

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Srbuhi Gharibyan

**Pracovníci digitálních platforem: Analýza jejich
postavení a dopadu nové evropské směrnice**

Diplomová práce

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 22.05.2025

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 238 104 znaků včetně mezer.

Srbuhi Gharibyan

V Berouně dne 22.05.2025

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala prof. JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D. za jeho čas, cenné rady, odborný dohled, a především za inspiraci při výběru tématu diplomové práce. Rovněž děkuji své rodině a přátelům za veškerou projevenou podporu jak při psaní této diplomové práce, tak v průběhu celého studia. Zvláštní poděkování patří mé mamince, která mi byla oporou po celou dobu studia a jejíž láska a podpora, mi pomohly překonat všechny překážky při mé cestě za akademickým titulem.

Obsah

Úvod.....	1
1. Vymezení pojmů souvisejících s výkonem práce na digitálních platformách.....	4
1.1. Digitální pracovní platforma	4
1.2. Práce prostřednictvím platformy práce	7
1.3. Subjekty digitálních pracovních platforem	8
1.3.1. Osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy	9
1.3.2. Zaměstnanec platformy	9
1.3.3. Zprostředkovatel.....	11
1.3.4. Uživatel platformy (příjemce služby)	13
1.4. Work on demand, crowdwork	13
2. Právní východiska pro posouzení platformové práce	15
2.1. Vymezení závislé práce.....	15
2.1.1. Definiční znaky závislé práce.....	15
2.1.2. Podmínky výkonu závislé práce.....	17
2.1.3. Další (doplňkové/pomocné) znaky dovozené judikaturou.....	18
2.1.4. Rozlišení závislé práce od závislé činnosti	19
2.1.5. Výkon závislé práce výlučně v rámci základních pracovněprávních vztahů.....	20
2.2. Švarcsystém neboli zastřený pracovněprávní vztah.....	21
2.2.1. Právní úprava nelegální práce	23
2.2.2. Sankce ukládané za výkon a umožnění výkonu nelegální práce	24
2.3. Vymezení podnikatele a podnikatelské činnosti	26
2.3.1. K jednotlivým definičním znakům podnikatele	29
3. Analýza právního statusu pracovníků digitálních platforem – zaměstnanec nebo nezávislý podnikatel?	31
3.1. Aplikace Uber	34
3.1.1. Podmínky poskytování taxislужby a postavení řidičů z pohledu Uber	35
3.1.2. Posouzení faktického postavení řidičů	39
3.1.3. Nejvyšší soud Spojeného království k postavení řidičů Uber.....	44
3.1.4. Postavení řidičů Uber a dalších platformových pracovníků v Kalifornii.....	48
3.2. Online supermarket Rohlík	50
3.2.1. Postavení kurýrů online supermarketu Rohlík	52
3.2.2. Posouzení postavení kurýrů platformy Rohlík kontrolními orgány.....	55
3.2.2.1. Kontrola Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj ..	55
3.2.2.2. Kontrola Oblastního inspektorátu pro hlavní město Prahu	61
3.2.2.3. Soudní přezkum rozhodnutí SÚIP ze dne 11.03.2024, č.j. 7957/1.30/23-4	69

3.3. Španělský zákon o kurýrech.....	72
4. Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem	74
4.1. Právní domněnka o existenci pracovněprávního vztahu	76
4.2. Algoritmické řízení a transparentnost	78
4.3. Závěrečné zhodnocení Směrnice a úvahy <i>de lege ferenda</i>	79
Závěr.....	84
Seznam použitých zkratk.....	87
Seznam použitých zdrojů	89
Abstrakt	99
Abstract	100

Úvod

Digitální platformy, jako jsou Uber, Bolt, Wolt nebo Foodora, se v posledních letech staly nedílnou součástí moderní ekonomiky. Tyto platformy poskytují uživatelům širokou škálu služeb, od přepravy osob po doručování jídla, a zajišťují rychlý a pohodlný přístup k těmto službám prostřednictvím moderních technologií. Se vzrůstající popularitou těchto platform však vyvstává zásadní právní otázka týkající se postavení jejich pracovníků. Zatímco platformy často označují své pracovníky za nezávislé dodavatele (partnery) či osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), řada odborníků a soudních rozhodnutí z různých jurisdikcí poukazuje na to, že mnozí z těchto pracovníků vykonávají svou činnost za podmínek, které odpovídají spíše podmínkám pracovněprávních vztahů.¹ A jelikož moderní technologie se vyvíjí mnohem rychleji než stačí zákonodárci reagovat, již od počátku digitálních platform je mnoho otazníků a výzev v souvislosti s klasifikací vztahů vznikajících mezi provozovateli digitálních platform (aplikací) a pracovníky těchto platform (tj. těch, kteří své služby prostřednictvím platform nabízí). Jak k tomuto správně uvádí např. Blažek, *právo reaguje na dění ve společnosti, avšak by nemělo reagovat příliš pomalu*.²

Význam posuzované otázky spočívá především v jejím ekonomickém a sociálním dopadu. Právní postavení pracovníků digitálních platform má přímý vliv na jejich práva a povinnosti, včetně práva na minimální mzdu, dovolenou, nemocenské dávky, důchodové pojištění a další zaměstnanecké výhody. Navíc má zásadní dopad na konkurenční prostředí a rovné podmínky na trhu práce, kde tradiční zaměstnavatelé mohou být znevýhodněni v porovnání s digitálními platformami, které se mohou vyhnout mnohým povinnostem plynoucím z pracovněprávních předpisů z důvodu absence regulace (nebo spíše v důsledku vědomého obcházení platných právních předpisů těmito platformami).

Problematika digitálních pracovních platform a postavení jejich pracovníků je stále velmi aktuálním a diskutovaným tématem. Digitální pracovní platformy jsou v současnosti také předmětem analýz a debat na půdě Mezinárodní organizace práce (ILO). Dokládá to zařazení

¹ Viz např.: ŘEHOŘOVÁ, L. *Ekonomika online platform a proměna pracovního trhu*. In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK, eds. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 56. ISBN: 978-80-7552-874-2.

² BLAŽEK, Michal. 1.3.3 Digitalizace. In: BLAŽEK, MICHAL. *Nová idea soukromého pracovního práva*. Praha: C.H. Beck, 2023, s. 32. ISBN: 978-80-7400-915-0.

tématu důstojné práce v platformové ekonomice na program 113.³ a 114.⁴ zasedání Mezinárodní konference práce, která se uskuteční v letech 2025 a 2026. Tento krok reflektuje rostoucí potřebu řešit výzvy spojené s právním postavením pracovníků platform a zajistit jim důstojné pracovní podmínky.

Cílem této diplomové práce je analyzovat právní postavení pracovníků digitálních platform z pohledu českého a evropského práva přezkoumáním aktuální platné právní úpravy a klíčové judikatury jak českých, tak zahraničních soudů. První kapitola diplomové práce se zabývá vymezením pojmů souvisejících s výkonem práce na digitálních platformách, přičemž definice pojmů bude z větší části vycházet ze směrnice EU o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform. Rovněž budou zohledněny další možné definice, které vychází z podkladů dalších mezinárodních organizací nebo odborných publikací.

Vzhledem k tomu, že pro správné posouzení právního postavení pracovníků digitálních platform je nezbytné aplikovat platnou pracovněprávní úpravu, druhá kapitola se zaměřuje na vymezení klíčových pojmů nejen pracovního práva. Konkrétně se věnuje definici závislé práce, problematice nelegální práce, včetně švarcsystému, a vymezení pojmu podnikatele. Předmětem této kapitoly je rovněž rozlišení výkonu závislé práce od výkonu samostatné činnosti, jakož i případné sankce za zastřený pracovněprávní vztah.

Třetí kapitola je zaměřena na analýzu právního statusu pracovníků digitálních platform a zkoumá otázku, zda jsou tito pracovníci fakticky v postavení zaměstnance, nebo nezávislého podnikatele, jak tvrdí platformy. Za tímto účelem je provedena analýza postavení pracovníků vybraných digitálních platform se zaměřením na smluvní vztah uzavíraný mezi platformami a pracovníky, jakož i na pracovní podmínky a práva a povinnosti těchto stran. V rámci této kapitoly jsou rozebírány zahraniční soudní rozhodnutí zabývající se posouzením postavení řidičů platformy Uber, kontrolní zjištění inspektorátů práce týkající se kurýrů online supermarketu Rohlik.cz a navazující soudní přezkum těchto kontrolních zjištění. Rovněž je v kapitole věnována pozornost španělské právní úpravě postavení kurýrů.

Čtvrtá, poslední kapitola se zabývá posouzením směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím

³ International Labour Organization. *Agenda of the 113th Session of the International Labour Conference* [online]. 2025-02-01 [cit. 2025-05-10]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/agenda-113th-session-international-labour-conference>.

⁴ International Labour Organization. *Agenda of the 114th Session of the International Labour Conference* [online]. 2024-11-18 [cit. 2025-05-10]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/ilc114/agenda-114th-session-international-labour-conference>.

platforem, jejíž cílem je zavedení transparentních a předvídatelných podmínek platformové práce, včetně zajištění správné klasifikace právního postavení pracovníků digitálních platforem.

1. Vymezení pojmů souvisejících s výkonem práce na digitálních platformách

V souvislosti s výkonem práce na digitálních platformách se setkáváme s řadou pojmů, které by bylo vhodné na tomto místě vymezit. Je nutné zmínit, že dosud neexistovala jednotná definice pojmů souvisejících s digitálními platformami práce. Toto se změnilo přijetím směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024, o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy (dále jen „**Směrnice**“). Směrnice v článku 2 odst. 1 zavádí definice níže uvedených základních pojmů, které jsou sice vymezeny pro účely Směrnice, avšak je lze využít i pro obecné vysvětlení souvisejících pojmů v kontextu digitálních pracovních platform.

Jedním z často se objevujících pojmů souvisejících s digitálními platformami je pojem „**sdílená ekonomika**“ (z anglického „*Sharing Economy*“). Definici sdílené ekonomiky podle *Oxford Learner's Dictionaries*⁵ uvádí na svých webových stránkách platforma BlaBlaCar jako „*ekonomický systém, kde lidé mohou sdílet svůj majetek nebo služby, obvykle prostřednictvím internetu*“.⁶ Lze souhlasit s názorem Pichrta, že vhodnější adaptací tohoto pojmu v češtině by byl pojem „**ekonomika sdílení**“, avšak s ohledem na skutečnost, že u mnoha digitálních platform (především těch poskytujících osobní přepravu a rozvážkové služby) fakticky nedochází k žádnému sdílení statků, navrhuje Pichrt přiléhavější pojem „**ekonomika platform**“.⁷

1.1. Digitální pracovní platforma

Směrnice definuje **digitální pracovní platformu** jako „*fyzickou nebo právnickou osobu poskytující službu, která splňuje všechny tyto požadavky:*

- i) *je alespoň zčásti poskytována na dálku pomocí elektronických prostředků, jako jsou internetové stránky nebo mobilní aplikace;*
- ii) *je poskytována na žádost příjemce služby;*

⁵ Znění definice v angličtině: „*An economic system in which people can share possessions, services, etc., usually by means of the internet.*“ OXFORD LEARNER'S DICTIONARIES. Sharing economy. Oxford Learner's Dictionaries [online]. © 2025 [cit. 18. 2. 2025]. Dostupné z:

<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/sharing-economy?q=sharing+economy>.

⁶ BLABLACAR. *Definice sdílené ekonomiky*. Blablacar [online]. © 2025 [cit. 18. 2. 2025]. Dostupné z: <https://blog.blablacar.cz/blablalife/novy-druh-cestovani/spolecnost/definice-sdilene-ekonomiky>.

⁷ PICHRT, J. *Memoranda, ubytovací poplatky ... a co dál?* In: PICHRT, J., BOHÁČ, R. ELISHER, D., KOPECKÝ, M., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika a delikty*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. str. 12. ISBN: 978-80-7598-236-0; rovněž RÜCKLOVÁ, K. *Rozhovor: prof. Jan Pichrt - Nedodržování pravidel generuje na straně aktérů sdílené ekonomiky neoprávněné výhody*. Právní prostor [online]. 2018 [cit. 18. 2. 2025]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/rozhovor-prof-jan-pichrt-pravni-prostor-2018>.

- iii) zahrnuje jako nezbytnou a zásadní složku organizaci práce vykonávané osobami za úplatu, bez ohledu na to, zda je uvedená práce vykonávána online, nebo na určitém místě;
- iv) zahrnuje používání automatizovaných monitorovacích systémů nebo automatizovaných rozhodovacích systémů;“⁸

Při určení, zda se jedná o digitální pracovní platformu tedy musí dle této definice být kumulativně splněny všechny 4 uvedené podmínky. Příkladem takové digitální pracovní platformy je tak např. aplikace Uber, která je **mobilní aplikací** poskytující taxislužbu **na žádost uživatele** (příjemce), která je vykonávána řidiči (pracovníky této platformy) **za úplatu** a zároveň ke svému fungování tato aplikace **používá automatizované monitorovací i rozhodovací systémy**.

Automatizovaný monitorovací systém (jak již název napovídá) spočívá v „*monitorování, dohledu nebo hodnocení výkonu práce, a to elektronickými prostředky, osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy nebo činností prováděných v pracovním prostředí nebo uvedené činnosti podporují, mimo jiné shromažďováním osobních údajů*“.⁹ V případě aplikace Uber tedy můžeme spatřovat takové monitorování v tom, že aplikace sleduje polohu pracovníka (řidiče) po celou dobu výkonu práce, za účelem propojování pracovníka s uživateli na základě vzdálenosti a dostupnosti, sleduje výkon pracovníka prostřednictvím hodnocení zákazníků a celkově je prostřednictvím digitální platformy umožněn nepřetržitý dohled nad pracovníky.¹⁰

Automatizovanými rozhodovacími systémy pak můžeme rozumět „*systémy, které se používají k přijímání nebo podpoře, a to elektronickými prostředky, rozhodnutí, která významně ovlivňují osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, včetně pracovních podmínek zaměstnanců platformy, zejména rozhodnutí ovlivňujících jejich nábor, přístup k jejich pracovním úkolům a jejich organizaci, jejich výdělky včetně stanovení ceny jednotlivých úkolů, jejich bezpečnost a ochranu zdraví, jejich pracovní dobu, jejich přístup k odborné přípravě, jejich kariérní postup nebo jeho obdobu, a jejich smluvní status, včetně omezení, pozastavení nebo zrušení jejich účtu*.“¹¹ Automatizované rozhodování u aplikace Uber představuje např. přidělování jízd řidičům, nastavování dynamických cen či hodnocení výkonu řidičů.¹² U této aplikace pak

⁸ Článek 2 odst. 1 písm. a) Směrnice.

⁹ Článek 2 odst. 1 písm. h) Směrnice.

¹⁰ GRIESBACH, Kathleen et al. Algorithmic Control in Platform Food Delivery Work. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*. 2019, roč. 5. DOI: 10.1177/2378023119870041. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2378023119870041>.

¹¹ Článek 2 odst. 1 písm. i) Směrnice.

¹² UBER (2022). *Jak fungují aplikace a web Uber*. [online]. [cit. 2025-01-26] Dostupné z: <https://www.uber.com/legal/cs/document/?name=how-the-uber-and-uber-eats-apps-and-websites-work&country=czech-rep&lang=cs>.

často dochází k automatickému zablokování či omezení účtu řidiče v různých případech, kdy existuje podezření na porušení podmínek této platformy. Řidič tak může být na určitou dobu odhlášen ze svého účtu proti své vůli za opakované odmítání či rušení již přijatých jízd či za častá nízká hodnocení od cestujících. Tyto úkony často probíhají zcela automatizovaně pomocí algoritmů, bez lidského zásahu.

Definici digitálních platform nalezneme i v příručce pro měření zaměstnanosti a práce na digitálních platformách vydané ve spolupráci ILO, Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) a Evropské unie, která digitální platformy chápe jako ekonomickou jednotku oddělenou od poskytovatele služeb a příjemce služeb, přičemž ekonomická jednotka vlastní digitální platformu sama neposkytuje služby, nýbrž pouze umožňuje interakci mezi poskytovatelem (platformovým pracovníkem) a příjemcem služeb (uživatelé platformy).¹³ Další definice se nabízí v závěrečné zprávě výzkumného projektu „*Digital labour platforms in the EU: Mapping and business models*“, kde digitální pracovní platformy¹⁴ jsou definovány jako „*soukromé internetové společnosti vystupující jako zprostředkovatelé služeb poskytovaných jednotlivcům nebo firemním zákazníkům na vyžádání, přičemž tyto platformy mohou vykonávat různou míru kontroly nad poskytováním těchto služeb. Tyto služby jsou poskytovány přímo nebo nepřímo fyzickými osobami, a to bez ohledu na to, zda se jedná o služby vykonávané fyzicky nebo v online prostředí.*“¹⁵

Výše uvedené definice můžeme shrnout tak, že digitální pracovní platforma funguje jako zprostředkovatel mezi pracovníkem platformy a příjemcem služby neboli uživatelem platformy, kdy zprostředkovává poskytování služeb na žádost uživatelů a při své činnosti využívá automatizované monitorovací a rozhodovací procesy pro účely propojení uživatele s pracovníkem. Tuto činnost vykonává platforma za úplatu a **za nepřetržitého dohledu nad pracovníkem**. Ačkoliv tedy platformy často působí dojmem zprostředkovatele či se tak samy označují, nelze přehlédnout míru kontroly a dohledu, kterou nad pracovníky vykonávají (určování cen, přidělování úkolů, hodnocení).

¹³ OECD/ILO/European Union (2023), *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*, OECD Publishing, Paris, str. 40, <https://doi.org/10.1787/0ddcac3b-en>.

¹⁴ V angličtině se používá zkratka DLP pro Digital Labour Platform.

¹⁵ CENTRE FOR EUROPEAN POLICY STUDIES. *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models: final report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021, s. 7. DOI: 10.2767/224624. Dostupné z: <https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2021/06/KE-02-21-572-EN-N.pdf>. Originální znění definice v angličtině: „DLPs are defined as private internet-based companies that act as intermediaries, with greater or lesser extent of control, for on-demand services requested by individual or corporate consumers. The services are provided directly or indirectly by natural persons, irrespective of whether such services are performed in the physical or online world.“.

1.2. Práce prostřednictvím platformy práce

Práci prostřednictvím platformy práce Směrnice rozumí „*práci organizovanou prostřednictvím digitální pracovní platformy a vykonávanou v Unii osobou na základě smluvního vztahu mezi digitální pracovní platformou nebo zprostředkovatelem a touto osobou bez ohledu na to, zda mezi touto osobou nebo zprostředkovatelem a příjemcem služby existuje smluvní vztah*“.¹⁶

Klíčové prvky uvedené definice jsou tedy následující:

- práce organizovaná prostřednictvím digitální pracovní platformy,
- práce vykonávaná v EU,
- existence smluvního vztahu mezi digitální pracovní platformou a osobou vykonávající práci nebo zprostředkovatelem,
- absence nutnosti smluvního vztahu mezi pracovníkem/zprostředkovatelem a příjemcem služby (zákazníkem).

Promítneme-li tyto klíčové prvky opět na příkladu fungování aplikace Uber, tak budou splněny všechny podmínky uvedené definice. Prostřednictvím aplikace Uber cestující zadává požadavek na přepravu uvedením cílové destinace a následně potvrdí požadovaný typ auta (resp. výši jízdného, na což má vliv právě typ auta), algoritmus aplikace automatiky přiřadí cestujícímu nejbližšího řidiče a veškeré další úkony související se zajištěním objednávky přepravy probíhají digitálně prostřednictvím platformy.¹⁷ Nejedná se tedy pouze o propojení cestujícího s řidičem, ale ve většině případů probíhá i platba za služby prostřednictvím aplikace, stejně jako komunikace mezi řidičem a cestujícím, hodnocení jízdy a případné stížnosti. Je tedy splněna první podmínka **organizace práce prostřednictvím digitální pracovní platformy**.

Druhou podmínku není nutné blíže rozebírat, jelikož míří na aplikaci Směrnice pouze na případy výkonu práce prostřednictvím digitálních pracovních platform na území EU a v případě České republiky tato podmínka bude splněna vždy.

Třetím klíčovým prvkem je existence smluvního vztahu mezi digitální pracovní platformou (nebo jejím zprostředkovatelem) a osobou vykonávající práci bez ohledu na typ smluvního vztahu. Rozdíl mezi osobou vykonávající práci a zprostředkovatelem je blíže vysvětlen níže v podkapitole 1.3. Jednoduše řečeno, v případě aplikace Uber může řidič své služby poskytovat samostatně nebo prostřednictvím existující flotily (flotilového partnera). V případě spolupráce řidiče s flotilovým

¹⁶ Článek 2 odst. 1 písm. b) Směrnice.

¹⁷ Uber Technologies Inc. *Jak používat aplikaci Uber* [online]. [cit. 2025-01-26]. Dostupné z: <https://www.uber.com/cz/cs/about/how-does-uber-work/>.

partnerem vzniká hlavní smluvní vztah mezi tímto flotilovým partnerem (zprostředkovatelem) a řidičem, kdy flotilový partner poskytuje řidiči vozidlo a zároveň mu vyplácí odměnu. Vedle toho vzniká zvlášť smluvní vztah i mezi flotilovým partnerem a platformou Uber, jakož i mezi řidičem a platformou.¹⁸ Tato podmínka bude u platformy Uber splněna, ačkoliv nedochází k uzavření žádné konkrétní smlouvy, smluvní vztah vzniká mezi platformou a řidičem/flotilovým partnerem registrací v aplikaci a odsouhlasením obchodních podmínek, tedy tzv. adhezním způsobem podle ust. § 1798 a násl. občanského zákoníku. Toto potvrzují i obchodní podmínky platformy Uber, která uvádí, že souhlas s podmínkami zakládá smluvní vztah mezi osobou udělující souhlas a společností Uber.¹⁹ Mezi řidičem a flotilovým partnerem by pak v souladu se zákonem o silniční dopravě měl vzniknout jeden ze základních pracovněprávních vztahů, avšak v praxi je tato povinnost často obcházena a řidiči vykonávají tuto činnost jako OSVČ.

