerns behavior of economically active entities that, in order to reduce their own costs or to use their spare capacity, share free resources. As the best examples of sharing economy, we can name capital platform Airbnb, where people share their unused immovable in order to generate profit or work platform BlaBlaCar through which people reduce their car costs while travelling one-off long-distance trips.

However, as mentioned above, sharing economy has many different forms. One of them, which cannot be recognized as its pure form, is provided by Uber. Uber, as well as BlaBlaCar, created mobile platform through which providers of transport services can get in touch with users of these services. Despite this similarity, there are several significant differences from which one can conclude that Uber is not a classic provider of information technology services, such as BlaBlaCar. That was also borne out by foreign courts, including European Court of Justice. On that basis, a question arises, whether Uber drivers really carry on the activity of self-employed, or that the legal relationship between them and Uber can be regarded as a matter of labor law, since they are actually dependent on Uber.

This thesis further examines the evolution of labor law in Czech Republic, especially concerning the definition of dependent work. When all the characteristics of dependent work are fulfilled, classic employment relationship exists and labor code applies. If not, the civil and commercial law applies. It is clear, that Uber drivers cannot fulfill all the characteristics of dependent work's definition, so they will not be subject to labor law. Despite this fact, I am convinced that they should have certain level of protection, since they have to actually act for Uber in person, they are very often economically dependent and they are subject to its wide control.

The crucial issue is then the decision of Labor Tribunal in London, very first decision that needed to deal with this subject in detail. On the basis of its findings, the Tribunal stated, that Uber drivers fulfilled all the characteristics of so-called limb (b) worker category, which is a special labor law status existing alongside normal employees and self-employed persons.

I agree with both the conclusions of the Tribunal and the conclusions of the ECJ, which held, that Uber is a transport business entity such as the usual “yellow” taxi services. Unfortunately, Czech legislation does not have any similar category of self-employed but dependent subject and therefore the Czech courts would probably come to the conclusion, that Uber, Lyft or Taxify drivers are not employees and they are not entitled to the protective labor rights and social security rights.

In the last part, the paper focuses on how to remedy this unsatisfactory situation and how to prevent the potential litigations in this area. The possible ways of doing so are prohibition of companies such as Uber, novelization of the labor code *de lege ferenda* and creation of dual-track labor law. Based on several arguments, which I consider most convincing and based on the study of foreign legislation, the thesis describes as the most suitable solution the creation of a new category of quasi employees. By that, Czech Republic would not only prepare the ground for the possibility of classifying similar subjects of digital era in the future, but it would also enrich its legal order with something, that is not unique in the countries of the modern world.

## **KEY WORDS**

Sharing Economy

Agent

Labor Code

Dependent Work

Digitalization

Mobile Platform