Posledním prvkem je fakultativní povaha existence smluvního vztahu mezi osobou vykonávající práci nebo zprostředkovatelem a příjemcem služby, tj. v případě aplikace Uber existence smluvního vztahu řidiče/flotilového partnera a cestujícího. Směrnice tedy pro potřeby definice práce na digitálních pracovních platformách nevyžaduje nutně existenci smluvního vztahu mezi řidičem/flotilovým partnerem a cestujícím, avšak jej ani nevylučuje. U tohoto prvku tedy není nutné ani posuzovat, zda aplikace Uber splňuje definici, když Směrnice má neutrální postoj k existenci smluvního vztahu mezi těmito subjekty a neopírá o tuto skutečnost splnění definice.

1.3. Subjekty digitálních pracovních platform

Digitální pracovní platformy propojují několik klíčových subjektů, které se podílejí na poskytování služeb prostřednictvím těchto platform. Tyto subjekty lze rozdělit do tří hlavních kategorií:²⁰

- i) **pracovník platformy,**
- ii) **uživatel platformy (příjemce služby) a**
- iii) **zprostředkovatel neboli samotná digitální platforma.**

¹⁸ Podle zákona o silniční dopravě má pak flotilový partner jakožto dopravce zajistit, aby práci řidiče taxislužby vykonávaly osoby v základním pracovněprávním vztahu s dopravcem. Ačkoliv by tedy flotilový partner jakožto dopravce měl vystupovat v nadřazeném postavení vůči svým řidičům, tak při poskytování taxislužby prostřednictvím platformy Uber jsou řidiči dále pod značným dohledem a kontrolou této platformy.

¹⁹ Uber B.V. *Všeobecné podmínky použití – Česká republika* [online]. 2024-03-08 [cit. 2025-03-10]. Dostupné z: <https://www.uber.com/legal/cs/document/?country=czech-rep&lang=cs&name=general-terms-of-use>.

²⁰ ŘEHOŘOVÁ, L. *Ekonomika online platform a proměna pracovního trhu*. In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK, eds. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer, 2017. Str. 54. ISBN: 978-80-7552-874-2.

Definice digitální pracovní platformy již byla vymezena výše v podkapitole 1.1. Následující části se tedy budou dále zabývat definicí pracovníka platformy a definicí uživatele platformy, přičemž větší pozornost bude věnována pracovníkovi platformy. Směrnice ve vztahu k pracovníkovi platformy uvádí dvě definice, a to definici *osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy* a definici *zaměstnance platformy*. Směrnice dále nabízí definici pojmu *zprostředkovatele*, což je osoba odlišná od digitální platformy i od pracovníka platformy. Tyto subjekty se vzájemně propojují prostřednictvím digitální technologie, přičemž jejich role a vztahy se liší v závislosti na konkrétním modelu platformy. V následujících podkapitolách se zaměřím na detailní popis každého z těchto subjektů, včetně jejich právního postavení a příkladů z praxe.

1.3.1. Osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy

Osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy je dle Směrnice „*osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy, bez ohledu na povahu smluvního vztahu nebo jeho označení zúčastněnými stranami*“.²¹ Tento pojem zahrnuje všechny jednotlivce vykonávající práci organizovanou digitální platformou, a to **bez ohledu na povahu smluvního vztahu mezi touto osobou a platformou**. Směrnice tedy nijak nerozlišuje mezi tím, zda tato osoba vystupuje jako zaměstnanec platformy, nezávislý dodavatel nebo jinak definovaný pracovník. Podstatným rysem je samotné propojení osoby s platformou, která organizuje a řídí poskytování služeb. Pojem osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy tedy dopadá jak na osoby samostatně výdělečně činné poskytující služby prostřednictvím platformy (neboli „nezávislé dodavatele/partnery“), tak i na zaměstnance těchto platforem, mezi nimiž a platformou existuje pracovněprávní vztah, a to ať již pracovněprávní vztah založený pracovní smlouvou (příp. dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr) nebo pracovněprávní vztah dovozený z právní domněnky v souladu s čl. 5 Směrnice (právní domněnka podle čl. 5 Směrnice bude podrobněji rozebrána níže).

1.3.2. Zaměstnanec platformy

Zaměstnanec platformy pak Směrnice definuje jako jakoukoli osobu „*vykonávající práci prostřednictvím platformy, která uzavřela pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu, jak jsou vymezeny právem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, nebo u níž se má za to, že uzavřela takovou pracovní smlouvu nebo je v takovém pracovněprávním vztahu*“.²² Podle uvedené definice je možné určit, že

²¹ Článek 2 odst. 1 písm. c) Směrnice.

²² Článek 2 odst. 1 písm. d) Směrnice.

osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy **je zaměstnancem platformy, bude-li splněna jedna z uvedených kritérií:**

- i) **existence pracovní smlouvy** mezi touto osobou a platformou,
- ii) **existence pracovněprávního vztahu** podle práva, kolektivních smluv nebo zvyklostí platných v členském státu, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora,
- iii) **právní domněnka pracovněprávního vztahu** podle čl. 5 Směrnice.

Směrnice bude podrobně rozebrána v kapitole čtvrté této práce, avšak považuji za vhodné na tomto místě stručně popsat právní domněnku podle čl. 5 Směrnice, na kterou se výše odkazuje. Směrnice totiž v odst. 1 čl. 5 zavádí právní domněnku pracovněprávního vztahu, která bude aplikována v případě, kdy budou zjištěny *skutečnosti naznačující, že dochází k řízení a kontrole, a to v souladu s vnitrostátním právem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v členských státech a s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.*²³ Důkazní břemeno pro vyvrácení této právní domněnky pak tíží digitální platformu, která musí prokázat, že předmětný smluvní vztah není pracovněprávním vztahem ve smyslu tohoto článku. Právní domněnka se uplatní ve správních a soudních řízeních týkajících se statusu zaměstnance, s výjimkou daňových, trestních a sociálně zabezpečovacích věcí, pokud členské státy nestanoví jinak. Pracovníci budou moci zahájit řízení o určení jejich statusu, přičemž národní orgány budou rovněž oprávněni zahájit obdobné řízení při podezření na nesprávnou kvalifikaci pracovníka.

V rámci projektu „*Nové formy zaměstnávání – past či budoucí cesta?*“²⁴ se Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. (RILSA) zabýval zkoumáním digitálních pracovních platform na území ČR a jejich pracovníků s cílem posoudit, „*zda jsou platformoví pracovníci v České republice dostatečně legislativně chráněni, a pokud ne, jaké cesty vedou k jejich vyšší ochraně a důstojnějším pracovním podmínkám*“²⁵ Výzkumný ústav (RILSA) dospěl v rámci uvedeného projektu k závěru, že **cca 95 % všech platformových pracovníků je sebezaměstnaných**²⁶ (tj. jedná se o osoby samostatně výdělečně činné, nikoliv o zaměstnance v pracovněprávním vztahu). Tento závěr není nijak překvapivý, když především u aplikace Uber je známo postavení této platformy ke svým pracovníkům, když o řidičích tvrdí, že jsou partneři

²³ Článek 5 odst. 1 Směrnice.

²⁴ VÚPSV (Výzkumný ústav práce a sociálních věcí). *Nové formy zaměstnávání: past, či budoucí cesta?* RILSA [online]. [cit. 18. 2. 2025]. Dostupné z: <https://www.rilsa.cz/projekty/nove-formy-zamestnavani-past-ci-budouci-cesta/>.

²⁵ KROUPA, Aleš, Jana VÁŇOVÁ a Soňa VEVRKOVÁ. *České digitální pracovní platformy*. Praha: RILSA, 2023. Str. 7. ISBN 978-80-7416-453-8. Dostupné např. zde https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_532.pdf.

²⁶ Tamtéž. Str. 77.

Uber a platforma sama sebe označuje za „*technologickou společnost a pouhého internetového a aplikačního zprostředkovatele mezi řidičem a pasažérem*“²⁷.

1.3.3. Zprostředkovatel

Jako zprostředkovatele Směrnice označuje fyzickou nebo právnickou osobu, „*kteřá za účelem zpřístupnění práce na platformě nebo prostřednictvím digitální platformy práce*“²⁸

- i) *naváže smluvní vztah s touto digitální pracovní platformou a smluvní vztah s osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy; nebo*
- ii) *je v subdodavatelském řetězci mezi touto digitální pracovní platformou a osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy“*.²⁹

Zprostředkovatel tedy představuje subjekt, který zajišťuje propojení digitální pracovní platformy s pracovníky těchto platforem, přičemž Směrnice rozlišuje dvě formy propojení těchto subjektů. První nastává tehdy, když zprostředkovatel uzavírá přímý smluvní vztah jak s digitální platformou, tak s pracovníkem vykonávající práci zprostředkovanou digitální platformou. Druhá forma spočívá v tom, že zprostředkovatel figuruje v subdodavatelském řetězci mezi platformou a pracovníkem, přičemž může existovat více mezičlánků – například zprostředkovatel uzavře smlouvu s dalším subjektem, který následně poskytne pracovníky. Na tomto místě je vhodné uvést, že ve smyslu zákona o silniční dopravě jsou digitální platformy poskytující osobní přepravu považovány za **zprostředkovatele taxislužby**. Je tedy nezbytné rozlišovat pojem zprostředkovatele ve smyslu Směrnice od pojmu zprostředkovatele ve smyslu zákona o silniční dopravě. V této části diplomové práce zabývající se subjekty digitálních pracovních platforem bude pojem zprostředkovatele používán ve smyslu Směrnice. Pokud bude dále v textu použit pojem zprostředkovatele ve smyslu zákona o silniční dopravě, bude označen jako „**zprostředkovatel taxislužby**“.

²⁷ HILL, S. *Kalifornská výzva: Jak (ne)regulovat disruptivní modely podnikání*. Praha: Friedrich Ebert Stiftung, zastoupení v České republice, 2016. ISBN 978-80-87748-29-9 (online). Str. 5. Dostupné na https://prag.fes.de/fileadmin/public/pdf-publikace/Kalifornska_vyzva.pdf.

²⁸ Tato definice může působit nejednoznačně, avšak zjednodušeně řečeno označuje zprostředkovatele, kteří buď zprostředkovávají práci vykonávanou přímo prostřednictvím platformy (například Uber), nebo práci, která je sice zajištěna prostřednictvím digitální platformy práce, ale vykonává se mimo její rozhraní (například Upwork).

²⁹ Článek 2 odst. 1 písm. e) Směrnice.

Praktickým příkladem zprostředkovatele v kontextu digitálních pracovních platform jsou **flotiloví partneři platformových taxislužeb**³⁰ jako je např. Uber³¹ nebo Bolt³². Pojem flotilový partner používají obě tyto platformy a jedná se o subjekt (převážně právnickou osobu), který u uvedené taxislužby zaregistruje flotilu vozidel (tj. všechna vozidla, která mají sloužit k poskytování taxislužby) a následně tato vozidla poskytuje jednotlivým řidičům za určitý poplatek (dalo by se říct, že se jedná o poplatek za pronájem vozidla) za účelem poskytování taxislužby prostřednictvím digitální platformy. Zde tedy dochází k situaci, kdy **vzniká smluvní vztah mezi digitální platformou (Uber, Bolt) a flotilovým partnerem (zprostředkovatelem)**, následně **samostatný smluvní vztah mezi flotilovým partnerem (zprostředkovatelem) a řidičem (pracovníkem platformy)** a jako poslední i **smluvní vztah mezi digitální platformou a řidičem**. Např. platforma Uber na svých webových stránkách uvádí, že při poskytování taxislužby prostřednictvím flotily nemusí řidič platit žádné zálohy, a dokonce nemusí mít ani vlastní živnost, protože *danění výdělků je odpovědností flotilového partnera*.³³ Toto tvrzení je v podstatě pravdivé, jelikož při poskytování taxislužby vystupuje **flotilový partner jako dopravce** ve smyslu zákona o silniční dopravě a má povinnost podle ust. § 21 odst. 3 písm. a) uvedeného zákona zajistit výkon práce řidiče taxislužby v **základním pracovněprávním vztahu**, pokud činnost nevykonává sám dopravce nebo jeho manžel/registrovaný partner. Řidič, který poskytuje taxislužbu prostřednictvím flotilového partnera, tak nemusí být držitelem státního povolení k provozování činnosti (koncese) podle živnostenského zákona. Koncesi k přepravě osob v tomto případě musí mít flotilový partner, avšak řidič musí splňovat podmínky podle zákona o silniční dopravě a být držitelem oprávnění řidiče taxislužby (žluté karty). Odměnu pak řidiči vyplácí flotilový partner po odečtení svého procentuálního podílu a podílu platformy Uber.³⁴

³⁰ Ačkoliv je v kontextu taxislužeb poskytovaných výlučně prostřednictvím digitálních platform hojně využíván pojem „alternativní taxislužba“, tak tento pojem nemá oporu v právních předpisech a zároveň není zřejmé, čím jsou tyto taxislužby alternativní. Možnost objednání taxislužby prostřednictvím mobilní aplikace nabízely dávno před společností Uber např. Liftago i AAA Taxi s tím rozdílem, že taxikáři těchto společností byli profesionálové splňující veškeré zákonné požadavky pro výkon této činnosti. Z tohoto důvodu bude dále v této práci používán pojem „platformová taxislužba“, příp. se bude hovořit o digitálních platformách poskytujících osobní přepravu.

³¹ Uber Technologies Inc. *Fleet Owners*. Uber [online]. [cit. 2025-02-18]. Dostupné z: <https://www.uber.com/cz/cs/drive/vehicle-solutions/fleet-owners/>.

³² BOLT. *Fleet*. Bolt [online]. [cit. 2025-02-18]. Dostupné z: <https://bolt.eu/cs-cz/fleet/>.

³³ Uber Technologies Inc. *Přidej se k flotile v České republice* [online]. [cit. 2025-03-10]. Dostupné z: <https://www.uber.com/cz/cs/drive/vehicle-solutions/fleet-partners/?city=prague>.

³⁴ Uživatelé mají možnost zaplatit za taxislužbu v hotovosti nebo online platební kartou prostřednictvím platformy. Většina plateb probíhá elektronicky, tudíž tyto platby putují nejdříve k Uber, který si nechá svůj podíl a následně vyplácí zbývající část flotilovému partnerovi, který si rovněž ponechá svůj podíl a zbývající částku vyplácí řidiči jako jeho odměnu, přičemž zohlední platby přijaté řidičem v hotovosti. Model spolupráce se samozřejmě může lišit u různých platformových partnerů. Dle dostupných inzerátů nabízejících práci řidiče pod platformou se dá vyzorovat, že flotily vyplácí řidičům výplatu jednou týdně a často nabízí možnost jezdit vlastním vozem nebo pronájem vozu.

Navázání spolupráce mezi pracovníkem a zprostředkovatelem může na první pohled vést k dojmu, že vzniká přímý vztah pouze mezi těmito dvěma subjekty. Je však nutné neopomenout skutečnost, že pracovník nadále vykonává svou činnost prostřednictvím digitální platformy, kde se musí zaregistrovat, což znamená, že zůstává vázán podmínkami stanovenými touto platformou, kdy platforma rozhoduje o nastavení ceny služeb, rozhoduje o přiřazení jednotlivých jízd řidičům a nad řidiči vykonává dohled a kontrolu.

1.3.4. Uživatel platformy (příjemce služby)

Vzhledem k tomu, že tato diplomová práce se zaměřuje především na digitální pracovní platformy a jejich pracovníky, nebude pojmu uživatele věnována větší pozornost. Pro účely této diplomové práce postačí uvést, že se jedná o osobu, která využívá služby poskytované prostřednictvím digitálních platform a je tedy příjemcem těchto služeb. Mezi typické příklady uživatelů těchto platform tedy patří osoby, které si prostřednictvím platformy objednají přepravní služby (Uber, Bolt), rozvoz jídla či potravin (Foodora, Rohlík, Košík) nebo si zarezervují ubytování u soukromého hostitele (Airbnb). Lze souhlasit s názorem některých autorů, že uživatelem bude nejčastěji soukromá osoba, tedy spotřebitel, avšak není vyloučeno, aby uživatelem byl i podnikatel nebo právnická osoba.³⁵

1.4. Work on demand, crowdwork

Bylo by vhodné na závěr první kapitoly této diplomové práce zaměřující se na definici pojmů souvisejících s digitálními pracovními platformami uvést, že existují dvě kategorie prací prostřednictvím platform. První z těchto kategorií je tzv. *work on demand* (práce na vyžádání/na zavalanou) a jak již název napovídá, jedná se o činnost vykonávanou na žádost uživatele platformy v místě potřeby.³⁶ Tuto kategorii pak Pichrt přirovnává k britskému institutu *Zero Hours Contracts*, což je atypický pracovněprávní vztah, v němž zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnanci přidělovat práci.³⁷ Do této kategorie tak spadají služby v oblasti osobní přepravy a rozvozu jídla a potravin. Druhou kategorií je tzv. *crowdwork*, kdy se jedná především o virtuální služby poskytované odkudkoli na světě prostřednictvím internetu nebo různých aplikací.³⁸ Jelikož

³⁵ FRYDRYCHOVÁ, M. *Uber, Airbnb, Zonky a další, co jsou vlastně zač? Aneb právní povaha subjektů vystupujících v rámci sdílené ekonomiky*. In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK, eds. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer, 2017. Str. 249. ISBN: 978-80-7552-874-2.

³⁶ ŘEHOŘOVÁ, L. *Ekonomika online platform a proměna pracovního trhu*. In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK, eds. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer, 2017. Str. 54. ISBN: 978-80-7552-874-2.

³⁷ PICHRT, Jan. *Zero hours contracts*. Online. AUC IURIDICA. 2019, roč. 2019, č. 1, s. 93-101. ISSN 2336-6478. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2019.7>. [cit. 2025-05-21].

³⁸ Tamtéž.

je tato práce zaměřená především na pracovníky platformových taxislужeb a rozvážkových služeb, bude pozornost věnována především první z uvedených kategorií.

2. Právní východiska pro posouzení platformové práce

Pro správné posouzení právního postavení pracovníků digitálních platforem je nejprve nutné vymezit klíčové právní pojmy, které jsou pro tuto problematiku zásadní. Tato kapitola se proto zaměřuje na definici **závislé práce**, tzv. **švarcsystému** jako specifické formy nelegální práce a na **vymezení podnikatele**. Vymezení definičních znaků těchto pojmů je zásadní pro posouzení, zda vykonávaná činnost pracovníky digitálních platforem bude spadat pod pracovněprávní regulaci, nebo zda se bude jednat o samostatnou výdělečnou činnost. Jejich porozumění je nezbytným teoretickým východiskem pro následnou analýzu právního statusu pracovníků digitálních platforem.

2.1. Vymezení závislé práce

Definici závislé práce upravuje ust. § 2 zákoníku práce, přičemž první odstavec tohoto ustanovení nabízí definiční znaky závislé práce a odstavec druhý pak podmínky výkonu závislé práce.³⁹ Aby se jednalo o závislou práci, musí být kumulativně naplněny⁴⁰ všechny **4 definiční znaky**:

- 1) nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance,
- 2) výkon práce jménem zaměstnavatele,
- 3) výkon práce podle pokynů zaměstnavatele,
- 4) osobní výkon práce zaměstnancem pro zaměstnavatele.⁴¹

2.1.1. Definiční znaky závislé práce

Znak nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance lze propojit se znakem uvádějícím povinnost zaměstnance vykonávat práci podle pokynů zaměstnavatele, z tohoto důvodu Pichrt často hovoří o „třech a půl znacích“⁴². Zaměstnavatel je v pracovněprávním vztahu v dominantním postavení,⁴³ kdy určuje způsob výkonu práce, pracovní dobu zaměstnanců a dle svého uvážení přiděluje zaměstnancům práci. Naproti tomu zaměstnanec je v podřízeném

³⁹ BĚLINA, Miroslav. § 2 [Závislá práce]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 30, marg. č. 16.

⁴⁰ PROCHÁZKA, Jan. § 2 [Závislá práce]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODOBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 13, marg. č. 2.

⁴¹ Ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce.

⁴² Viz např.: PICHRT, J. § 2 [Definiční znaky závislé práce]. In: PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2025-2-26]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 5. 2019, sp. zn. 21 Cdo 342/2019.

postavení vůči zaměstnavateli a má povinnost zadávané pracovní úkoly dle pokynů zaměstnavatele plnit a není oprávněn tyto úkoly odmítnout (kromě zřejmě nezákonných požadavků zaměstnavatele nebo případů odporujících sjednaným podmínkám pracovního poměru).⁴⁴ Ke znaku nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance NSS ve své judikatuře konstatoval subjektivní povahu tohoto znaku, přičemž za rozhodující považuje, **jak své postavení vnímá zaměstnanec**.⁴⁵

Ve znaku výkonu práce **jménem zaměstnavatele** NSS spatřuje koncentraci hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli, jelikož „*Zaměstnavatel poskytuje pro práci svůj kapitál, hmotné i nehmotné prostředky, vytváří pro ni předpoklady a nese riziko neúspěchu, zaměstnanec však nemůže jednat na svůj účet a získávat ze své práce jiné ekonomické výhody než ty, jež mu poskytuje zaměstnavatel. Doplnkovým hlediskem může být i to, zda se osoba jeví jako zaměstnanec z pohledu třetích osob.*“⁴⁶ Z uvedeného je zřejmé, že zaměstnanec ke své práci využívá prostředky zaměstnavatele a jedná **jeho jménem na jeho účet**, což znamená, že případný zisk z vykonané činnosti připadá zaměstnavateli a riziko neúspěchu rovněž tíží zaměstnavatele, jinak řečeno „*výsledky činnosti jsou konzumovány zaměstnavatelem*“.⁴⁷

Povinnost zaměstnance vykonávat práci **podle pokynů zaměstnavatele** byla částečně rozebrána výše a platí tedy, že zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci dávat pokyny, jednostranně ukládat a určovat pracovní podmínky a naproti tomu zaměstnanec je povinen pokyny a podmínky určené zaměstnavatelem respektovat.⁴⁸ Jak již bylo zmíněno výše, tento znak lze propojit se znakem nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Povinnost zaměstnance vykonávat práci podle pokynů zaměstnavatele je právě **projevem podřízenosti zaměstnance**.

Při výkonu závislé práce je pak zaměstnanec povinen práci pro zaměstnavatele vykonávat **osobně** a na rozdíl od výkonu nezávislé činnosti nemůže zaměstnance zastupovat třetí osoba.⁴⁹

⁴⁴ PROCHÁZKA, Jan. § 2 [Závislá práce]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODOBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 14, marg. č. 5.

⁴⁵ Viz např.: Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 1. 2022, č. j. 9 Ads 97/2021-39.

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

⁴⁷ STÁDNÍK, J. § 2. In: KOŠNAR, Michael; BUKOVJAN, Petr; HLOUŠKOVÁ, Pavla; ROUČKOVÁ, Dana; SCHWEINER, Petr et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem po novele k 1.10.2023 a 1.1.2024*. 17. aktualizované vydání. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: Nakladatelství ANAG, [2023]. s. 25. ISBN 978-80-7554-398-1.

⁴⁸ Tamtéž.

⁴⁹ BĚLINA, Miroslav. § 2 [Závislá práce]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 29, marg. č. 10.

2.1.2. Podmínky výkonu závislé práce

Zákoník práce pak v odstavci druhém ust. § 2 uvádí následující podmínky výkonu závislé práce:

- 1) výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- 2) výkon práce na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,
- 3) výkon práce v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.⁵⁰

K první podmínce výkonu závislé práce za odměnu např. Pichrt uvádí, že judikaturou Nejvyššího správního soudu dochází k jakémusi přeražení této podmínky mezi znaky závislé práce, když z pohledu NSS může opakující se odměna indikovat **hospodářskou závislost** zaměstnance na zaměstnavateli.⁵¹ NSS tak v rozsudku ze dne 13.02.2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35 uvedl, že: „Odměna sice nepředstavuje samostatný definiční znak závislé, resp. nelegální práce, avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.“⁵² Odměna za výkon práce tedy dle NSS nepředstavuje samostatný definiční znak, avšak v konkrétním případě se může jednat o významný znak pro posouzení, zda se jedná o závislou práci.⁵³

Zaměstnavatel nese veškeré náklady spojené s výkonem závislé práce a zároveň odpovídá za činnost zaměstnance. Veškeré pracovní prostředky (např. nářadí, stroje, počítače, ochranné pomůcky atd.) musí zajistit zaměstnavatel na své vlastní náklady a poskytnout je zaměstnanci k plnění pracovních úkolů.⁵⁴ Zaměstnavatel dále nese odpovědnost za práci vykonanou zaměstnancem i za její výsledky.⁵⁵ Pokud tedy zaměstnanec způsobí škodu třetí osobě při konání

⁵⁰ Ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce.

⁵¹ PICHRT, J. § 2 [Definiční znaky závislé práce]. In: PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2025-2-19]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁵² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13.02.2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35.

⁵³ PICHRT, J. § 2 [Definiční znaky závislé práce]. In: PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2025-2-19]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁵⁴ Výjimkou z uvedeného pravidla je situace, kdy zaměstnanec nese náklady spojené s výkonem práce na dálku ve smyslu ust. § 317 zákoníku práce, a to v případě kdy si zaměstnavatel se zaměstnancem podle ust. § 190a odst. 2 zákoníku práce písemně sjednají, že zaměstnanci náhrady nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku nebo jejich část nepřisluší.

⁵⁵ PROCHÁZKA, Jan. § 2 [Závislá práce]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODOBNOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 16, marg. č. 17.

práce jménem zaměstnavatele, odpovídá za ni zaměstnavatel, stejně jako v případě vzniku škody způsobené zaměstnanci třetí osobu při výkonu práce pro zaměstnavatele.⁵⁶

Poslední podmínkou je výkon závislé práce **v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele** nebo na jiném dohodnutém místě. Pracovní dobu dle ust. § 81 odst. 1 zákoníku práce rozvrhuje zaměstnavatel a určuje začátek a konec směny. Do konce roku 2024 existovala možnost samorozvrhování pracovní doby jen pro zaměstnance vykonávající práci na dálku podle ust. § 317 zákoníku práce. S účinností od 1.1.2025 (v rámci tzv. „flexi novely“ zákoníku práce) přibylo v zákoníku práce ust. § 87a, podle jehož prvního odstavce si může zaměstnanec na základě písemné dohody se zaměstnavatelem a za sjednaných podmínek sám rozvrhovat pracovní dobu do směn. V souvislosti s podmínkou výkonu závislé práce na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě lze poukázat na ust. § 317 zákoníku práce, které umožňuje zaměstnanci vykonávat práci na dálku na základě písemné dohody se zaměstnavatelem.

2.1.3. Další (doplňkové/pomocné) znaky dovozené judikaturou

Dalším znakem závislé práce dovozeným judikaturou NSS byla **soustavnost**, kdy v rozsudku ze dne 29.09.2011, č. j. 4 Ads 75/2011-73 NSS uvedl, že: „*jedním ze základních pojmových znaků práce je soustavnost*“⁵⁷ a v dalším rozhodnutí dovodil, že v případě posuzování, zda se jedná o závislou práci, případně posuzování nelegální práce jsou správní orgány povinny se zabývat i soustavností vykonávané činnosti.⁵⁸ Zákonodárce ovšem rozhodl pro **zpřísnění definice nelegálního zaměstnávání**⁵⁹ novelou zákona o zaměstnanosti provedenou zákonem č. 408/2023 Sb. V rámci této novely byla mimo jiné upravena definice nelegální práce uvedená v ust. § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti a doplněna následující věta, která zbavuje správní orgány povinnosti posuzovat soustavnost (neboli délku výkonu práce), dovozenou judikaturou NSS: „*Pro posouzení toho, zda se jedná o nelegální práci, není podstatná délka výkonu této práce.*“⁶⁰ Vypuštění znaku soustavnosti bylo kromě uvedené doplněné věty zajištěno i gramatickou změnou, kdy původní definice uvádějící, že práce je **vykonávána** byla nahrazena

⁵⁶ HŮRKA, P. § 2 [Vymezení závislé práce]. In: HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2025-2-26]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 9. 2011, č. j. 4 Ads 75/2011-73.

⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 7. 2014, č. j. 3 Ads 111/2013-31.

⁵⁹ TKADLEC, Matěj. 2. *Definiční znaky závislé práce*. In: TKADLEC, Matěj. *Postavení zaměstnance v měnícím se světě závislé práce se zaměřením na digitální platformy*. V Praze: C.H. Beck, 2024, s. 22.

⁶⁰ Čl. I zákona č. 408/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

slovem **konána**.⁶¹ Lze konstatovat, že zákonodárce touto novelou usiloval o zjednodušení činnosti správních orgánů při dokazování nelegální práce, neboť prokazování soustavnosti výkonu činnosti představovalo pro správní orgány při kontrolách značnou obtíž. Kontrolované subjekty často využívaly argument, že soustavnost nebyla dostatečně prokázána, ve svůj prospěch.

Další pomocné znaky závislé práce, které NSS ve své judikatuře uvedl, jsou např. kontrola zaměstnance zaměstnavatelem, používání prostředků k výkonu práce poskytované zaměstnavatelem, odpovědnost zaměstnavatele za výsledek práce a trvalé vázání zaměstnance k jednomu zaměstnavateli.⁶²

2.1.4. Rozlišení závislé práce od závislé činnosti

V souvislosti s pojmem závislé práce je dále nutné tento pojem rozlišovat od daňověprávního pojmu **závislá činnost**, což je širší pojem než závislá práce.⁶³ Nejvyšší správní soud ve své judikatuře vymezil znaky závislé činnosti podle ust. § 6 odst. 1 písm. a) zákona o daních z příjmů a zdůraznil, že pojem závislá činnost nelze redukovat pouze na činnost vykonávanou dle pokynů, ale musí jít o skutečnou závislost na osobě plátce⁶⁴ a proto uvedl další demonstrativní znaky závislé činnosti, jako např.:

- *přímé ukládání úkolů poplatníkovi plátcem,*
- *řízení a kontrola poplatníka plátcem,*
- *odpovědnost plátce za činnost poplatníka,*
- *postavení poplatníka obdobné postavení zaměstnance,*
- *odměna stanovená na základě délky pracovní doby nebo obdobným způsobem běžným při odměňování osoby v pracovněprávním vztahu,*
- *materiály a pomůcky potřebné pro činnost poskytované plátcem,*
- *dlouhodobost a soustavnost vztahu,*
- *výkon činnosti poplatníkem dlouhodobě pouze pro jednoho plátce příjmu.*⁶⁵

⁶¹ PICHRT, J. *Pracovněprávní vztahy*. In: PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Academia iuris. V Praze: C.H. Beck, 2021. Aktualizace k 1.1.2024. str. 2. ISBN 978-80-7400-853-5. Viz rovněž: SZUŤÁNYI, R., RUZHOVÁ, N. *Změna definice nelegální práce*. Právní prostor [online]. 01.02.2024 [cit. 2025-02-20]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zmena-definice-nelegalni-prace>.

⁶² Viz např.: Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 5. 2019, sp. zn. 21 Cdo 342/2019.

⁶³ BĚLINA, Miroslav. § 2 [Závislá práce]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 28, marg. č. 6.

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 2. 2005, č. j. 2 Afs 62/2004-70.

⁶⁵ SEJKORA, T. *Závislá činnost jako zdroj příjmů fyzických osob aneb když jeden termín neznamená vždy totéž*. In: PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ. *Nad vymezením závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 99. ISBN: 978-80-7676-593-1.

Při posuzování závislé činnosti NSS sice vychází z materiálního hodnocení znaků činnosti, avšak rovněž zdůrazňuje, že důležitým východiskem je především **vůle poplatníka** (resp. zda takový způsob výkonu činnosti zvolil sám poplatník/zaměstnanec bez donucení). Pokud tedy budou naplněny znaky závislé činnosti, avšak soud dospěje k závěru, že tento způsob výkonu činnosti byl zvolen poplatníkem/zaměstnancem bez donucení ze strany plátce (zaměstnavatele), **může i přesto být posuzovaná činnost shledána samostatnou činností**.⁶⁶ S tímto závěrem obecně nesouhlasí Stádník a Kieler, kteří k problematice zastřenému výkonu závislé práce uvádí, že „**pokud jsou naplněny znaky závislé práce, není na vůli smluvních stran, jaký smluvní vztah zvolí, ale jsou povinny postupovat v režimu zákoníku práce**.“⁶⁷

Judikatura NSS připouští, že **judikurní závěry týkající se závislé činnosti mohou být do určité míry využity i při posuzování závislé práce**. Činnost, kterou nelze označit za závislou, totiž nelze považovat ani za závislou práci. Na druhou stranu ale rovněž nelze závislou činnost nebo tzv. obojetnou činnost označit za závislou práci bez dalšího. V takovém případě je vždy nutné zkoumat naplnění jednotlivých znaků závislé práce.⁶⁸

2.1.5. Výkon závislé práce výlučně v rámci základních pracovněprávních vztahů

Rozlišení závislé práce je významné i z toho důvodu, že závislou práci „*lze vykonávat výlučně v základním pracovněprávním vztahu, tj. v pracovním poměru nebo v právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, není-li upravena zvláštními právními předpisy*“⁶⁹ (např. zákonem o státní službě nebo zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů). Závislá práce tedy může být vykonávána buď v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou v souladu s ust. § 33 a násl. zákoníku práce nebo v právním vztahu založeném dohodou o provedení práce podle ust. § 75 zákoníku práce či dohodou o pracovní činnosti podle § 76 zákoníku práce. Tento požadavek sleduje veřejný zájem na ochraně pracovního trhu a ochranu zaměstnance.⁷⁰

⁶⁶ Tamtéž, s. 100.

⁶⁷ STÁDNÍK J., KIELER, P. *Nejvyšší správní soud k otázce švarcsystému*. Práce a mzda, 2018, č. 11, s. 41. In ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2025-04-09]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/252835/1/2?vtextu=st%C3%A1dn%C3%ADk%20neleg%C3%A1ln%C3%AD%20pr%C3%A1ce>.

⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 4. 2023, č. j. 10 Ads 235/2021-31.

⁶⁹ Ustanovení § 3 zákoníku práce.

⁷⁰ STÁDNÍK, J. § 3. In: KOŠNAR, Michael; BUKOVJAN, Petr; HLOUŠKOVÁ, Pavla; ROUČKOVÁ, Dana; SCHWEINER, Petr et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem po novele k 1.10.2023 a 1.1.2024*. 17. aktualizované vydání. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: Nakladatelství ANAG, [2023]. s. 27. ISBN 978-80-7554-398-1.

V souvislosti s tímto požadavkem NSS dovedl, že pokud určitá činnost naplní všechny znaky závislé práce, již smluvní strany nemají možnost volby smluvního vztahu. Dále ale NSS uznává, že některé činnosti je skutečně možné vykonávat jak v rámci pracovněprávního vztahu, tak samostatně, a je na smluvních stranách, aby se dohodly jakou formu spolupráce zvolí. Nesmí však dojít k tomu, že bude předstírána samostatnost a zastírán skutečný stav spočívající v ryze závislé činnosti.⁷¹ V takových případech se jedná o tzv. **obojetnou činnost**, což je pojem zavedený Nejvyšším správním soudem v rozsudku ze dne 28.08.2014, č. j. 6 Afs 85/2014-39. Jak již bylo zmíněno výše, při posuzování činnosti, která je činností závislou z daňověprávního hlediska nebo je činností obojetnou, **nelze takovou činnost označit bez dalšího za závislou práci a bude vždy třeba „hodnotit naplnění jednotlivých znaků závislé práce“**.⁷²

Pokud je tedy určitá činnost, která naplní všechny znaky závislé práce podle ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce, vykonávána namísto v základním pracovněprávním vztahu na základě občanskoprávní smlouvy⁷³, a je tedy **zastřen faktický pracovněprávní vztah za vztah podnikatelský**, pak můžeme na takové právní jednání použít ust. § 555 odst. 2 občanského zákoníku.⁷⁴ Podle uvedeného ustanovení se má právní jednání, které zastírá jiné právní jednání⁷⁵, posuzovat podle jeho skutečné povahy. Při posouzení skutečné povahy takového vztahu (faktického výkonu závislé práce) bychom pak dospěli k závěru, že dochází k výkonu a umožnění výkonu nelegální práce, za což hrozí veřejnoprávní postih, jak je popsáno níže v podkapitole pojednávající o švarcsystému.

2.2. Švarcsystém neboli zastřený pracovněprávní vztah

Fenomén švarcsystému je dlouhodobě široce známý a často diskutovaný nejen v odborných kruzích, ale i mezi laickou veřejností. Vzhledem k této obecné povědomosti se nebudu podrobně věnovat historickému vývoji pojmu, ale zaměřím se na jeho definici a základní charakteristiku v kontextu současného právního rámce. Tento pojem označuje nelegální práci, kdy pracovněprávní

⁷¹ Viz bod 31 rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 3. 2022, č. j. 8 Ads 9/2020-53.

⁷² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 4. 2023, č. j. 10 Ads 235/2021-31.

⁷³ Typicky se jedná např. o smlouvu o dílo, příkazní smlouvu, smlouvu o obchodní spolupráci apod.

⁷⁴ Odborná literatura k označení tohoto jevu používá pojem „disimulace“. Viz např.: STÁDNÍK, J. § 3. In: KOŠNAR, Michael; BUKOVJAN, Petr; HLOUŠKOVÁ, Pavla; ROUČKOVÁ, Dana; SCHWEINER, Petr et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem po novele k 1.10.2023 a 1.1.2024*. 17. aktualizované vydání. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: Nakladatelství ANAG, [2023]. s. 28. ISBN 978-80-7554-398-1.

⁷⁵ Komentářová literatura nabízí následující definici pojmu disimulace: „O disimulaci jde tehdy, když jednatel předstírá (simuluje) provedení určitého právního jednání, aby tím zakryl (disimuloval) právní jednání jiné.“ Viz: HANDLAR, Jiří. § 555 [Základní interpretační vodítko; disimulace]. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1766, marg. č. 6.

vztah je nahrazen zpravidla obchodní či občanskoprávní smlouvou⁷⁶ (např. smlouvou příkazní, o dílo nebo o poskytování služeb),⁷⁷ a to i přesto, že vykonávaná činnost vykazuje všechny definiční znaky závislé práce a měla by tak být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu.⁷⁸ Ačkoliv tato praxe již není tolik rozšířená jako v 90. letech minulého století, stále se s ní setkáváme i v dnešní době.⁷⁹

Jedním z důvodů, proč zaměstnavatelé často volí tuto cestu, je zejména hledisko nákladů, kdy spolupráce s podnikatelem (na rozdíl od pracovněprávního vztahu) je pro zaměstnavatele (neboli pro subjekt, pro nějž je práce vykonávána) ekonomicky výhodnější⁸⁰ z důvodu absence povinnosti platit za zaměstnance odvody.⁸¹ Dalším významným motivem pro upřednostnění zastřeného podnikatelského vztahu je skutečnost, že se zaměstnavatel tímto způsobem vyhýbá řadě zákonných povinností souvisejících se vznikem pracovněprávního vztahu. Mezi tyto povinnosti patří např. zajištění řádného školení v oblasti BOZP, povinnosti související s informováním zaměstnance o obsahu pracovního poměru či zajištění podstoupení vstupní lékařské prohlídky zaměstnancem. Navázáním spolupráce s podnikatelem je pro zaměstnavatele dále atraktivní i z toho důvodu, že nejsou vázáni povinnostmi tomuto „podnikateli“ poskytovat minimální mzdu, dovolenou a další sociální jistoty zavedené zákonem na ochranu zaměstnance. Klíčovou výhodou je rovněž výrazně jednodušší a rychlejší možnost ukončení tohoto smluvního vztahu oproti rozvázání pracovního poměru, které podléhá striktním podmínkám stanoveným zákoníkem práce.

Je však nutné zmínit, že v určitých případech upřednostňují „simulovaný“ podnikatelský vztah před pracovním poměrem i samotní pracovníci (tedy živnostníci, kteří jsou fakticky v postavení zaměstnance). Motivací pro takovou volbu bývá především nižší daňové a odvodové zatížení, které může vést k vyšším čistým příjmům ve srovnání s pracovním poměrem.⁸²

⁷⁶ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Nelegální zaměstnávání, nelegální práce* [online]. 2025 [cit. 2025-02-20]. Dostupné z: https://www.suip.cz/informace-ze-zamestnanosti/-/asset_publisher/YK1IEEp7MjdO/content/nelegalni-prace.

⁷⁷ STÁDNÍK, J. § 5 K písm. e). In: STÁDNÍK, Jaroslav; KADLEC, Michal; DEKAN, Jeroným; SEIDL, Petr; PASTORKOVÁ, Monika et al. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Komentáře Wolters Kluwer. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 46. ISBN 978-80-7676-612-9.

⁷⁸ Právní praxe tento vztah označuje pojmem „faktický pracovní poměr“, jelikož se jedná o faktický výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele bez řádně uzavřené pracovní smlouvy nebo jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Viz např.: Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.05.2022, sp. zn. 21 Cdo 3061/2020.

⁷⁹ PICHRT, J. PASTOREK, Š. *Úvahy nad (ne)zbytností redefinice nelegální práce*. In: PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ. PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ. *Nad vymezením závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 99. ISBN: 978-80-7676-593-1.

⁸⁰ PRUNNER, Petr. *Praktické problémy při rozpoznávání švarcsystému*. Právní rozhledy, 2023, č. 17, s. 597-601, s. 597.

⁸¹ *Odvody je myšleno pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti, pojistné na nemocenské pojištění, pojistné na veřejné zdravotní pojištění a daň z příjmu*. Viz rovněž: DOUŠOVÁ, Jana. 2.6.1 Geneze. In: DOUŠOVÁ, Jana. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 29–30.

⁸² Lze odkázat na následující článek, podle kterého jsou při uplatnění výdajového paušálu i při uplatnění paušální daně příjmy OSVČ značně vyšší než příjmy zaměstnance. FREIWALDOVÁ, Pavla. *Zaměstnanec versus ičař. Kdo víc*

Tyto osoby si ovšem často neuvědomují, že zastřeným výkonem závislé práce⁸³ se vzdávají ochrany⁸⁴ poskytované zaměstnancům zákoníkem práce a mohou se často ocitnout v nepříjemné situaci, ať už z důvodu dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu⁸⁵ (např. dlouhodobá hospitalizace) nebo z důvodu neočekávaného náhlého ukončení spolupráce se „zaměstnavatelem“ bez možnosti efektivní obrany a zejména bez odstupného.

Právě u téměř všech pracovníků digitálních platforem (především u kurýrů rozvázkových služeb) lze mít za to, že dochází k zastřenému výkonu závislé práce, kdy tito pracovníci jsou podřízeni digitálním platformám, podléhají jejich kontrole, vykonávají práci podle pokynů digitálních platforem a ve většině případů využívají pracovní prostředky těchto platforem (např. vozidla, batohy/tašky s logem platformy atd.). I přes uvedené skutečnosti však digitální platformy nadále tvrdí, že tito pracovníci jsou nezávislými partnery.⁸⁶

2.2.1. Právní úprava nelegální práce

Zákonnou definici nelegální práce nalezneme v ust. § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti, které nabízí k definici nelegální práce 3 body, přičemž dva z těchto bodů se týkají výkonu nelegální práce cizinci na území ČR, a to buď v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání⁸⁷ nebo bez platného oprávnění k pobytu na území ČR.⁸⁸

S ohledem na předmět zájmu této diplomové práce je významnější bod první uvedeného ustanovení, který nelegální práci definuje jako „*práci, která má znaky závislé práce podle § 2 odst. 1 zákoníku práce a je konána fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah; to neplatí, pokud*

vydělá a o čem se moc nemluví [online]. 2022 [cit. 2025-02-25]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/prace-na-ic-zamestnanecky-pomer-vyhody-nevyhody-srovnani.A220222_093507_podnikani_frp.

⁸³ Tento způsob výkonu nelegální práce je veřejností také často označován jako „práce na IČO“ nebo „práce na živnostenský list“ viz např.: PICHRT, J. PASTOREK, Š. *Úvahy nad (ne)zbytností redefinice nelegální práce*. In: PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ. *Nad vymezením závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 2. ISBN: 978-80-7676-593-1.

⁸⁴ DOUŠOVÁ, Jana. 2.6.1 *Geneze*. In: DOUŠOVÁ, Jana. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 30.

⁸⁵ Jelikož je účast na nemocenském pojištění dobrovolná pro OSVČ, hrozí u osob, které se tohoto pojištění dobrovolně neúčastní, že v případě dlouhodobé nemoci se ocitnou ve finanční tísní, jak uvádí např. Doušová: „Člověk se může ocitnout plně bez finančních prostředků po dobu například léčebného režimu či hospitalizace, neboť nebude mít nárok na dávky z nemocenského pojištění, pokud díky systému dobrovolné účasti osob samostatně výdělečně činných na nemocenském pojištění nebyl v rámci práce v švarcsystému nemocenského pojištění účasten.“ In: DOUŠOVÁ, Jana. 2.6.1 *Geneze*. In: DOUŠOVÁ, Jana. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 30.

⁸⁶ Kurýři rozvázkových služeb, jako jsou Wolt nebo Foodora, doručují jídlo koncovým zákazníkům v taškách s výrazným označením těchto platforem, přičemž v některých případech nosí i bundy s jejich logem (v případě Woltu). Nabízí se proto otázka, proč by samostatně výdělečně činná a nezávislá osoba dobrovolně propagovala cizí značku. Je však zřejmé, že tito pracovníci pouze plní pokyny platformy a nemají možnost samostatně rozhodovat o způsobu doručování či vizuální prezentaci.

⁸⁷ Ustanovení § 5 písm. e) bod 2. zákona o zaměstnanosti.

⁸⁸ Ustanovení § 5 písm. e) bod 3. zákona o zaměstnanosti.

*výkon této práce mimo pracovněprávní vztah umožňují jiné právní předpisy“.*⁸⁹ Nutno podotknout, že přímý odkaz na ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce definující závislou práci byl do definice nelegální práce vložen novelou zákona o zaměstnanosti účinnou od 1.1.2024.⁹⁰ Původně se v definici nelegální práce hovořilo o „závislé práci vykonávané fyzickou osobou“, přičemž na příslušné ustanovení zákoníku práce se pouze odkazovalo v poznámce pod čarou. Jak již bylo uvedeno výše, uvedená novela rovněž rozšířila definici nelegální práce o ustanovení, podle něhož **není při jejím posuzování relevantní délka výkonu práce.**⁹¹ Nejvyšším správním soudem dovozený znak soustavnosti totiž způsoboval inspektorátům práce, jakožto kontrolním orgánům, značné potíže při snaze jeho prokázání, což často vedlo k situacím, kdy kontrolované subjekty nebyly sankcionovány, i přesto že byly jinak naplněny všechny znaky výkonu nelegální práce.⁹²

Při posouzení vykonávané činnosti není rozhodující, jakým způsobem je formálně upraven vztah mezi stranami, ale je podstatné, zda jsou fakticky naplněny znaky závislé práce vymezené v ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce.⁹³

2.2.2. Sankce ukládané za výkon a umožnění výkonu nelegální práce

Umožnění výkonu nelegální práce, ale i samotný výkon nelegální práce je přestupkem podle zákona o zaměstnanosti. Přestupku se dopustí fyzická osoba tím, že **koná nelegální práci**⁹⁴, **umožní výkon nelegální práce** podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2 zákona o zaměstnanosti⁹⁵ nebo **umožní výkon nelegální práce** podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona o zaměstnanosti.⁹⁶

Fyzické osobě, která **koná** nelegální práci a je tedy fakticky v postavení zaměstnance, hrozí za tento přestupek pokuta **až do výše 100.000 Kč.**⁹⁷ Naproti tomu fyzickým osobám **umožňujícím** výkon nelegální práce může být za tento přestupek uložena pokuta **až do výše 5.000.000 Kč**⁹⁸ a s účinností od 1.1.2024 jim může být zároveň uložen **zákaz činnosti nejdéle na 2 roky.**⁹⁹

⁸⁹ Ustanovení § 5 písm. e) bod 1. zákona o zaměstnanosti.

⁹⁰ Viz zákon č. 408/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

⁹¹ Ustanovení § 5 písm. e) věta poslední zákona o zaměstnanosti.

⁹² PICHRT, J. PASTOREK, Š. *Úvahy nad (ne)zbytností redefinice nelegální práce*. In: PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ. *Nad vymezením závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 7. ISBN: 978-80-7676-593-1.

⁹³ STÁDNÍK, J. § 3. In: KOŠNAR, Michael; BUKOVJAN, Petr; HLOUŠKOVÁ, Pavla; ROUČKOVÁ, Dana; SCHWEINER, Petr et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem po novele k 1.10.2023 a 1.1.2024*. 17. aktualizované vydání. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: Nakladatelství ANAG, [2023]. s. 28. ISBN 978-80-7554-398-1.

⁹⁴ Ustanovení § 139 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

⁹⁵ Ustanovení § 139 odst. 1 písm. d) zákona o zaměstnanosti.

⁹⁶ Ustanovení § 139 odst. 1 písm. f) zákona o zaměstnanosti.

⁹⁷ Ustanovení § 139 odst. 3 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

⁹⁸ Ustanovení § 139 odst. 3 písm. e) zákona o zaměstnanosti.

⁹⁹ Ustanovení § 139 odst. 4 zákona o zaměstnanosti.

Právnícká osoba nebo fyzická osoba podnikající se dopustí přestupku tím, že **umožní výkon nelegální práce** podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2 zákona o zaměstnanosti¹⁰⁰ a tím, že **umožní výkon nelegální práce** podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona o zaměstnanosti.¹⁰¹ Za tyto přestupky pak může být právnické osobě nebo podnikající fyzické osobě uložena pokuta **až do výše 10.000.000 Kč**, přičemž ukládaná pokuta musí být **nejméně ve výši 50.000 Kč**.¹⁰² Spodní hranice této sankce byla po určité době zákonem stanovena ve výši 250.000 Kč, což se stalo předmětem zkoumání Ústavního soudu, který shledal nepřiměřenost výše spodní hranice pokuty a její rozpor s ústavním pořádkem.¹⁰³ Výše horní hranice této sankce pak odpovídá závažnosti tohoto přestupku.¹⁰⁴ Obdobně jako u fyzických osob, i právnickým osobám a fyzickým osobám podnikajícím s účinností od 1.1.2024 může být spolu s pokutou uložen i **zákaz činnosti nejdéle na 2 roky**¹⁰⁵ a odlišně od fyzických osob je možné právnickým osobám a fyzickým osobám podnikajícím s účinností od 1.1.2025 zároveň uložit **zveřejnění rozhodnutí o přestupku** na úřední desce SÚIP na dobu 1 roku.¹⁰⁶ Sankce v podobě zákazu činnosti byla do zákona o zaměstnanosti zavedena novelizačním zákonem č. 408/2023 Sb., tedy stejným zákonem, kterým došlo i ke zpřísnění definice nelegální práce, zatímco sankce zveřejnění rozhodnutí o přestupku byla zavedena novelizačním zákonem č. 470/2024 Sb. Lze tedy vypozařovat určitou snahu zákonodárce zpřísnit sankce za umožnění výkonu nelegální práce a tím co nejvíce zamezit výskytu této nežádoucí praxe. Tento záměr je zřejmý i z důvodové zprávy k zákonu č. 470/2024 Sb., kde se uvádí, že zveřejnění rozhodnutí o přestupku bude mít zejména odrazující efekt s odůvodněním, že mnoho fyzických i právnických osob bude odmítat spolupracovat s těmi, kteří porušují právní předpisy.¹⁰⁷

Správní orgány (v tomto případě orgány inspekce práce) jsou povinny při rozhodování o výši pokuty zohlednit osobní a majetkové poměry pachatele. Při zjišťování těchto skutečností musí vycházet z údajů doložených účastníkem řízení, nebo si tyto údaje zajistit samostatně. V případě, že získání těchto informací není možné, mají správní orgány povinnost je v nezbytném rozsahu stanovit na základě odhadu.¹⁰⁸ Ústavní soud pak ve své judikatuře dovodil, že by pokuta neměla

¹⁰⁰ Ustanovení § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

¹⁰¹ Ustanovení § 140 odst. 1 písm. e) zákona o zaměstnanosti.

¹⁰² Ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti.

¹⁰³ Nález Ústavního soudu ze dne 9. 9. 2014, sp. zn. Pl. ÚS 52/13.

¹⁰⁴ STÁDNÍK, J. a KALVODA, A. § 140. In: STÁDNÍK, Jaroslav; KADLEC, Michal; DEKAN, Jeroným; SEIDL, Petr; PASTORKOVÁ, Monika et al. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Komentáře Wolters Kluwer. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 829. ISBN 978-80-7676-612-9.

¹⁰⁵ Ustanovení § 140 odst. 5 zákona o zaměstnanosti.

¹⁰⁶ Ustanovení § 140 odst. 6 zákona o zaměstnanosti.

¹⁰⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 470/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. K bodu 29. str. 33.

¹⁰⁸ Usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 4. 2010, č. j. 1 As 9/2008-133.

mít likvidační povahu.¹⁰⁹ Subjektům umožňujícím výkon nelegální práce hrozí rovněž sankce v podobě doměření daní a zákonných odvodů, k čemuž ale často **nedochází** z toho důvodu, že si správní orgány nepředávají informace. Nejvyšší kontrolní úřad při kontrole správních orgánů¹¹⁰ zjistil, že předávání informací z oblasti nelegálního zaměstnávání mezi těmito orgány je nefunkční, neboť jen u zlomku pachatelů potrestaných pokutou orgány inspekce práce došlo rovněž k doměření daní finančními orgány či doměření pojistného orgány sociálního pojištění.¹¹¹

Kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů, tedy kontrolní činnost ve smyslu ust. § 125 a násl. zákona o zaměstnanosti, provádí **Státní úřad inspekce práce** (dále jen „**SÚIP**“) a **oblastní inspektoráty práce** (dále jen „**OIP**“) zřízené ust. § 2 odst. 1 zákona o inspekci práce v souladu s tímto zákonem a zákonem o kontrole (kontrolním řádem). Státní úřad inspekce práce rozhoduje o přestupcích v zákonem uvedených případech v prvním stupni, ale především přezkoumává ve správním řízení rozhodnutí o přestupcích vydaná jednotlivými oblastními inspektoráty. Mimo jiné SÚIP každoročně zpracovává roční programy kontrolních akcí, kde především stanoví hlavní kontrolní oblasti pro uvedený rok, přičemž v posledních letech je kontrolní činnost inspektorátu zaměřena především na kontroly nelegálního zaměstnávání a zastřené zprostředkování zaměstnání a jeho umožnění.¹¹² Nadřízeným orgánem SÚIP je pak Ministerstvo práce a sociálních věcí.

2.3. Vymezení podnikatele a podnikatelské činnosti

Vzhledem k tomu, že předmětem této diplomové práce je analýza právního statusu pracovníků digitálních platforem, je nezbytné vedle vymezení pojmu závislé práce se rovněž zaměřit na definici podnikatele a podnikatelské činnosti.

¹⁰⁹ Viz např.: Nález Ústavního soudu ze dne 9. 3. 2004, sp. zn. Pl. ÚS 38/02. Viz rovněž: STÁDNÍK, J. a KALVODA, A. § 140. In: STÁDNÍK, Jaroslav; KADLEC, Michal; DEKAN, Jeroným; SEIDL, Petr; PASTORKOVÁ, Monika et al. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Komentáře Wolters Kluwer. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s. 850. ISBN 978-80-7676-612-9.

¹¹⁰ Jednalo se o kontrolu následujících správních orgánů: Ministerstvo financí, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Česká správa sociálního zabezpečení, Generální finanční ředitelství, Generální ředitelství cel, Státní úřad inspekce práce, Úřad práce České republiky.

¹¹¹ NEJVYŠŠÍ KONTROLNÍ ÚŘAD. *Kontrolní závěr z kontrolní akce č. 18/32 – Příjmy státního rozpočtu vybírané v oblasti zdaňování práce*. Praha: NKÚ, 2019 [cit. 2025-02-28]. Dostupné z: <https://www.nku.cz/assets/kon-zavery/k18032.pdf>.

¹¹² Viz např. STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Seznam hlavních kontrolních úkolů SÚIP na rok 2024*. In: *Roční program kontrolních akcí SÚIP na rok 2024* [online]. Opava: SÚIP, 2023 [cit. 2025-02-26]. str. 40. Dostupné z: <https://www.suip.cz/documents/20142/43676/rocn%C4%8Dn%C3%AD+program+kontroln%C3%ADch+akc%C3%A97b8-7612-f33b-328485c35bbb> nebo STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Seznam hlavních kontrolních úkolů SÚIP na rok 2023*. In: *Roční program kontrolních akcí SÚIP na rok 2023* [online]. Opava: SÚIP, 2022 [cit. 2025-02-26]. str. 33 Dostupné z: <https://www.suip.cz/documents/20142/43676/Ro%C4%8Dn%C3%AD+program+kontroln%C3%ADch+akc%C3%AD+S%C3%9AIP+na+rok+2023.pdf/3d287c86-2000-7301-04c0-adc881dff7f0>.

Podnikatelem je dle ust. § 420 odst. 1 občanského zákoníku ten, „*Kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku*“¹¹³. Odstavec druhý uvedeného ustanovení pak nabízí širší definici podnikatele pro účely ochrany spotřebitele. Podle ust. § 421 odst. 1 občanského zákoníku se za podnikatele považují i osoby zapsané v obchodním rejstříku (podnikatelé podle formy). Dále ust. § 421 odst. 2 občanského zákoníku stanoví vyvratitelnou domněnku, že se za podnikatele považují rovněž osoby s živnostenským či jiným podnikatelským oprávněním.¹¹⁴

Aby se tedy jednalo o podnikatele z hlediska materiálního ve smyslu ust. § 420 odst. 1 občanského zákoníku, **musí být kumulativně naplněny níže uvedené znaky**.¹¹⁵

- 1) samostatnost,
- 2) výkon činnosti na vlastní účet a odpovědnost,
- 3) výkon činnosti živnostenským nebo obdobným způsobem,
- 4) soustavnost,
- 5) výkon činnosti za účelem zisku.

Již při pohledu na první tři definiční znaky podnikatele lze říct, že se jedná o **protiklad některých znaků závislé práce**. Například znak samostatnosti u podnikatele je přímým opakem znaků nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnanců, které jsou spojeny s povinností zaměstnanců vykonávat práci v souladu s pokyny zaměstnavatele. Stejně tak výkon činnosti na vlastní účet a odpovědnost podnikatele lze konfrontovat se znakem závislé práce, jenž se vyznačuje výkonem práce zaměstnancem na účet zaměstnavatele, jeho jménem a na jeho odpovědnost.¹¹⁶

Pojmy podnikání a podnikatelská činnost nejsou občanským zákoníkem přímo definovány, ale podle komentářové literatury je možné při výkladu těchto pojmů vycházet z definičních znaků podnikatele vymezených v ust. § 420 odst. 1 občanského zákoníku.¹¹⁷ Naproti tomu pojem **živnost**, který představuje obdobné označení určitého typu podnikatelské činnosti, je výslovně

¹¹³ Ustanovení § 420 odst. 1 občanského zákoníku.

¹¹⁴ ZAPLETAL, Jiří. § 421 [Podnikatelé podle formy a osoby mající podnikatelské oprávnění]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář* 2. vydání (3. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2024.

¹¹⁵ LASÁK, Jan. § 420 [Pojem podnikatele]. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1318, marg. č. 4.

¹¹⁶ K tomuto viz např.: TKADLEC, Matěj. 4. *Osoby samostatně výdělečně činné*. In: TKADLEC, Matěj. *Postavení zaměstnance v měnícím se světě závislé práce se zaměřením na digitální platformy*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2024, s. 54–55.

¹¹⁷ ZAPLETAL, Jiří. § 420 [Definice podnikatele]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 2. vydání (3. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2024, marg. č. 2.

definován veřejnoprávním předpisem, konkrétně **živnostenským zákonem**. Tam v ust. § 2 nalezneme následující definici živnosti, která je téměř shodná s definicí podnikatele podle občanského zákoníku:¹¹⁸ „*Živností je soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených tímto zákonem.*“¹¹⁹ V následujícím ust. § 3 živnostenského zákona je pak uveden výčet činností a profesí, které nejsou živnostmi, a tedy na které se živnostenský zákon nevztahuje.¹²⁰

Fyzické osoby podnikající jsou často označovány jako **osoby samostatně výdělečně činné** (OSVČ), což je pojem, jehož zákonnou definici žádný právní předpis neupravuje, avšak se tento pojem hojně používá v právních předpisech daňověprávních a sociálněprávních.¹²¹ Lze ovšem jako příklad uvést, koho považuje za OSVČ zákon o důchodovém pojištění pro účely pojištění. Tento zákon ve svém ust. § 9 odst. 2 uvádí, že za OSVČ považuje „*osobu, která ukončila povinnou školní docházku a dosáhla věku aspoň 15 let a vykonává samostatnou výdělečnou činnost, nebo spolupracuje při výkonu samostatné výdělečné činnosti, pokud podle zákona o daních z příjmů lze na ni rozdělovat příjmy dosažené výkonem této činnosti a výdaje vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení*“. Dále v odstavci třetím uvedeného ustanovení je výčet činností, které představují samostatnou výdělečnou činnost.¹²² Naopak zákon o veřejném zdravotním pojištění odkazuje na zákon o daních z příjmů, když za OSVČ považuje „*osobu vykonávající činnost, ze které plynou příjmy ze samostatné činnosti podle zákona o daních z příjmů*“¹²³ nebo „*spolupracující osobu osoby podle bodu 1, pokud na ni lze podle zákona o daních z příjmů rozdělovat příjmy a výdaje na jejich dosažení, zajištění a udržení*“.¹²⁴ Z uvedeného je tedy zřejmé, že pojem osoby samostatně výdělečně činné má širší pojetí a jednotlivé právní předpisy jej vykládají poněkud odlišně. **Pojem OSVČ tak nelze ztotožňovat s pojmem podnikatele,**¹²⁵ jelikož podnikatelem může být i právnická osoba, zatímco OSVČ může být pouze osoba fyzická.

¹¹⁸ KUNŠTÁTOVÁ, Tatiana. § 2 [Definice živnosti]. In: SOLOMONOVÁ, Kristýna, BALADA, Lukáš, KUNŠTÁTOVÁ, Tatiana, DICKELT, František. *Živnostenský zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 135, marg. č. 1.

¹¹⁹ Ustanovení § 2 živnostenského zákona.

¹²⁰ BALADA, Lukáš. § 3 [Negativní vymezení]. In: SOLOMONOVÁ, Kristýna, BALADA, Lukáš, KUNŠTÁTOVÁ, Tatiana, DICKELT, František. *Živnostenský zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 144.

¹²¹ TKADLEC, Matěj. 4. Osoby samostatně výdělečně činné. In: TKADLEC, Matěj. *Postavení zaměstnance v měnícím se světě závislé práce se zaměřením na digitální platformy*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2024, s. 53.

¹²² Jedná se např. o podnikání v zemědělství, provozování živnosti na základě živnostenského oprávnění, výkon umělecké nebo jiné tvůrčí činnosti atd.

¹²³ Ustanovení § 5 písm. b) bod 1. zákona o veřejném zdravotním pojištění.

¹²⁴ Ustanovení § 5 písm. b) bod 2. zákona o veřejném zdravotním pojištění.

¹²⁵ Viz ZAPLETAL, J.: „*Pojem podnikatele nelze bez dalšího ztotožňovat s kategorií OSVČ dle veřejnoprávních předpisů (viz např. VS Praha 2 VSPH 1703/2016-A-17).*“ In: ZAPLETAL, Jiří. § 420 [Definice podnikatele]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 2. vydání (3. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2024, marg. č. 4.

Někteří autoři tak uvádí, že OSVČ je podmnožinou podnikatele.¹²⁶ Pro účely této diplomové práce lze ovšem konstatovat, že v případě pracovníků digitálních platforem, kteří vykonávají pro tyto platformy činnost (údajně nezávislou), se bude jednat ve většině případů o osoby samostatně výdělečně činné, které vykonávají samostatnou činnost na základě živnostenského oprávnění.

2.3.1. K jednotlivým definičním znakům podnikatele

Samostatnost podnikatele spočívá ve skutečnosti, že není vázán žádnými pokyny (jak je tomu např. u zaměstnance) a vykonává svou činnost dle vlastního uvážení (avšak v souladu s právními předpisy), rozhoduje o tom, jaké služby či výrobky bude nabízet a s kým bude spolupracovat.¹²⁷ Nejvyšší soud ve své judikatuře vymezil, v čem může samostatnost podnikatele spatřovat, následovně: „*Samostatnost je třeba vykládat jako schopnost či možnost podnikatele rozhodovat o všech organizačních a technických podmínkách výkonu dané činnosti, tedy zejména o tom, v jaké době a po jakou dobu bude činnost realizována, na jakém místě, ve vztahu k jaké cílové skupině zákazníků apod.*“¹²⁸

Dalším znakem vymezujícím podnikatele je výkon činnosti **na vlastní účet a odpovědnost**. Podnikatel tedy svou činnost vykonává vlastním jménem, na vlastní náklady a odpovědnost, tj. nese podnikatelské riziko.

Pojem „**živnostenský nebo obdobný způsob**“ výkonu podnikatelské činnosti je nejednoznačný a předmětem odborné diskuse. Původně vycházel z historické právní úpravy a měl vyjádřit činnost sloužící k obživě.¹²⁹ Dnes však jeho význam osciluje mezi soukromoprávním a veřejnoprávním pojetím.¹³⁰ Lze souhlasit se závěry Lasáka, že „*výkon podnikatelské činnosti živnostenským způsobem se vztahuje na podnikatelskou činnost, která je z hlediska své povahy živností ve smyslu živnostenského zákona.*“¹³¹ Výkon výdělečné činnosti způsobem obdobným živnostenskému způsobu zřejmě míří na činnosti vyloučené ze živnostenského zákona, tedy např. na svobodná povolání nebo pronájem nemovitostí.¹³²

¹²⁶ TKADLEC, Matěj. 4. *Osoby samostatně výdělečně činné*. In: TKADLEC, Matěj. *Postavení zaměstnance v měnícím se světě závislé práce se zaměřením na digitální platformy*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2024, s. 54.

¹²⁷ LASÁK, Jan. § 420 [Pojem podnikatele]. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1318, marg. č. 6.

¹²⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2019, sp. zn. 25 Cdo 5651/2017.

¹²⁹ LASÁK, Jan. § 420 [Pojem podnikatele]. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1319, marg. č. 9.

¹³⁰ PELIKÁNOVÁ, I., PELIKÁN, R. § 420 [Definice podnikatele]. In: ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník: Komentář, Svazek I, (§ 1–654)*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2025-3-1]. ASPI_ID KO89_a2012CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

¹³¹ LASÁK, Jan. § 420 [Pojem podnikatele]. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1319, marg. č. 10.

¹³² Tamtéž, marg. č. 11.

K naplnění znaku **soustavnosti** podnikatelské činnosti není nutné, aby činnost byla vykonávána nepřetržitě nebo trvale. Tento znak bude naplněn i u sezónních činností nebo činností časově omezených. *Naproti tomu u jednorázových či nahodilých činností naplněn nebude.*¹³³ Nutno zmínit, že znak soustavnosti se má posuzovat ve vztahu k záměru podnikatele (tj. zda jeho záměrem je vykonávat podnikatelskou činnost soustavně), nikoliv z objektivních hledisek.¹³⁴

Posledním znakem je výkon podnikatelské činnosti **za účelem dosažení zisku**, přičemž zákon nepožaduje, aby podnikatel skutečně zisku dosahoval, ale je nutné, aby činnost vykonával s tímto záměrem.¹³⁵

¹³³ ZAPLETAL, Jiří. § 420 [Definice podnikatele]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 2. vydání (3. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2024, marg. č. 7.

¹³⁴ LASÁK, Jan. § 420 [Pojem podnikatele]. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1318, marg. č. 5.

¹³⁵ Tamtéž, marg. č. 8.

3. Analýza právního statusu pracovníků digitálních platforem – zaměstnanec nebo nezávislý podnikatel?

Tato kapitola zabývající se posouzením právního postavení pracovníků digitálních pracovních platforem představuje nejvýznamnější část této diplomové práce. Rozvoj digitalizace a nástup digitálních platforem zásadně proměnily způsoby organizace a zprostředkování práce, přičemž dále posílily již dříve existující fenomén švarcsystému. Nejedná se přitom o nový problém, jak dokládá i případ *Hollis v Vabu Pty Ltd (2001)*¹³⁶, na který odkazuje Pichrt. V tomto případě Nejvyšší soud Austrálie posuzoval, zda kurýr společnosti Vabu byl zaměstnancem této společnosti či nezávislým dodavatelem, jak tvrdila společnost. Uvedené posouzení bylo významné pro určení odpovědnosti za újmu způsobenou panu Hollisovi, kterého kurýr společnosti Vabu srazil během výkonu své činnosti (na kole). Nejvyšší soud Austrálie v tomto případě uzavřel, že s ohledem na všechny okolnosti posuzovaného vztahu (povinnost kurýrů nosit uniformu s logem, rádiové řízení pohybu kurýrů po městě) je kurýr zaměstnancem této společnosti.¹³⁷

Práce prostřednictvím platforem (tzv. platformová práce), zejména v oblasti poskytování rozvážkových služeb se rozšířila o to více v období pandemie COVID-19.¹³⁸ Rada EU na svých webových stránkách zveřejnila infografiku s různými statistikami ve vztahu k platformové práci, kde mimo jiné uvádí (očekávaný) nárůst počtu pracovníků digitálních platforem v EU o 52 % – z 28,3 milionu pracovníků v roce 2022 na **43 milionů v roce 2025**.¹³⁹ Dále se zde uvádí, že nejvyšší podíl na trhu digitálních platforem zauímají taxislužby s 39 % a rozvážkové služby s 24 % (jídlo, potraviny, ale i stěhovací služby),¹⁴⁰ i z tohoto důvodu se tato diplomová práce zaměřuje na tyto 2 formy platformové práce, jelikož se jedná o nejrozšířenější oblasti. V případě 93 % pracovníků digitálních platforem se pak jedná o OSVČ a zbývajících 7 % tvoří zaměstnanci, přičemž nesprávná kvalifikace postavení se odhaduje na 19 % (tedy cca u 5 milionů pracovníků).¹⁴¹

¹³⁶ *Hollis v Vabu Pty Ltd* [2001] HCA 44; (2001) 181 ALR 263; (2001) 207 CLR 21.

¹³⁷ PICHRT, J. *Pracovněprávní vztahy*. In: PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Academia iuris. V Praze: C.H. Beck, 2021. str. 80. ISBN 978-80-7400-853-5.

¹³⁸ Výzkumný projekt „*Digital labour platforms in the EU: Mapping and business models*“ uvádí, že zatímco u taxislužeb poskytovaných prostřednictvím digitálních platforem způsobila pandemie COVID-19 pokles poskytovaných služeb, u rozvážkových služeb (*delivery*) došlo naopak k navýšení aktivit. Viz: CENTRE FOR EUROPEAN POLICY STUDIES. *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models: final report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021, s. 27-28. DOI: 10.2767/224624. Dostupné z: <https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2021/06/KE-02-21-572-EN-N.pdf>.

¹³⁹ Viz: RADA EVROPSKÉ UNIE. *Spotlight on digital platform workers in the EU*. [online]. European Union, 2024. [cit. 2025-03-03] Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/>.

¹⁴⁰ Tamtéž.

¹⁴¹ Tamtéž.

Statistiky a průzkum českých digitálních pracovních platform pak nabízí studie „**České digitální pracovní platformy**“ vypracovaná autory Alešem Kroupou, Janou Váňovou a Soňou Veverkovou v rámci projektu „*Nové formy zaměstnávání – past či budoucí cesta?*“, kterou vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. (RILSA – Research Institute for Labour and Social Affairs).¹⁴² Tato studie mimo jiné uvádí, že u pracovníků digitálních platform **nelze jednoznačně určit, zda se jedná o závislou práci**, jelikož pracovníci požívají větší svobody a flexibility než zaměstnanci, ale zároveň poukazuje na názor profesora Todolí-Signese¹⁴³, podle něhož platformová práce sice nenaplnuje definici závislé práce, avšak nelze opomenout, že tito pracovníci čelí stejným rizikům jako zaměstnanci, jsou většinou na digitálních platformách ekonomicky závislí a mají omezenou možnost ovlivnit výkon práce.¹⁴⁴ Podle studie jsou kurýři rozvážkových služeb a případně i taxikáři nejvíce ohroženi nevyhovujícími podmínkami a právě u kurýrů lze jejich činnost považovat za nelegální práci (švarcsystém).¹⁴⁵ Za nejdůležitější závěry této studie lze považovat následující skutečnosti:

- zhruba **95 %**¹⁴⁶ **všech platformových pracovníků** v ČR svou činnost vykonávají jako **OSVČ**, někteří vykonávají práci na DPP a pracovní smlouvy jsou výjimečné,
- zejména u platform poskytujících doručovací služby a taxislužby lze vyznívat znaky závislé práce, kdy postavení těchto pracovníků by měly posoudit orgány inspekce práce,
- pro většinu pracovníků digitálních platform je tato forma výdělečné činnosti **pouze přivýdělkem** (*ke studiu, k rodičovské dovolené, k důchodu či k jinému zaměstnání/podnikatelské činnosti*¹⁴⁷),
- pracovníci **oceňují flexibilitu** práce, zejména možnost určit si čas a místo výkonu práce,
- autoři **nedoporučují legislativní řešení regulace podnikatelské činnosti digitálních platform**, mají totiž za to, že česká legislativa „*disponuje nástroji, které mohou zajistit*

¹⁴² KROUPA, Aleš; VÁŇOVÁ, Jana a VEVEKOVÁ, Soňa. *České digitální pracovní platformy*. Praha: RILSA, 2023. ISBN 978-80-7416-453-8. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_532.pdf.

¹⁴³ TODOLÍ-SIGNES, Adrián. *The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation?* Online. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2017, roč. 23, č. 2, s. 193-205. ISSN 1024-2589. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/1024258917701381>. [cit. 2025-03-06].

¹⁴⁴ KROUPA, Aleš; VÁŇOVÁ, Jana a VEVEKOVÁ, Soňa. *České digitální pracovní platformy*. Praha: RILSA, 2023. Str. 16. ISBN 978-80-7416-453-8. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_532.pdf.

¹⁴⁵ Tamtéž, str. 44.

¹⁴⁶ Tento výsledek je dán tím, že jedním z posuzovaných digitálních platform byla platforma Tržištěpráce.cz, která dle závěrů uvedených ve studii zaměstnává všechny své pracovníky na základě pracovní smlouvy. V některých částech však studie hovoří o téměř 100% sebezaměstnání pracovníků. (Srov. KROUPA, Aleš; VÁŇOVÁ, Jana a VEVEKOVÁ, Soňa. *České digitální pracovní platformy*. Praha: RILSA, 2023. Str. 14. ISBN 978-80-7416-453-8. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_532.pdf)

¹⁴⁷ Tamtéž, str. 78.

důstojné pracovní podmínky platformových pracovníků“¹⁴⁸ a jednotlivé vztahy mezi pracovníky a digitální platformou by se měly posuzovat individuálně.¹⁴⁹

V souvislosti s platformovou prací tak často dochází k tzv. „**prekarizaci**“ práce, což je pojem označující nejisté postavení zaměstnance a prostředek umožňující zaměstnavateli přenést rizika a odpovědnost na zaměstnance.¹⁵⁰ Nejisté postavení zaměstnance je obvykle charakterizováno nejistotou ohledně délky zaměstnání, několika možnými zaměstnavateli, nejasnými pracovními vztahy, absencí sociální ochrany a benefitů, nízkými mzdami a právními překážkami v přístupu k odborům nebo kolektivnímu vyjednávání.¹⁵¹ Za prekérní práci se tak jistě dá považovat platformová práce, neboť digitální pracovní platformy se vyhýbají řádnému zaměstnávání pracovníků v základních pracovněprávních vztazích (ačkoliv pracovní podmínky většiny z nich naplňují znaky závislé práce) a raději je označují za nezávislé dodavatele¹⁵² (partnery¹⁵³). Na nedůstojné podmínky pracovníků digitálních platform opakovaně upozorňovali i kurýři některých rozvázkových služeb ve stávkách, přičemž požadovali spravedlivé odměny a důstojné pracovní podmínky.¹⁵⁴ Steven Hill výstižně tvrdí, že pokud by platformy se svými pracovníky zacházely férově (tedy řádně je zaměstnaly a přiznaly jim veškerá práva náležející zaměstnancům dle zákona), ztratily by konkurenceschopnost.¹⁵⁵ Dalo by se totiž říct, že tyto platformy mají model svého podnikání založený na porušování nebo obcházení zákonů, což je staví do výhodnější pozice oproti konkurenčním podnikatelům, kteří se podřizují zákonům.¹⁵⁶

¹⁴⁸ Tamtéž, str. 79.

¹⁴⁹ Tamtéž, str. 77-79.

¹⁵⁰ Viz např.: ILO. *From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment*. [online] Geneva, 2012, s. 27. [cit. 2025-03-03]. ISBN 978-92-2-126224-4. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf.

¹⁵¹ Tamtéž.

¹⁵² Viz např.: HILL, S. *Kalifornská výzva: Jak (ne)regulovat disruptivní modely podnikání*. Praha: Friedrich Ebert Stiftung, zastoupení v České republice, 2016. ISBN 978-80-87748-29-9 (online). Str. 10. Dostupné na https://prag.fes.de/fileadmin/public/pdf-publikace/Kalifornska_vyzva.pdf.

¹⁵³ Např. platforma Wolt nazývá své kurýry „partnerskými kurýry“ když na svých webových stránkách nabízí spolupráci s následující výzvou: „*Staň se partnerským kurýrem Woltu*“. Viz: WOLT. *Staň se partnerským kurýrem Woltu*. [online] 2025 [cit.2025-03-03]. Dostupné z: <https://explore.wolt.com/cs/cze/couriers>.

¹⁵⁴ V roce 2023 protestovali kurýři Wolt, kteří požadovali „*spravedlivé a transparentní honoráře*“. Viz např.: DENÍK ALARM. *Stávkující kurýři Wolt poslali vedení petici se svými požadavky*. Deník Alarm [online]. 04.02.2023. [cit. 2025-03-07]. Dostupné z: <https://denikalarm.cz/2023/02/stavkujici-kuryri-woltu-poslali-vedeni-petici-se-svymi-pozadavky/>. Následně v roce 2024 proběhla stávka kurýrů několika rozvázkových služeb za důstojné pracovní podmínky. Viz např.: DENÍK ALARM. „*Chceme důstojnou odměnu*.“ *Podmínky pro kurýry se opět zhoršují*. Deník Alarm [online]. 22.04.2024. [cit. 2025-03-06]. Dostupné z: <https://denikalarm.cz/2024/04/chceme-dustojnou-odmenu-podminky-pro-kuryry-se-opet-zhorsuji/>.

¹⁵⁵ HILL, S. *Kalifornská výzva: Jak (ne)regulovat disruptivní modely podnikání*. Praha: Friedrich Ebert Stiftung, zastoupení v České republice, 2016. ISBN 978-80-87748-29-9 (online). Str. 12. Dostupné na https://prag.fes.de/fileadmin/public/pdf-publikace/Kalifornska_vyzva.pdf.

¹⁵⁶ Tamtéž, str. 5.

V této části diplomové práce se zaměřím na analýzu postavení pracovníků ve vztahu k vybraným digitálním platformám, kdy budu zkoumat povahu vztahu mezi pracovníky a platformou, pracovní podmínky, způsoby přidělování práce, míru kontroly a dohledu nad pracovníky a další klíčové aspekty vykonávané činnosti. Klíčovým cílem bude posouzení naplnění jednotlivých definičních znaků závislé práce pro účely potvrzení, zda se bude v uvedeném případě jednat o závislou práci či nikoliv. Tento přístup považuji za vhodný, protože platformy se mohou lišit v organizačních a provozních modelech, kdy u jedné platformy mohou být znaky závislé práce naplněny, zatímco u druhé nikoliv, a je proto vhodnější analyzovat konkrétní platformy s významným postavením na českém trhu. Pro tuto analýzu jsem vybrala dvě klíčové platformy: Uber, který poskytuje osobní přepravu, a Rohlík, jenž zajišťuje rozvoz potravin.

3.1. Aplikace Uber

Na úvod si dovolím krátce tuto digitální platformu popsat. Aplikace Uber je jedna z digitálních platform nabízejících osobní přepravu (taxi službu). Prostřednictvím aplikace si uživatelé objednávají přepravu poskytovanou řidiči Uber, kdy zadají cílovou destinaci, přičemž výchozím bodem bývá aktuální poloha uživatele. Uživateli se následně zobrazí typy dostupných aut, ceny za službu u jednotlivých typů vozů a odhadovaný čas příjezdu řidiče.¹⁵⁷ Uživatel si tak může vybírat buď **na základě ceny, typu vozidla**¹⁵⁸ (pokud má specifické požadavky co se týče velikosti auta nebo pohodlí) nebo **podle rychlosti odhadovaného příjezdu** řidiče. Uživatel **nemá možnost vybírat konkrétního řidiče**, jelikož až po výběru typu auta aplikace kontaktuje dostupné řidiče a propojuje je s uživatelem. Teprve po přijetí jízdy řidičem se uživateli zobrazí jméno řidiče spolu s fotografií, případně identifikace dopravce, pokud řidič poskytuje přepravu v rámci flotily, identifikace vozidla (včetně modelu, barvy a RZ vozidla) a vzdálenost řidiče od uživatele, což je v souladu se zákonem o silniční dopravě, který upravuje povinnost dopravce sdělit uživateli zákonem požadované údaje při poskytnutí přepravy na základě objednávky provedené elektronickými prostředky.¹⁵⁹ Za přepravní služby uživatel může zaplatit buď online

¹⁵⁷ Viz např.: Uber Technologies Inc. *Výběr typu auta* [online]. [cit. 2025-03-05]. Dostupné z: <https://help.uber.com/cs-CZ/riders/article/v%C3%BDb%C4%9Br-typu-auta?nodeId=53d5ef29-0fa5-4252-a48c-43ff244ce6ce>.

¹⁵⁸ Typy aut v ČR jsou následující: UberX – auta modelového roku 2000 a novější, UberXL – auto pro větší počet cestujících, tj. minimálně 6 sedaček, Black – luxusní sedan a splnění počtu najetých jízd a určitého hodnocení, a Comfort – pro řidiče, kteří dokončili alespoň 150 jízd a udržují si hodnocení nad 4,85. Viz např.: UBER. *Požadavky na auta v České republice*. Uber [online]. [cit. 2025-03-06]. Dostupné z: https://www.uber.com/cz/cs/drive/requirements/vehicle-requirements/?city=prague&uclid_id=99ff6b1d-ebde-468f-ba90-5e74236e9c33.

¹⁵⁹ Viz ustanovení § 21 odst. 6 písm. b) zákona o silniční dopravě, které požaduje, aby uživateli byly sděleny identifikační údaje dopravce, řidiče a vozidla.

prostřednictvím aplikace nebo v hotovosti řidiči. Po dokončení jízdy pak mají řidič i uživatel (cestující) možnost se navzájem v aplikaci anonymně ohodnotit 1 až 5 hvězdičkami. Pokud se jedna ze stran rozhodne pro „přidělení“ méně než 5 hvězdiček, aplikace se může zajímat o důvody nízkého hodnocení. Uživatel dále má možnost po dokončení jízdy řidiči poslat spropitné.¹⁶⁰

Jak již bylo výše zmíněno, platforma Uber o sobě tvrdí, že je pouze zprostředkovatelem umožňujícím uživatelům získat na vyžádání služby poskytované třetími stranami (řidiči).¹⁶¹ Toto tvrzení pak Uber podporuje tím, že faktury za poskytované služby **vystavuje jménem dopravce**, což může překvapit nejednoho uživatele domnívajícího se, že poskytovatelem taxislužby je právě Uber. Společnost Uber již od počátku vstupu na evropský trh o sobě tvrdila, že je pouze informační společností a neposkytuje služby v oblasti dopravy, čímž se snažila vyhýbat povinnosti splňovat specifické zákonné požadavky na společnosti provozující taxislužby. Tento názor SDEU zcela odmítl, když ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi proti Uber Systems Spain SL* (C-434/15) rozhodl, že služby poskytované společností Uber se musí považovat **za služby v oblasti dopravy ve smyslu čl. 58 odst. 1 SFEU**.¹⁶² Tento závěr potvrdil i Ústavní soud, který zamítl ústavní stížnost řidiče Uber tvrdícího, že služby poskytované prostřednictvím aplikace Uber nepředstavují taxislužbu.¹⁶³ Zákonem č. 115/2020 Sb. pak byl novelizován zákon o silniční dopravě, kde mimo jiné byly zavedeny **povinnosti zprostředkovatele taxislužby**¹⁶⁴ k zajištění poskytování taxislužeb pouze osobami s příslušným oprávněním, vozidlem taxislužby nebo vozidlem cestujícího a byla rovněž zavedena povinnost zprostředkovatele vést evidenci zprostředkovaných přeprav.¹⁶⁵

3.1.1. Podmínky poskytování taxislužby a postavení řidičů z pohledu Uber

Poskytovat taxislužby prostřednictvím digitální platformy Uber mohou řidiči buď **samostatně**, a v takovém případě je řidič dopravcem ve smyslu zákona o silniční dopravě, nebo **prostřednictvím tzv. flotily**, kdy flotila vystupuje jako dopravce a má povinnost řidiče zaměstnat. V obou případech se řidič musí každopádně zaregistrovat u digitální platformy a je nutné, aby měl chytrý mobilní telefon, prostřednictvím něhož přijímá jízdy objednané uživateli v aplikaci.

¹⁶⁰ Viz např.: Uber Technologies Inc. *Jak fungují hodnocení* [online]. [cit. 2025-03-05]. Dostupné z: <https://www.uber.com/cz/cs/drive/basics/how-ratings-work/?uclid=99ff6b1d-ebde-468f-ba90-5e74236e9c33>.

¹⁶¹ Uber Technologies Inc. *Všeobecné podmínky použití – Česká republika*. Uber [online]. [cit. 2025-03-10]. Dostupné z: <https://www.uber.com/legal/cs/document/?country=czech-rep&lang=cs&name=general-terms-of-use>.

¹⁶² Viz: Bod 48 rozsudku Soudního dvora EU (velkého senátu) ze dne 20.12.2017, ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi proti Uber Systems Spain SL*, č. C-434/15.

¹⁶³ Viz: Nález Ústavního soudu ze dne 10.11.2020, sp. zn. III. ÚS 1889/20.

¹⁶⁴ Zprostředkovatelem taxislužby jsou v tomto případě i digitální platformy poskytující osobní přepravu prostřednictvím platform.

¹⁶⁵ Ustanovení § 21e zákona o silniční dopravě.

Partnerským řidičem se může stát osoba starší 21 let, která musí při registraci do aplikace nahrát svůj občanský průkaz nebo pas, řidičský průkaz, průkaz řidiče taxislužby (žlutou kartu) a svou profilovou fotografii.¹⁶⁶ Oprávnění řidiče taxislužby neboli tzv. žlutá karta je vydávána v souladu s ust. § 21c zákona o silniční dopravě, kdy žadatel musí být starší 21 let, musí být spolehlivý ve smyslu ust. § 9 odst. 2 zákona o silniční dopravě a v případě cizinců musí být splněny i další podmínky (např. oprávnění k pobytu, oprávnění k výkonu práce, doložení výpisu z evidence trestů domovského státu cizince). Jak bylo výše uvedeno, zavedením povinností zprostředkovatele taxislužby v zákoně o silniční dopravě vznikla této platformě povinnost při registraci každého řidiče i flotilového partnera posuzovat splnění zákonem požadovaných podmínek pro výkon činnosti v oblasti poskytování taxislužeb.

Poskytuje-li řidič taxislužbu **jako dopravce**, a nikoliv prostřednictvím flotily, musí mít k této činnosti koncesi v souladu se živnostenským zákonem a zákonem o silniční dopravě.¹⁶⁷ Novelou zákona o silniční dopravě účinnou od 01.07.2020 pak došlo ke **zrušení oprávnění obcí stanovit závaznou vyhláškou povinnost řidičů taxislužby vykonat zkoušky z místopisu** pro zahájení nebo nabízení taxislužby.¹⁶⁸ Zákonodárce v důvodové zprávě k zákonu č. 115/2020 Sb. tento krok odůvodnil nepřiměřeností tohoto požadavku *s ohledem na technologický vývoj v oblasti dopravy*¹⁶⁹ a uvedl, že „*Prověřování znalosti místopisu je vzhledem k rozšíření používání navigací v elektronických přístrojích již nadbytečné.*“¹⁷⁰ Řidič taxislužby tak **nemusí podstupovat zkoušky z místopisu** a živnostenský zákon pro výkon této činnosti nevyžaduje žádnou specifickou odbornou způsobilost, kterou by řidič musel prokazovat. Koncese tedy může být udělena prakticky všem bezúhonným osobám, které splní všeobecné podmínky provozování živnosti podle ust. § 6 živnostenského zákona a u nichž neexistuje překážka provozování živnosti podle ust. § 8 živnostenského zákona. Jak se však v praxi ukazuje, zrušení povinnosti složit zkoušku z místopisu může v některých případech působit problémy. K poskytování taxislužby prostřednictvím digitálních platform totiž stále častěji přistupují cizinci, často nově usazení v České republice, kteří nemají dostatečnou znalost českého jazyka, ani místopisu. Tato situace pak vede k potížím

¹⁶⁶ Uber Technologies Inc. *Požadavky na řidiče a vozidla*. Uber [online]. [cit. 2025-03-06]. Dostupné z: https://www.uber.com/cz/cs/drive/requirements/?uclid_id=99ff6b1d-ebde-468f-ba90-5e74236e9c33.

¹⁶⁷ Poskytování osobní přepravy (taxislužby) spadá pod „*silniční motorovou dopravu – osobní provozovanou vozidly určenými pro přepravu nejvýše 9 osob včetně řidiče*“ uvedenou v příloze č. 3 k živnostenskému zákonu a je tedy živností koncesovanou ve smyslu ust. § 26 živnostenského zákona, k jejímuž provozování je oprávněn pouze podnikatel disponující uvedenou koncesí (*státní povolení k provozování živnosti*). Podmínku provozování silniční dopravy pro cizí potřeby jen na základě koncese rovněž stanoví § 4 zákona o silniční dopravě.

¹⁶⁸ Viz: Zákon č. 115/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

¹⁶⁹ Důvodová zpráva k zákonu č. 115/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. K bodu 44 (§ 21b). str. 40.

¹⁷⁰ Tamtéž.

při orientaci v terénu a v některých případech i k dopravním nehodám v důsledku neznalosti dopravních pravidel.¹⁷¹ Zlepšení uvedené situace by snad mohla přinést novela zákona o silniční dopravě účinná od 1.7.2025, která jako podmínku pro získání oprávnění řidiče taxislužby zakotvuje povinnost řidiče být držitelem řidičského průkazu vydaného Českou republikou nebo jiným členským státem EU (či smluvní stranou EHP nebo Švýcarskou konfederací).¹⁷²

Poskytovat taxislužbu pak může řidič pouze **vozidlem zařazeným v evidenci vozidel taxislužby**, přičemž evidenci vozidel vedou dopravní úřady, které zároveň vydávají tzv. evidenční nálepky taxi.¹⁷³ Tyto nálepky musí být umístěny na čelní sklo vozidla a obsahují identifikaci vozidla (registrační značku) a dopravce (IČO).¹⁷⁴ Z uvedeného je tedy zjevné, že poskytování taxislužeb řidičem dopravcem¹⁷⁵ je administrativně i ekonomicky náročné při zohlednění zajištění všech potřebných podkladů, vozidla a jeho provozních nákladů (především vyššího pojistného za pojištění vozidla taxislužby), což právě motivuje většinu řidičů k tomu, aby taxislužby poskytovali prostřednictvím existující flotily.

Častěji využívaným způsobem poskytování taxislužby je právě prostřednictvím flotily, jelikož část povinností, jako je např. zajištění koncese, provozu vozidla atd., je přenášena na flotilové partnery. Z veřejně dostupných internetových inzercí pak vyplývá, že tyto flotily nabízí řidičům spolupráci **jak v rámci základních pracovněprávních vztahů** (na pracovní smlouvu nebo DPP, DPČ), **tak v rámci „spolupráce na IČO“**, dále řidičům nabízí vozidla k poskytování taxislužeb, případně i možnost poskytovat služby prostřednictvím flotily vlastním vozidlem.¹⁷⁶ Flotily při této spolupráci vystupují jako dopravci ve smyslu zákona o silniční dopravě a mají tak povinnost podle ust. § 21 odst. 3 písm. a) tohoto zákona s řidiči poskytující taxislužbu uzavřít pracovněprávní vztah (tj. pracovní smlouvu, DPP nebo DPČ). Z internetových inzerátů rovněž

¹⁷¹ Viz např.: HROCH, J. *Neumí česky a nevědí, kam jedou. Praha chce přitvrdit proti alternativním taxi a zavést povinné zkoušky.* Seznam zprávy [online]. 2024-12-16 [cit. 2025-05-18]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-politika-praha-chce-pritvrdit-proti-alternativnim-taxi-a-zavest-povinne-zkousky-266079>.

¹⁷² Ust. § 21c odst. 1 písm. d) zákona o silniční dopravě, účinného od 1.7.2025. (viz: Bod 35 zákona č. 130/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony).

¹⁷³ Viz ust. § 21a zákona o silniční dopravě. Rovněž: Digitální a informační agentura. Portál veřejné správy. *Zařazení vozidla taxislužby – Evidenční nálepka TAXI.* [online]. [cit. 2025-03-11]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/sluzby-vs/zarazeni-vozidla-taxisluzby-evidencni-nalepka-taxi-S6910>.

¹⁷⁴ Digitální a informační agentura. Portál veřejné správy. *Evidenční nálepka vozidla taxislužby.* [online]. [cit. 2025-03-11]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/sluzby-vs/evidencni-nalepka-vozidla-taxisluzby-S6981>.

¹⁷⁵ Pojmem „řidič dopravce“ budou v diplomové práci označeni řidiči, kteří jsou držiteli koncese k výkonu taxislužby, a tudíž tuto činnost vykonávají „samostatně“, a nikoliv prostřednictvím existující flotily.

¹⁷⁶ Poskytování taxislužby prostřednictvím flotily s vlastním vozidlem je poněkud nelogické, jelikož k zápisu vozidla do evidence vozidel taxislužby musí být provozovatel vozidla držitelem koncese na silniční motorovou dopravu, a pokud řidič vykonává svou činnost prostřednictvím flotily právě z toho důvodu, že sám není držitelem platné koncese, musí v takovém případě jako provozovatele svého vozidla uvést flotilového partnera a zapsat tuto změnu do registru silničních vozidel.

vyplývá, že flotily vyplácí odměnu řidičům nejčastěji jednou týdně, přičemž odměna flotily často představuje určitou částku za pronájem vozidla a procentuální podíl na všech výdělcích z jízd řidiče.¹⁷⁷

Otázka postavení řidičů z pohledu společnosti Uber je zcela jednoznačná – **Uber nepovažuje řidiče za své zaměstnance**. Tento postoj společnosti Uber je zřejmý z odst. 3.1 Všeobecných podmínek použití, kde se uvádí následující:

*„V případě Služeb třetích stran, vystupuje Uber jako zprostředkovatel mezi Vámi a Poskytovateli – Třetími stranami, aby jim umožnil poskytovat Služby třetích stran. Společnost Uber Služby třetích stran neposkytuje. Všichni Poskytovatelé – Třetí strany jsou nezávislými smluvními stranami, registrovaní podnikatelé nebo jiné právní subjekty, které nejsou zaměstnanci společnosti Uber.“*¹⁷⁸

Uber se tedy tímto tvrzením snaží zbavit jakékoliv odpovědnosti za řidiče a **prohlašuje se za pouhého zprostředkovatele** mezi řidiči/dopravci a uživateli platformy, a to i přes skutečnost, že nad řidiči vykonává téměř neustálý dohled, kontroluje výkon řidičů prostřednictvím uživatelských hodnocení, přičemž může řidiči dokonce účet zablokovat či deaktivovat,¹⁷⁹ pokud shledá porušení některých povinností, rozhoduje o stanovení cen¹⁸⁰ za služby těchto poskytovatelů a přiděluje řidičům jízdy na základě algoritmických procesů. Mohli bychom ovšem ocenit, že se společnost Uber posunula o něco dále a již ve svých smluvních podmínkách netvrdí, že neposkytuje přepravní služby a že není ani přepravní společností, jak o sobě tvrdila ještě v roce 2019,¹⁸¹ což je ale spíše zásluhou SDEU, který ve věci C-434/15 judikoval, že společnost Uber skutečně poskytuje služby v oblasti dopravy a není pouhou informační společností. Dle názoru některých autorů ovšem tento závěr může mít negativní dopad v tom smyslu, že oslabuje možnost na platformu aplikovat

¹⁷⁷ Spolupráce s flotilami se samozřejmě liší a konkrétní podmínky spolupráce stanoví jednotliví flotiloví partneři a nelze je paušalizovat.

¹⁷⁸ Uber Technologies Inc. 3. *Služby třetích stran – odst. 3.1. Všeobecné podmínky použití*. [online]. Poslední změna: 8.3.2024 [cit. 2025-03-11]. Dostupné z: <https://www.uber.com/legal/cs/document/?country=czech-rep&lang=cs&name=general-terms-of-use>.

¹⁷⁹ K deaktivaci účtu řidiče může dojít např. z důvodu diskriminačního nebo urážlivého chování vůči uživatelům, z důvodu odmítnutí či zrušení jízdy osobám kvůli asistenčním zvířatům, invalidním vozíkům a jiným pomůckám, jakož i z důvodu bezpečnostních problémů spočívajících např. v nebezpečném řízení či řízení pod vlivem návykových látek. Společnost Uber k tomuto uvádí, že při deaktivaci účtu řidiče bude postupovat spravedlivě a transparentně, poskytne řidiči příležitost se vyjádřit k dané situaci, a dokonce *zapojí lidi* a neponechá rozhodování pouze na technologiích. Viz: Uber Technologies Inc. *Proces přezkoumání deaktivace účtu řidiče*. [online]. [cit. 2025-03-11]. Dostupné z: <https://www.uber.com/cz/cs/drive/driver-app/deactivation-review/>.

¹⁸⁰ Uber využívá tzv. „*surge pricing*“, tedy dynamické navyšování cen ve špičce, kdy v reakci na zvýšenou poptávku dochází k dočasnému zdražení jízdy s cílem motivovat více řidičů, aby se zapojili do provozu. Viz: Uber Technologies Inc. *How Surge Pricing Works* [online]. [cit. 2025-04-20]. Dostupné z: <https://www.uber.com/us/en/drive/driver-app/how-surge-works/>.

¹⁸¹ Viz: MENZELOVÁ, Kristýna. *Právní status osob činných v ekonomice digitálních platform*. Diplomová práce, vedoucí Tomšej, Jakub. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, 2020. Str. 46-47.

nařízení EU 2019/1150, o podpoře spravedlnosti a transparentnosti pro podnikatelské uživatele online zprostředkovatelských služeb, které také nabízí mechanismy na ochranu pracovníků platform. ¹⁸²

3.1.2. Posouzení faktického postavení řidičů

K postavení řidičů Uber se již vyjadřovalo mnoho autorů, přičemž lze nalézt názory různé, kdy někteří autoři spatřují naplnění znaků závislé práce a považují činnost těchto řidičů za závislou práci, zatímco další uvedenou činnost za závislou práci nepovažují. Například Tomšej při posouzení postavení řidičů Uber tuto problematiku zkoumal pomocí účelového přístupu (*purposive approach*) podle Guye Davidova, přičemž dospěl k závěru, že „... úvahy o částečném podřízení řidičů Uber pracovníprávním institutům nenacházejí oporu v účelu této regulace, neboť ta je zamýšlená k regulování právních vztahů výrazně odlišné povahy.“¹⁸³ Podle Tomšeje tedy činnost řidičů Uber nelze považovat za závislou práci, ačkoliv je určitá nadřízenost této společnosti vůči řidičům zjevná.¹⁸⁴ Zároveň nepovažuje za vhodné zavedení zvláštní právní úpravy ve vztahu k vykonávané činnosti těchto řidičů, jelikož by to mohlo mít za následek snížení míry flexibility této činnosti, čímž by mohli jedinci, kteří nemohou z jakýchkoliv důvodů vykonávat závislou práci, přijít o možnost tohoto flexibilního výděлку.¹⁸⁵ Obdobný názor sdílí i Tkadlec, podle něhož u uživatelů (myšleno řidičů) platformy Uber nebudou naplněny znaky závislé práce, přičemž je ale možné vyzorovat nadřízenost Uberu a podřízenost řidičů s ohledem na kontrolu vykonávanou nad řidiči a jejich závislostí na platformě.¹⁸⁶

Opačný názor zastává např. Solis, který v činnosti řidičů Uber jako osob samostatně výdělečně činných spatřuje švarcsystém.¹⁸⁷ Solis totiž nespatřuje naplnění znaků podnikání spočívající ve výkonu činnosti na vlastní účet a odpovědnost, a naopak má za to, že vztah řidičů Uber a této společnosti připomíná spíše pracovníprávní vztah, kdy se společnost Uber snaží přenést podnikatelské riziko na zaměstnance.¹⁸⁸

¹⁸² TOMŠEJ, J. 6. K vymezení pojmu závislé práce v kontextu práce přes digitální platformu. In: PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ. *Nad vymezením závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 58. ISBN: 978-80-7676-593-1.

¹⁸³ TOMŠEJ, J. *Právní status řidičů Uber: nehas, co tě nepálí?* In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK, eds. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 106. ISBN: 978-80-7552-874-2.

¹⁸⁴ Tamtéž.

¹⁸⁵ Tamtéž.

¹⁸⁶ TKADLEC, M. *Sdílená ekonomika: Výzva pro právní úpravu závislé práce?* In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK, eds. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 66. ISBN: 978-80-7552-874-2.

¹⁸⁷ STONJEK (SOLIS), P. *Sdílená ekonomika – kdy se již jedná o podnikání?* In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK, eds. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 285. ISBN: 978-80-7552-874-2.

¹⁸⁸ Tamtéž.

V souvislosti s postavením řidičů Uber jsou zajímavé **závěry uvedené v rozsudku Městského soudu v Praze č.j. 21 A 35/2023-24, ze dne 20.11.2023**, který sice řeší zejména problematiku pobytu cizinců na území ČR, avšak v rámci této otázky se soud zabýval nelegálním výkonem závislé práce cizincem, který jako řidič poskytoval taxislužbu prostřednictvím flotily na platformě Uber. Žalobce uzbeckého původu se podanou žalobou domáhal zrušení rozhodnutí, kterým mu bylo uloženo správní vyhoštění z důvodu vykonávání pracovní činnosti vykazující znaky zaměstnání bez platného povolení k této činnosti. Žalobce byl v srpnu roku 2023 při své činnosti „přistižen“ figuranty Magistrátu hlavního města Prahy, kteří si následně na pomoc přizvali hlídku cizinecké policie, aby prošetřila možný neoprávněný výkon činnosti cizincem. Řidič k výzvě hlídky na předložení pracovního povolení sdělil, že má pouze „pracovní kontrakt“ se společností Bukhara city s.r.o. (flotilou), který ovšem nebyl schopný hlídce doložit. Řidič tak hlídce předložil pouze pojištění vozidla, polský a uzbecký výpis z rejstříku trestů a výpis z evidence vozidel taxislužby. Při výsledku za účasti tlumočníka řidič uvedl následující skutečnosti:¹⁸⁹

- Přes platformu Uber pracoval cca od 1.3.2023,
- S platformou žádnou smlouvu neměl, pouze se registroval do aplikace,
- Cestující za jízdy platili nejčastěji kartou přes aplikaci, někdy v hotovosti,
- Platforma Uber strhávala svůj podíl ve výši 25 % z ceny jízdného a „*nějaká procenta*“ si strhávala i společnost Bukhara city s.r.o.,
- Společnost Bukhara city s.r.o. řidiči vyplácela odměnu jednou týdně platbou na účet, přičemž tato odměna odvisela od počtu uskutečněných jízd a řidič obdržel cca 70 % částky zaplacené cestujícími,
- Z tohoto příjmu řidič hradil své náklady a provoz auta půjčeného od kamaráda¹⁹⁰, ale neodváděl z něj *žádné daně z příjmu, zdravotní ani sociální pojištění ani jiné poplatky, jelikož měl pobytovou kartu v Polsku*¹⁹¹,
- Řidič nedisponoval živnostenským oprávněním a ani pracovním povolením pro práci na území ČR (ani o ně nežádal),
- Hlavním motivem žalobce k výkonu této činnosti bylo vydělat peníze pro uživení rodiny v Uzbekistánu.

¹⁸⁹ Viz bod 9 rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 20.11.2023, č.j. 21 A 35/2023-24.

¹⁹⁰ Následně se v rámci řízení ukázalo, že provozovatelem vozidla byla právě flotila Bukhara city s.r.o., pro kterou řidič jezdil.

¹⁹¹ Viz bod 9 rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 20.11.2023, č.j. 21 A 35/2023-24.

V návaznosti na výše uvedené skutečnosti byl žalobci příslušným správním orgánem uložen správní trest vyhoštění ve smyslu ust. § 119 odst. 1 písm. c) bodu 1 zákona o pobytu cizinců na území ČR z důvodu vykonávání pracovní činnosti vykazující znaky zaměstnání ve smyslu § 178b odst. 1 zákona o pobytu cizinců na území ČR v návaznosti na zákon o zaměstnanosti a zákoník práce. Proti uvedenému rozhodnutí se řidič bránil odvoláním k odvolacímu správnímu orgánu, kdy argumentoval tím, že správní orgán provedeným dokazováním neprokázal, že by byl zaměstnancem společnosti Bukhara city s.r.o. a že tato společnost disponuje flotilou vozidel taxislužby, disponuje potřebným živnostenským oprávněním a sama řidiče nezaměstnává¹⁹². Odvolací orgán potvrdil rozhodnutí správního orgánu prvního stupně, nepovažoval další dokazování za nutné a konstatoval, že **žalobce vykonával závislou práci bez příslušného povolení**.

Řidič tedy následně podal žalobu na zrušení zamítavého rozhodnutí odvolacího orgánu, kdy namítal, že správní orgán se nezabýval naplněním jednotlivých znaků a podmínek závislé práce vyplývajících ze zákoníku práce. Při posouzení věci Městský soud v Praze odkázal na judikaturní závěr NSS¹⁹³, podle něhož je činnost vykonávaná prostřednictvím platformy Uber provozováním taxislužby ve smyslu zákona o silniční dopravě, a v návaznosti na něj pak soud upozornil, že podle ust. § 21 odst. 3 zákona o silniční dopravě má dopravce povinnost zajistit, aby práci řidiče vykonávala osoba v pracovněprávním vztahu s dopravcem (s výjimkou výkonu činnosti samotným dopravcem nebo jeho manželem/registrovaným partnerem).¹⁹⁴ Soud se taktéž nespokojil s argumentem žalobce, že uvedená společnost měla pouze poskytovat prostředky pro výkon výdělečné činnosti spolupracujících řidičů. Takový postup je totiž v rozporu s požadavkem uvedeným v ust. § 21 odst. 3 zákona o silniční dopravě a pokud je společnost registrovaná na platformě Uber jako dopravce, **musí být řidič vůči ní v zaměstnaneckém vztahu**. Pokud by žalobce chtěl působit jako OSVČ, mohl se na platformu zaregistrovat jako samostatný dopravce, a nikoliv jako řidič pro flotilu.¹⁹⁵

Při zkoumání jednotlivých znaků závislé práce a podmínek jejího výkonu pak Městský soud v Praze dospěl k následujícím závěrům:

- **Znak nadřízenosti dopravní společnosti a podřízení žalobce** měl soud za prokázaný na základě skutečnosti, že společnost měla kontrolu nad prostředky vyplácenými žalobci a

¹⁹² Uvedený argument řidiče byl ovšem v rozporu se zákonem, když flotily jakožto dopravci ve smyslu ust. § 21 odst. 3 písm. a) zákona o silniční dopravě mají povinnost své řidiče zaměstnávat (není-li řidičem manžel nebo registrovaný partner dopravce).

¹⁹³ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 4. 2021, č.j. 5 As 267/2018-68.

¹⁹⁴ Viz bod 21 rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 20.11.2023, č.j. 21 A 35/2023-24.

¹⁹⁵ Tamtéž, bod 23.

rovněž způsob vyplácení odměny dle soudu umožňoval dohled nad počtem a délkou odvedených jízd.¹⁹⁶

- Ke znaku výkonu práce **jménem zaměstnavatele** soud připustil, že při výkonu práce řidiče taxislužby prostřednictvím platformy Uber je tento znak oslabený, jelikož zákazník vnímá tuto službu jako službu poskytovanou mu společností Uber. I přesto ale soud poukázal na skutečnost, že společnost je v platformě uvedena jako dopravce se všemi právy a povinnostmi plynoucími z tohoto postavení a žalobce byl registrován pouze jako řidič tohoto dopravce, a tudíž činnost **nevykonával vlastním jménem, ale jménem společnosti Bukhara city s.r.o.**¹⁹⁷
- Ke znaku výkonu činnosti **osobně** soud uvedl, že kdyby žalobce chtěl, aby činnost za něj vykonávaly třetí osoby, „*mohl by tak činit pouze jako dopravce poskytující taxislužbu, nikoli jako řidič pro dopravce jiného.*“¹⁹⁸ a tudíž i tento znak měl za naplněný.
- **Ke znaku výkonu činnosti dle pokynů zaměstnavatele** soud uvedl, že přestože žalobce nebyl v této otázce podrobněji vyslýchán, již způsob jeho registrace v aplikaci Uber, organizace práce a způsob výplaty odměny svědčí o tom, že jednal v souladu s pokyny společnosti Bukhara city s.r.o. a pod jejím vedením.¹⁹⁹
- **K podmínce výkonu práce za mzdu či jinou odměnu** soud konstatoval, že žalobcova činnost byla úplatná, jeho hlavním motivem bylo vydělávat peníze a odměna mu byla pravidelně vyplácena jednou týdně podle počtu odvedených jízd.²⁰⁰
- **K podmínce výkonu práce na náklady a odpovědnost zaměstnavatele** soud uvedl, že přestože žalobce tvrdil, že vůz měl půjčený od svého kamaráda, ze správního spisu vyplynulo, že provozovatelem vozidla byla společnost Bukhara city s.r.o. Žalobce neuvedl, že by část peněz, které si společnost strhávala, byla sjednána jako nájemné, což svědčí o tom, že společnost nesla minimálně část nákladů spojených s provozem vozidla.²⁰¹
- **K otázce odpovědnosti** za provoz taxislužby soud odkázal na obecnou úpravu přepravy osob dle občanského zákoníku a zdůraznil, že dopravcem poskytujícím taxislužbu byla společnost Bukhara city s.r.o., a tudíž **veškerá odpovědnost vůči zákazníkům dopadala na tuto společnost, nikoli na žalobce.**²⁰²

¹⁹⁶ Tamtéž, bod 24.

¹⁹⁷ Tamtéž, bod 25.

¹⁹⁸ Tamtéž, bod 26.

¹⁹⁹ Tamtéž, bod 27.

²⁰⁰ Tamtéž, bod 28.

²⁰¹ Tamtéž, bod 29.

²⁰² Tamtéž, bod 30.

- **K podmínice výkonu práce v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele či jiném dohodnutém místě** soud přihlédl ke specifické povaze práce řidiče taxislužby, která se vyznačuje široce vymezeným místem výkonu práce a flexibilní pracovní dobou, a proto absenci přesného určení těchto podmínek nepovažoval za podstatnou.²⁰³

Ze výše uvedeného posouzení jednotlivých znaků a podmínek výkonu závislé práce tak Městský soud dospěl k závěru, že **žalobce byl skutečně na území ČR zaměstnán bez příslušného povolení k zaměstnání**, a tudíž žalobu zamítl.²⁰⁴

Ačkoliv výše uvedené rozhodnutí Městského soudu v Praze se zabývalo postavením řidiče platformy Uber pro účely posouzení oprávněnosti správního vyhoštění tohoto cizince, považují jej za přínosné a zajímavé. Pokud se nemýlím, tak se jedná o první rozhodnutí českého soudu zabývající se naplněním znaků závislé práce u řidiče platformy Uber, ačkoliv jsou tyto znaky posuzovány ve vztahu k dopravní společnosti, se kterou řidič spolupracoval, a nikoliv ve vztahu k platformě. Pokud se na odůvodnění rozhodnutí soudu podívám velice kriticky, připadá mi, že soudce většinu znaků váže k odměně vyplácené řidiči dopravcem. Na druhou stranu je nutné zmínit, že spolupráce dopravce (flotilového partnera) s řidičem je velice specifický vztah a je komplikované zde prokázat jednotlivé znaky závislé práce, když určitou míru kontroly a dohledu nad řidičem i nadále vykonává platforma. Zároveň ale zákon o silniční dopravě stanoví povinnost dopravce spolupracovat s řidičem pouze v základním pracovněprávním vztahu. V takovém případě bychom mohli dospět k závěru, že soud nemohl ani jinak rozhodnout. Další zajímavostí je, že platforma Uber má povinnost zajistit, aby **činnost řidiče taxislužby vykonávaly pouze osoby s oprávněním řidiče taxislužby**²⁰⁵, přičemž cizinec bez platného pracovního povolení by toto oprávnění nezískal²⁰⁶ a je tedy otázkou, zda společnost Uber neplní své povinnosti (což by nebylo překvapivé zjištění) nebo zda byl řidič schopný tuto podmínku jaksi obejít.

Co se týče posouzení postavení řidičů Uber ve vztahu k této platformě, domnívám se, že tuto činnost nelze jednoznačně podřadit pod závislou činnost nebo samostatnou podnikatelskou činnost²⁰⁷, o čemž svědčí i různé názory právních odborníků, jak již bylo zmíněno výše. I přesto se ale přikláním spíše k názoru, že u řidičů Uber nebudou naplněny definiční znaky závislé práce

²⁰³ Tamtéž, bod 31.

²⁰⁴ Tamtéž, body 32-33.

²⁰⁵ Viz ustanovení § 21e odst. 1 písm. c) zákona o silniční dopravě.

²⁰⁶ Digitální a informační agentura. Portál veřejné správy. *Udělení oprávnění řidiče taxislužby (Žlutá karta řidiče taxislužby)* [online]. [cit. 2025-03-14]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/sluzby-vs/udeleni-opravneni-ridice-taxisluzby-zluta-karta-ridice-taxisluzby-S6984>.

²⁰⁷ TOMŠEJ, J. 6. *K vymezení pojmu závislé práce v kontextu práce přes digitální platformu*. In: PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ. *Nad vymezením závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 55. ISBN: 978-80-7676-593-1.

podle aktuálního znění zákoníku práce. U řidičů Uber totiž opravdu platí, že mají vysokou míru flexibility, co se týče určení vlastní pracovní doby a mohou přes aplikaci vykonávat taxislužbu kdykoliv se pro to rozhodnou (ráno, odpoledne, ale i v nočních hodinách) a mohou se také kdykoliv „odpojit“. Na druhou stranu je nutné poznamenat, že většina řidičů musí pracovat dlouhé hodiny, aby si vydělala alespoň minimální mzdu po odečtení veškerých nákladů a poplatků a zároveň nelze přehlédnout určitou míru podřízenosti řidičů platformě. V souvislosti s postavením pracovníků digitálních platforem se pak často hovoří o nutnosti **vytvoření jakési třetí kategorie pracovníků**, jako je např. *limb (b) worker* ve Velké Británii (blíže rozebráno níže), což může být vhodné řešení pro poskytnutí alespoň částečné ochrany těmto pracovníkům.²⁰⁸

Mám za to, že současná právní úprava obsažená v zákoně o silniční dopravě neumožňuje řidiče Uber považovat za zaměstnance této platformy. Pokud totiž řidič vykonává činnost prostřednictvím platformy jako dopravce, je povinen si obstarat koncesovanou živnost pro oblast silniční dopravy a nenapadá mě možnost, **jak by mohl činnost na základě této živnosti vykonávat jako zaměstnanec (?)**. Na druhou stranu, pokud se řidič přidá k flotile, která je v postavení dopravce a má povinnost mít uvedenou koncesovanou živnost, pak dle zákona o silniční dopravě **má flotilový partner povinnost řidiče zaměstnat v základním pracovněprávním vztahu**. Aby tedy bylo vůbec možné uvažovat o vzniku zaměstnaneckého vztahu mezi řidiči platformy a platformou Uber, musela by tato být označena jako dopravce a musela by získat uvedené živnostenské oprávnění, avšak ve smyslu zákona o silniční dopravě je Uber pouze zprostředkovatelem taxislužby.

3.1.3. Nejvyšší soud Spojeného království k postavení řidičů Uber

Jedním z nejvýznamnějších a nejčastěji rozebíraných případů je případ **Aslam, Farrar a ostatní v. Uber BV a ostatní**, ve kterém v roce 2016 vydal první rozhodnutí týkající se postavení řidičů Uber londýnský pracovní tribunál. Ve svém návrhu se řidiči platformy Uber (Aslam, Farrar, Dawson a ostatní) domáhali, aby byli klasifikováni jako **pracovníci** (*workers*) ve smyslu britského zákona o právech zaměstnanců (*Employment Rights Act 1996* – dále jen „**ERA**“),²⁰⁹ čímž by jim náležela některá práva jako zaměstnancům. Jednalo by se např. o právo na minimální mzdu, nárok na placenou dovolenou, ochranu před nezákonnými srážkami ze mzdy a před odvetnými opatřeními za *whistleblowing*. Pracovníkem ve smyslu uvedeného zákona je buď osoba, která

²⁰⁸ Viz např.: KUBEŠOVÁ, J. *Ochrana „digitálních nádeníků“*. In: PICHRT, Jan; BOHÁČ, Radim a MORÁVEK, Jakub (ed.). *Sdílená ekonomika tři roky poté - závěry a perspektivy*. Praha: Wolters Kluwer, 2019, s. 48. ISBN 978-80-7598-591-0.

²⁰⁹ § 230 odst. 3 Employment Rights Act 1996 (ERA).

pracuje na základě pracovní smlouvy²¹⁰, nebo jakékoliv jiné dohody (ať již písemné či ústní), kdy tato osoba osobně vykonává činnost pro druhou stranu, která není klientem nebo zákazníkem v rámci podnikatelské činnosti tohoto pracovníka.²¹¹ Druhá uvedená kategorie pracovníků je často označována jako *limb (b) workers*, jelikož definice této kategorie je uvedena pod písmenem b) v odst. třetím § 230 ERA. Těmto pracovníkům je pak poskytována pouze částečná ochrana podle pracovněprávních zákonů, na rozdíl od zaměstnanců, kteří požívají úplnou ochranu.²¹²

Pracovní tribunál rozhodl ve prospěch řidičů, když uznal, že **řidiči Uber jsou pracovníky**²¹³ (*workers*) ve smyslu § 230 odst. 3 písm. b) ERA, což následně potvrdil i odvolací pracovní tribunál²¹⁴ a odvolací soud.²¹⁵ Uber se proti rozhodnutí odvolal, a proto se návrhem musel zabývat i Nejvyšší soud Spojeného království.²¹⁶ Nejvyšší soud na úvod popsal, jak funguje aplikace Uber a poskytování taxislužeb jejím prostřednictvím, dále uvedl podmínky výkonu činnosti na této platformě, kdy například zmínil, že dle zjištění pracovního tribunálu získávali noví řidiči tzv. „*Welcome Packet*“, což by se dalo do češtiny přeložit jako *uvítací balíček*.²¹⁷ Obsahem tohoto balíčku měly být různé **instrukce, jak se řidiči mají chovat při výkonu své činnosti**, dále třeba materiály uvádějící, **co Uber od řidičů očekává**, jako např. vysoké hodnocení od cestujících, vysokou míru přijatých jízd a naopak nízkou míru zrušených jízd.²¹⁸ Soud rovněž popisoval sankcionování řidičů platformou Uber za nízké hodnocení nebo při poklesu míry přijatých jízd deaktivací jejich účtu nebo dočasným zablokováním účtu.²¹⁹

Nejvyšší soud vymezil jako hlavní otázku k vyřešení, zda řidiči vykonávali svou činnost na základě smlouvy s Uber London (tedy, že vykonávali činnost přímo pro Uber London) nebo zda řidiči poskytovali služby pouze cestujícím a na základě smluv uzavřených s cestujícími prostřednictvím Uber, jak tvrdila platforma.²²⁰ Přitom soud argumentoval, že pro posouzení postavení řidičů nelze zkoumat pouze znění písemných smluv, ale je důležitý faktický stav věci,

²¹⁰ § 230 odst. 3 písm. a) ERA.

²¹¹ § 230 odst. 3 písm. b) ERA.

²¹² TKADLEC, Matěj. 3.1 *Spojené království Velké Británie a Severního Irska*. In: TKADLEC, Matěj. *Postavení zaměstnance v měnícím se světě závislé práce se zaměřením na digitální platformy*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2024, s. 40. ISBN: 978-80-7400-974-7.

²¹³ Viz: Rozsudek *The Central London Employment Tribunal* ze dne 28. 10. 2016 ve věci *Aslam, Farrar and Others v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.*, č. j. 2202551/2015.

²¹⁴ Viz: Rozsudek *The London Employment Appeal Tribunal* ze dne 10.11.2017 ve věci *Aslam, Farrar and Others v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.*, č. j. UKEAT/0056/17/DA.

²¹⁵ Viz: Rozsudek *The Court of Appeal* ze dne 19.12.2018 ve věci *Aslam, Farrar and Others v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.*, č. j. A2/2017/3467.

²¹⁶ Rozsudek *The Supreme Court* ze dne 19.02.2021 ve věci *Aslam, Farrar and Others v Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.* sp. zn. [2021] UKSC 5.

²¹⁷ Tamtéž, bod 17 rozsudku.

²¹⁸ Tamtéž.

²¹⁹ Tamtéž, bod 18 rozsudku.

²²⁰ Tamtéž, bod 42 rozsudku.

jak judikoval v případě *Autoclenz Ltd v Belcher*. Rovněž soud upozornil na skutečnost, že dohody uzavírané s řidiči byly připravované právníky společnosti Uber, a pokud řidiči chtěli aplikaci používat, museli uvedené podmínky odsouhlasit bez možnosti vyjednat si podmínky odlišné.²²¹

Při samotném posouzení statusu řidičů v této věci soud uvedl, že řidiči měli určitou míru autonomie a nezávislosti při rozhodování kdy, jak dlouho a kde budou pracovat.²²² I přes tato zjištění ale tribunál dospěl k závěru, že řidiči pracovali na základě dohod pro Uber, přičemž soud vyzdvihl následující zjištění tribunálu:²²³

- **Odměna vyplacená řidičům byla fixně stanovena společností Uber**, přičemž řidiči mohli cenu služby ovlivnit pouze v tom směru, že mohli zákazníkovi účtovat pouze nižší částku, ale tímto by se sami bez logického důvodu připravili o část své odměny (když Uber nedovoluje řidiči po dokončení jízdy s cestujícím navazovat kontakt a tímto jednáním by ani nebyla možnost zajistit si stálého zákazníka). **Uber rovněž fixně určoval i vlastní servisní poplatek.**²²⁴
- **Smluvní podmínky byly stanoveny jednostranně společností Uber** a řidiči neměli možnost vyjednat jakékoliv změny.²²⁵
- Ačkoliv řidiči měli možnost se svobodně rozhodnout kdy a kde budou pracovat, po přihlášení do aplikace měli řidiči **omezené možnosti, co se týkalo přijímání žádostí o jízdy**. Uber měl totiž vykonávat **kontrolu dvěma způsoby**, a to tím, že řidiči poskytoval **omezené informace o cestujícím**, kdy se řidiči zobrazovalo pouze hodnocení cestujícího a cílovou destinaci se řidič dozvěděl až po vyzvednutí cestujícího a nemohl se tedy rozhodovat podle toho, do jaké destinace cestující míří.²²⁶ Druhý způsob kontroly ze strany Uber pak měl spočívat v tom, že řidiče „trestal“ za nízkou míru přijatých jízd (vysokou míru nepřijatých jízd) **znemožněním používání aplikace po určitou dobu**, což je dle soudu ekvivalentem krácení mzdy.²²⁷
- **Uber má značnou kontrolu nad způsobem, jakým řidiči poskytují své služby**. I když řidiči používají vlastní auta, Uber určuje, jaký typ vozidla je povolen, a kontroluje trasu

²²¹ Tamtéž, bod 77 rozsudku.

²²² Tamtéž, bod 90 rozsudku.

²²³ Tamtéž, bod 93 rozsudku.

²²⁴ Tamtéž, bod 94 rozsudku.

²²⁵ Tamtéž, bod 95 rozsudku.

²²⁶ Podle aktuálních informací dostupných na webových stránkách společnosti Uber by již měl řidič v současné době dostávat ještě před přijetím jízdy informaci o místě vyzvednutí a místě vysazení cestujícího a odhadovanou výši čistého jízdného. Rovněž byl zaveden variabilní servisní poplatek pro Uber, který se bude lišit v závislosti na tržních podmínkách. Viz: Uber Technologies, Inc. *Nové ceny předem na platformě Uber*. Uber Blog. [online]. 01.06.2023 [cit. 2025-03-16]. Dostupné z: <https://www.uber.com/cs-CZ/blog/cz-new-upfront-fares/>.

²²⁷ Tamtéž, body 96-97 rozsudku.

jízdy prostřednictvím své aplikace. Řidiči mají možnost zvolit jinou trasu, ale pokud to udělají, nesou finanční riziko a mohou čelit stížnostem od zákazníků. Ještě účinnější metodou kontroly je sledování hodnocení řidiče, kdy při snížení hodnocení řidiče pod určitou hranici **může Uber řidiči deaktivovat účet**. Na rozdíl od běžného hodnocení produktů nebo služeb na jiných digitálních platformách, kde jsou hodnocení jen informativní, Uber tato hodnocení používá jako interní **nástroj k řízení výkonu a rozhodování o ukončení spolupráce**.²²⁸

- Posledním klíčovým aspektem je skutečnost, že Uber **omezuje komunikaci mezi řidičem a cestujícím na nezbytné minimum**, brání jim vytvářet vztahy mimo rámec jednotlivé jízdy a zajišťuje, že všechny interakce probíhají prostřednictvím aplikace. Řidičům je zakázáno vyměňovat kontaktní údaje nebo kontaktovat cestujícího po skončení jízdy, s výjimkou kontaktování za účelem vrácení ztracených věcí.²²⁹

S ohledem na uvedená zjištění soud dospěl k závěru, že práce řidičů je společností Uber úzce kontrolována a řidiči nemají možnost stanovit vlastní ceny, což je často vede k tomu, aby pro vyšší výdělků pracovali dlouhé hodiny,²³⁰ a tudíž po zohlednění všech výše uvedených skutečností uznal, že rozhodnutí tribunálu o klasifikaci řidičů jako pracovníků ve smyslu posuzovaného zákona bylo správné.²³¹ V souvislosti s tímto závěrem pak soud zkoumal, zda pracovní doba řidičů se počítala po celou dobu kdy byl řidič přihlášený v aplikaci a připravený přijímat jízdy nebo pouze po dobu, kdy vozil cestující, jak argumentoval Uber. Uber rovněž tvrdil, že řidiči nejsou omezeni v možnosti ve stejnou dobu být přihlášení i na jiných platformách a poskytovat taxislužby rovněž pro konkurenční platformy. Soud ale poznamenal, že v posuzovaných případech nebyly doloženy žádné důkazy o tom, že by řidiči byli ve stejnou dobu aktivní i na jiných platformách a přijal závěr tribunálu o tom, **že řidiči vykonávali práci po dobu, kdy byli přihlášení v aplikaci, byli na území, kde měli oprávnění vykonávat činnost a byli připraveni a ochotni přijímat jízdy**.²³² Z uvedených důvodů Nejvyšší soud odvolání Uber zamítl.

Závěry tohoto rozhodnutí jsou velice zajímavé a lze s nimi souhlasit, avšak v poměrech českého práva jsou neaplikovatelné, jelikož český právní řád nemá ekvivalent pracovníka (*worker*).

²²⁸ Tamtéž, body 98-99 rozsudku.

²²⁹ Tamtéž, bod 100 rozsudku.

²³⁰ Tamtéž, bod 101 rozsudku.

²³¹ Tamtéž, bod 119 rozsudku.

²³² Tamtéž, body 121-137 rozsudku.

3.1.4. Postavení řidičů Uber a dalších platformových pracovníků v Kalifornii

K opačným závěrům na rozdíl od výše uvedeného rozhodnutí dospěl Nejvyšší soud v Kalifornii (*California Supreme Court*), který potvrdil návrh voličů stanovující, že **řidiči pracující prostřednictvím platform (aplikací)²³³ mohou být považováni za nezávislé dodavatele**. Ještě než přistoupím k samotnému rozhodnutí uvedeného soudu, je nutné pro lepší kontext detailněji popsat právní úpravu v Kalifornii týkající se platformových řidičů, která byla předmětem řízení před Nejvyšším soudem v Kalifornii.

V roce 2019 byl v Kalifornii přijat tzv. „*Assembly Bill No. 5*“ (dále jen „**AB 5**“), který do kalifornského zákoníku práce²³⁴ zavedl tzv. „**ABC test**“ v návaznosti na přelomový případ *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles*,²³⁵ ve kterém se Nejvyšší soud v Kalifornii zabýval nesprávnou klasifikací zaměstnanců jako nezávislých dodavatelů. V souvislosti s tímto bylo do kalifornského zákoníku práce doplněno ustanovení § 2750.3 o třech odstavcích, podle jehož prvního odstavce **se osoby poskytující práci nebo služby považovaly za zaměstnance**, a pokud subjekt najímající jejich práci chtěl tyto osoby označovat jako nezávislé dodavatele, musel prokázat splnění následujících 3 podmínek (tzv. ABC test):²³⁶

- (A) *Osoba je v souvislosti s výkonem práce osvobozena od kontroly a řízení najímajícího subjektu, jak podle smlouvy o provedení práce, tak i ve skutečnosti.*²³⁷
- (B) *Osoba vykonává práci, která je mimo obvyklý rámec podnikání najímajícího subjektu.*²³⁸
- (C) *Osoba je obvykle zapojena do nezávisle vykonávané řemeslné, profesní nebo obchodní činnosti stejného charakteru, jaký je spojen s vykonávanou prací.*²³⁹

Výše uvedená změna kalifornského zákoníku práce měla za následek zpřísnění podmínek pro klasifikaci osob pracujících prostřednictvím platform jako nezávislých dodavatelů, což se samozřejmě nelíbilo digitálním platformám. Ty v roce 2020 zahájily **masivní kampaně, za které**

²³³ „App-based drivers“

²³⁴ „Labor Code“ viz např. zde: <https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codedisplayexpand.xhtml?tocCode=LAB>.

²³⁵ Rozhodnutí *Supreme Court of California* ze dne 30.04.2018 ve věci *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles* (2018) 4 Cal.5th 903. Dostupné např. zde: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html>.

²³⁶ Viz *Assembly Bill No. 5, SEC. 2*. In: CALIFORNIA LEGISLATURE. *Assembly Bill 5*. 2019–2020, AB 5. [online]. [cit. 2025-03-16] Dostupné z: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5.

²³⁷ „The person is free from the control and direction of the hiring entity in connection with the performance of the work, both under the contract for the performance of the work and in fact.“

²³⁸ „The person performs work that is outside the usual course of the hiring entity’s business.“

²³⁹ „The person is customarily engaged in an independently established trade, occupation, or business of the same nature as that involved in the work performed.“

měly údajně zaplatit přes 200 milionů amerických dolarů,²⁴⁰ aby přesvědčily voliče k podpoření jejich návrhu tzv. „*Proposition 22*“²⁴¹ (dále jen „**Návrh č. 22**“).²⁴² Tímto návrhem se platformy (Uber, Lyft, Postmates, Instacart a DoorDash) domáhaly toho, aby z výše uvedeného návrhu zákona (AB 5) byla udělena výjimka pro platformy zajišťující přepravní a doručovací služby. Pro Návrh č. 22 hlasovalo celkem 58,6 % voličů, čímž byl přijat a zavedl do *obchodního a profesního zákoníku*²⁴³ Kalifornie mj. i ust. § 7451, které umožňuje podnikům klasifikovat řidiče přepravních nebo doručovacích společností založených na aplikacích jako nezávislé dodavatele, což je osvobozuje od zákonů o náhradách zaměstnancům.²⁴⁴ Návrh č. 22 sliboval řidičům digitálních platforem určité výhody, včetně zajištění minimální mzdy, zdravotních příspěvků a pojištění pro případ úrazu, přičemž zachoval flexibilitu pracovní doby.

Nejvyšší soud v Kalifornii se v případě *Castellanos v. State of California*²⁴⁵ zabýval ústavností ust. § 7451 kalifornského obchodního a profesního zákoníku přijatého prostřednictvím Návrhu č. 22. Podle uvedeného ustanovení řidiči přepravních a rozvázkových aplikací (například Uber nebo DoorDash) jsou považováni za nezávislé dodavatele, nikoliv zaměstnance, pokud splní určité podmínky. Důsledkem této právní úpravy je, že tito řidiči nejsou zahrnuti do systému pracovního odškodnění (*workers' compensation*), který se v Kalifornii vztahuje pouze na zaměstnance. Žalobu v této věci podala skupina jednotlivců a odborových organizací, která tvrdila, že § 7451 obchodního a profesního zákoníku a související části Návrhu č. 22 porušují článek XIV, odst. 4 kalifornské ústavy. Ten dává zákonodárnému sboru „plnou a neomezenou“ pravomoc vytvářet a spravovat systém pracovního odškodnění. Podle žalobců ustanovení Návrhu č. 22 v praxi zákonodárci brání v tom, aby mohl v budoucnu rozšířit ochranu pracovního odškodnění na tyto pracovníky, neboť každá změna § 7451 *obchodního a profesního zákoníku* by musela být schválena voliči.

*Vrchní soud okresu Alameda*²⁴⁶ dal žalobcům za pravdu a rozhodl, že Návrh č. 22 jako celek je protiústavní, protože nepřipustně omezuje zákonodárnou moc v oblasti, kterou ústava

²⁴⁰ Např. Aarian Marshall trefně uvedla, že za 200 milionů dolarů si Uber a Lyft tvoří vlastní pracovní právo. (Srov. MARSHALL, A. *Uber and Lyft spent 200 million dollars to write their own labor law*. Wired [online]. 04.11.2020. [cit. 2025-04-06]. Dostupné z: <https://www.wired.com/story/200-million-uber-lyft-write-own-labor-law/>.

²⁴¹ „*California Proposition 22, the App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative*.“

²⁴² Návrh č. 22 byl předložen voličům v rámci všeobecných voleb (*general election*) konaných v listopadu 2020, kdy se kromě volby veřejných činitelů hlasovalo také o několika legislativních iniciativách. Tato forma přímé demokracie umožňuje občanům rozhodovat o konkrétních právních úpravách prostřednictvím hlasovacích lístků.

²⁴³ „*Business and Professions Code*.“

²⁴⁴ Perkins Coie. *California Supreme Court Upholds Proposition 22*. [online] 25.07.2024. [cit. 2025-04-06]. Dostupné z: <https://perkinscoie.com/insights/update/california-supreme-court-upholds-proposition-22>.

²⁴⁵ Rozhodnutí *Supreme Court of California* ze dne 25.07.2024 ve věci *Castellanos v. State of California* (2024) 89 Cal.App.5th 131. Dostupné např. zde: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2024/s279622.html>.

²⁴⁶ „*Alameda County Superior Court*.“

svěřuje výlučně zákonodárci. Naopak odvolací soud toto rozhodnutí zrušil s tím, že ústava nevylučuje využití přímé demokracie (voličské iniciativy) pro legislativní zásahy do oblasti pracovního práva a pracovního odškodnění. Podle odvolacího soudu tedy § 7451 obchodního a profesního zákoníku není v rozporu s ústavou. V samostatném nesouhlasném stanovisku však jeden ze soudců odvolacího soudu vyjádřil názor, že tento zásah do systému pracovního odškodnění je faktickou změnou ústavy, která by musela být provedena ústavním dodatkem, nikoliv obyčejným zákonem.

Nejvyšší soud v Kalifornii následně rozhodnutí odvolacího soudu přezkoumal, přičemž se omezil pouze na otázku, **zda je § 7451 obchodního a profesního zákoníku v rozporu s čl. XIV odst. 4 kalifornské ústavy, a pokud ano, zda to znamená neplatnost celé iniciativy (Návrhu č. 22)**. Ve svém rozhodnutí dospěl k závěru, že čl. XIV odst. 4 nedává zákonodárci výlučnou moc v této oblasti, a proto § 7451 obchodního a profesního zákoníku, přijatý iniciativou voličů, není v rozporu s ústavou. Soud poukázal na to, že ustanovení o „plné a neomezené moci“ zákonodárce není třeba chápat doslovně, a že kalifornská ústava výslovně umožňuje občanům přijímat zákony prostřednictvím iniciativy.

Výše uvedené rozhodnutí Nejvyššího soudu v Kalifornii tak představuje vítězství pro digitální platformy v Kalifornii, které mohou i nadále své pracovníky označovat za nezávislé dodavatele a odepřít jim tak právní ochranu poskytovanou zaměstnancům, při poskytnutí pouze zlomku ochrany, kterou Návrhem č. 22 těmto pracovníkům přislíbily. Závěry Nejvyššího soudu v Kalifornii **kritizoval i William Gould**, emeritní profesor *Stanford Law School*, který označil toto rozhodnutí za *velkou ránu pro pracovníky, kteří jsou již na okraji společnosti*. Dodal, že *společnosti ukázaly, jak lze zvrátit rozhodnutí zákonodárce tím, že použijí drahou a dobře financovanou kampaň, která pracovníkům odepře jejich práva*.²⁴⁷

3.2. Online supermarket Rohlík

Online supermarket Rohlík zajišťující rozvoz potravin provozuje společnost VELKÁ PECKA s.r.o. (dále jen „**Velká pecka**“ nebo též „**Rohlík**“). Tato digitální platforma tedy nabízí svým uživatelům pohodlný a bezstarostný nákup potravin, který je jim následně doručen domů. Nakupovat uživatelé mohou jak prostřednictvím webového prohlížeče na stránkách www.rohlik.cz, tak prostřednictvím mobilní aplikace. Nákup je možné zaplatit kartou online,

²⁴⁷ Sumagaysay, L. *Prop. 22 gig-work law upheld by California Supreme Court*. CalMatters [online]. 25.07.2024 [cit. 2025-04-06]. Dostupné z: <https://calmatters.org/economy/2024/07/prop-22-california-gig-work-law-upheld/>.

kartou, v hotovosti nebo stravenkami u kurýra nebo přes Twisto²⁴⁸, což je zjednodušeně řečeno platební nástroj umožňující odložení platby.

Zájemce o spolupráci s Rohlíkem se na jejich webové stránce dočte, že „Autoexpert spol. s r.o., člen skupiny Rohlik Group, **hledá obchodní partnery pro rozvoz zásilek objednaných prostřednictvím e-shopu www.rohlik.cz**“ a zároveň je případný zájemce lákán na průměrnou „fakturaci“ ve výši 60.000 Kč měsíčně a na skutečnost, že *si bude sám určovat, kdy bude jezdit*.²⁴⁹ Rohlík zde rovněž výslovně uvádí, že hledá **samostatné OSVČ**.²⁵⁰ Z uvedeného je zjevné, že se společnost Velká pecka rozhodla spolupráci s kurýry (které v této inzerci označuje jako „**obchodní partnery**“) převést na samostatnou společnost, což je v projektu přeměny této společnosti odůvodněno potřebou restrukturalizace skupiny Rohlik z důvodu vstupu nových investorů.²⁵¹ Jak ale upozorňuje redaktorka Deníku N Michaela Janečková s odkazem na názory odborníků na pracovní právo, **společnost se tímto spíše snaží minimalizovat dopady případných dalších kontrol inspektorátů práce, které by opětovně mohly prokázat umožnění výkonu nelegální práce**.²⁵² S ohledem na novelu zákona o zaměstnanosti, která zavedla novou sankci za umožnění výkonu nelegální práce spočívající v **zákazu činnosti**²⁵³ pak taková restrukturalizace společnosti Velká pecka dává smysl. Tento postup by pravděpodobně vedl k uložení zákazu činnosti pouze společnosti Autoexpert spol. s r.o. (dále jen „Autoexpert“), čímž by nebyla dotčena hlavní činnost platformy Rohlík spočívající v provozu online supermarketu. Z aktuálního znění zákonné úpravy není zjevné, zda by takový zákaz činnosti bylo možné uložit celé podnikatelské skupině, domnívám se však, že nikoliv.

Je vhodné rovněž upozornit na incident, který se odehrál na začátku roku 2022, kdy Rohlík upravil motivační systém odměn kurýrů tak, že výplata variabilní složky byla vázána na stanovenou úroveň zákaznické spokojenosti, přičemž její nedodržení vedlo k redukci této části odměny. Tato změna vyvolala mezi kurýry značnou nespokojenost, která se projevila protesty na

²⁴⁸ Viz např.: ROHLIK.CZ. *Časté dotazy – Platba*. Rohlik.cz [online]. [cit. 2025-03-06]. Dostupné z: <https://www.rohlik.cz/stranka/caste-dotazy#platba-08>.

²⁴⁹ ROHLIK.CZ. *Chci rozvážet*. Život v Rohlíku [online]. [cit. 2025-03-07]. Dostupné z: <https://zivotvrohliku.cz/chci-rozvazet/>.

²⁵⁰ Tamtéž.

²⁵¹ Viz: Projekt rozdělení společnosti s ručením omezeným VELKÁ PECKA s.r.o. odštěpením sloučením se společností s ručením omezeným Autoexpert spol. s r.o., akciovou společností Rohlik Group a.s. a společností s ručením omezeným Rohlik skillz s.r.o. ze dne 21.03.2021, zveřejněný ve sbírce listin pod značkou B 26123/SL2/MSPH, u obchodní společnosti Rohlik Group a.s., IČO: 09960678. Dostupný zde: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=65256626&subjektId=1111301&spis=1247751>.

²⁵² JANEČKOVÁ, M. *Nemáte šéfa, nemáte kolegy. Rohlík vyvedl smlouvy s kurýry mimo původní firmu*. Deník N [online]. 17.02.2022. [cit. 2025-03-07]. Dostupné z: <https://denikn.cz/810711/nemate-sefa-nemate-kolegy-rohlik-vyvedl-smlouvy-s-kuryry-mimo-puvodni-firmu/>.

²⁵³ Viz ustanovení § 140 odst. 5 zákona o zaměstnanosti.

sociálních sítích a hrozbou stávky.²⁵⁴ Kurýři byli následně pozváni k jednání se zakladatelem Tomášem Čuprem, který je za přítomnosti právní zástupkyně Rohlíku varoval, že jako osoby samostatně výdělečně činné nemají právo vyhlásit stávku, a pohrozil právními kroky včetně uplatnění nároku na náhradu ušlého zisku.²⁵⁵ Tento incident odhalil právní nejasnosti týkající se kolektivních práv samostatně výdělečně činných osob na digitálních platformách, avšak pokyny Evropské komise **umožňují těmto osobám, pokud poskytují své služby převážně jednomu zadavateli nebo prostřednictvím platformy, kolektivně jednat o svých pracovních podmínkách bez rizika uplatnění pravidel hospodářské soutěže.** Hrozby právními kroky zakladatelem Rohlíku tudíž v uvedeném případě nebyly na místě.²⁵⁶

3.2.1. Postavení kurýrů online supermarketu Rohlík

Rozvoz potravin pro Rohlík zajišťují kurýři této platformy, jimiž vykonávaná činnost již byla dvakrát předmětem kontroly prováděné oblastními inspektoráty práce. Jak již bylo uvedeno výše, společnost Velká pecka převedla zajištění spolupráce s kurýry částečně na společnost Autoexpert, která už byla stejně jako Velká pecka pokutována oblastním inspektorátem práce za umožnění výkonu nelegální práce. U kurýrů platformy Rohlík je zajímavá skutečnost, že někteří svou činnost vykonávají na základě **dohody o provedení práce** (tj. v základním pracovněprávním vztahu), zatímco ostatní vykonávají **stejnou činnost jako osoby samostatně výdělečně činné** na základě **rámcových smluv o přepravě věcí**.²⁵⁷ Kurýři vykonávající činnost jako OSVČ přitom pro tuto činnost využívají vozidla, mobilní telefony a platební terminály ve vlastnictví platformy na základě **rámcové smlouvy o pronájmu a užívání** těchto pracovních prostředků.²⁵⁸ Tato praxe „pronajímání“ pracovních prostředků osobám samostatně výdělečně činným

²⁵⁴ HORÁČEK, F. *Rohlík zpřísnil systém odměňování. Sklízí kritiku kurýrů i manželék*. Seznam zprávy [online]. 09.01.2022 [cit. 2025-05-11]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-rohlik-zprisnil-system-odmenovani-sklizi-kritiku-kuryru-i-manzelek-185286>.

²⁵⁵ KRIUŠENKO, A. *Jednání v Rohlíku skončila, firma přistoupila ke změnám a varuje kurýry před stávkou*. Hospodářské noviny [online]. 14.01.2022 [cit. 2025-05-11]. Dostupné z: <https://archiv.hn.cz/c1-67022030-jednani-v-rohliku-skoncila-firma-pristoupila-ke-zmenam-a-varuje-kuryry-pred-stavkou>.

²⁵⁶ Sdělení Komise. Pokyny k uplatňování právních předpisů Unie v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců 2022/C 374/02.

²⁵⁷ Uvedené informace vychází z protokolu o kontrole č.j. 1339/9.71/18-7, ze dne 18.6.2018, provedené ve velkoskladu potravin společnosti VELKÁ PECKA s.r.o. provozující online supermarket Rohlík, Oblastním inspektorátem práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj, který byl autorem diplomové práce poskytnut na základě žádosti o poskytnutí informací dle zákona o svobodném přístupu k informacím.

²⁵⁸ Lze opět poukázat na případ *Hollis v Vabu Pty Ltd (2001)*, ve kterém se řešilo postavení kurýrů, kteří rovněž používali pracovní prostředky společnosti a byli vázáni pokyny této společnosti, v důsledku čehož australský soud uznal, že kurýr byl v zaměstnaneckém postavení vůči společnosti, která nesla odpovědnost za škodu způsobenou tímto kurýrem při výkonu činnosti.

odběratelem/objednatelem služeb (fakticky zaměstnavatelem) na základě smlouvy o pronájmu je celkem běžná v zastřených pracovněprávních vztazích.²⁵⁹

Z dostupného rozhovoru redaktora deníku Alarm s kurýry Rohlíku²⁶⁰ a z protokolů o kontrolách provedených u této platformy poskytnutých příslušnými oblastními inspektoráty práce je možné vymezit pracovní podmínky kurýrů této platformy. Všichni kurýři (ať již v pracovněprávním vztahu nebo ti vykonávající činnost jako OSVČ) inspektorům shodně uvedli, že práci pro platformu vykonávají **v režimu krátký dlouhý týden**. Dle rozhovoru s kurýry je jejich pracovní den rozdělen do čtyř „koleček“ (bloků), kdy po dokončení každého kolečka se kurýři vrací do skladu pro další objednávky. Kurýři mají možnost odpracovat směnu s menším množstvím kol, což je ale z jejich pohledu zcela neekonomické s ohledem na nízký výdělek v porovnání s časem stráveným přípravou na směnu. Kurýři tak uvádí, že se u těchto čtyřkolových směn často jedná **až o patnáctihodinové směny** (nikoliv dvanáctihodinové bloky, jak tvrdí platforma) a upozorňují na dopravní nehody způsobené unavenými kurýry. Kromě toho je práce kurýrů pod neustálým dohledem prostřednictvím GPS lokátorů, nahrávání komunikace kurýrů s dispečinkem, hodnocení stylu jízdy kurýrů a jejich výkonu na základě spokojenosti zákazníků. Článek rovněž upozorňuje na skutečnost, že jsou kurýři bodově ohodnocováni, což ovlivňuje jejich pořadí při výběru směn. Odmítání zakázek kurýrem může mít za následek ztrátu bodů, což pak ovlivní i jeho výdělek.²⁶¹

Pro vlastní posouzení faktického postavení kurýrů Rohlíku si níže ověříme, zda uvedené podmínky vykonávané činnosti kurýry naplňují jednotlivé znaky závislé práce podle ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce a zda je tato činnost vykonávána za podmínek podle ust. § 2 odst. 2 zákoníku práce.

Posouzení naplnění definičních znaků závislé práce:

- **Znak nadřízenosti a podřízenosti** – tento znak považuji u kurýrů Rohlíku za naplněný, jelikož kurýři vykonávají svou práci dle zadání dispečinku, platforma rozhoduje o rozdělení jednotlivých objednávek a jejich přidělení kurýrům. Kurýři nemají oprávnění rozhodovat o tom, jaké objednávky rozvezou a jaké ne. V porovnání s řidiči Uber tak můžeme pozorovat velký rozdíl, když ti mohou jízdy odmítat (ačkoliv jim v některých

²⁵⁹ Viz např. ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Studie lidských práv. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. Str. 241. ISBN 978-80-87146-72-9.

²⁶⁰ Viz: ŠPLÍCHAL, P. *Únava, bouračky a stálý dohled. Podle Čupra je ale 99 procent kurýrů Rohlíku spokojených*. Deník Alarm [online]. 25.01.2022. [cit. 2025-03-07]. Dostupné z: <https://denikalarm.cz/2022/01/unava-bouracky-a-staly-dohled-podle-cupra-je-ale-99-procent-kuryru-rohliku-spokojenych/>.

²⁶¹ Tamtéž.

případech může hrozit postih za časté odmítání jízd), ale kurýři Rohlíku nemohou odmítnout závoz objednávky zákazníkovi a jsou vázáni pokyny a zadáním Rohlíku.

- **Výkon práce jménem zaměstnavatele** – tento znak bude rovněž naplněn, jelikož kurýři rozvázejí potraviny vozidly ve vlastnictví platformy a s jejím označením, používají pracovní prostředky ve vlastnictví platformy a rovněž kurýři nosí při výkonu své činnosti oblečení s označením platformy. Ve vztahu ke třetím osobám (k zákazníkům) tedy kurýři vystupují a jednají jménem platformy a bez pochyby je zákazníci vnímají jako zaměstnance platformy, což dle závěrů Nejvyššího správního soudu může být doplňkovým hlediskem při posuzování naplnění znaků závislé práce.²⁶²
- **Výkon práce podle pokynů zaměstnavatele** – jak již bylo uvedeno v druhé kapitole, tento znak úzce souvisí se znakem nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Výše jsem došla k závěru, že u kurýřů bude naplněn znak nadřízenosti a podřízenosti, když mají povinnost vykonávat svou činnost podle pokynů dispečinku, tedy zaměstnavatele. Kurýři jsou povinni dodržovat pokyny platformy a v případě porušení některých povinností jsou sankcionováni pokutami. Lze tedy spatřovat podřízenost kurýřů platformě.
- **Osobní výkon práce zaměstnancem pro zaměstnavatele** – znak osobního výkonu práce považuji taktéž za naplněný. Kurýři vykonávají činnost osobně a tuto činnost nemohou přenechat žádné třetí osobě bez písemného souhlasu společnosti.

Posouzení podmínek vykonávané činnosti:

- **Výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci** – z výše odkazovaného rozhovoru s kurýry dále rovněž vyplynulo, že faktury za kurýry vystavuje Rohlík na základě vlastního „ceníku“.²⁶³ Rohlík tedy jednostranně rozhoduje o výši vyplácené odměny, což lze zajisté označit jako další projev znaku nadřízenosti Rohlíku a podřízenosti kurýřů.
- **Výkon práce na náklady a odpovědnost zaměstnavatele** – z protokolů o provedených kontrolách vyplývá, že kurýři vykonávající činnost jako OSVČ **využívali pracovní prostředky Rohlíku**, avšak tyto užívali na základě smluv o pronájmu a užívání.
- **Výkon práce v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě** – z protokolů o kontrolách rovněž vyplývá, že kurýři práci vykonávali v pravidelné pracovní době v dlouhých/krátkých týdnech, různě od 06:00 do 20:00, od 07:00 do 21:00, příp. od 08:00 do 22:00 hodin s dvouhodinovou přestávkou. Co se týče

²⁶² Bod 24 rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35.

²⁶³ Viz: ŠPLÍCHAL, P. *Únava, bouračky a stálý dohled. Podle Čupra je ale 99 procent kurýřů Rohlíku spokojených.* Deník Alarm [online]. 25.01.2022. [cit. 2025-03-07]. Dostupné z: <https://denikalarm.cz/2022/01/unava-bouracky-a-staly-dohled-podle-cupra-je-ale-99-procent-kuryru-rohliku-spokojenych/>.

výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele či na jiném dohodnutém místě, tak práce kurýrů je specifická tím, že naplní jejich činnosti je rozvoz objednávek zákazníkům. Výchozím bodem je velkosklad společnosti Velká pecka, který by se dal považovat za pracoviště zaměstnavatele, odkud kurýři jednotlivé objednávky vozí zákazníkům, přičemž vhodnou cestu jim doporučuje aplikace, prostřednictvím které evidují rozvoz objednávek.

Z výše uvedených závěrů mám za to, že činnost kurýrů Rohlíku bezpochyby naplňuje znaky závislé práce, a tudíž u kurýrů pracujících jako OSVČ dochází k výkonu a umožnění výkonu nelegální práce. Ke stejným závěrům dospěl i OIP pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj a OIP pro hlavní město Prahu na základě provedených kontrol, kterými se budu dále zabývat níže.

3.2.2. Posouzení postavení kurýrů platformy Rohlík kontrolními orgány

Společnost Velká pecka již byla opakovaně sankcionována inspektoráty práce v souvislosti s umožněním výkonu nelegální práce ve smyslu ust. § 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti. Níže rozeberu kontrolu provedenou Oblastním inspektorátem práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj a dále kontrolu provedenou Oblastním inspektorátem práce pro hlavní město Prahu, jejíž závěry byly předmětem přezkumu Městského soudu v Praze v rámci správního soudnictví.²⁶⁴

3.2.2.1. Kontrola Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj

Dne 11.01.2018 proběhlo kontrolní šetření na pracovišti společnosti Velká pecka – ve velkoskladu potravin v Brně Oblastním inspektorátem práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj se sídlem v Brně (dále jen „**brněnský inspektorát**“ nebo též „**inspektorát**“), kterým byla zahájena kontrola u společnosti Velká pecka. Předmětem kontroly bylo ***dodržování pracovněprávních předpisů dle ustanovení § 126 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, se zaměřením zejména na kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu fyzické osoby a umožnění výkonu nelegální práce a výkon nelegální práce.***²⁶⁵

V době kontrolního šetření bylo na pracovišti kontrolované osoby zjištěno celkem 19 osob, z nichž **17 byli řidiči-kurýři**, přičemž pouze 3 z těchto řidičů pracovalo na základě dohody o provedení práce (dále jen „**DPP**“) a **zbývajících 14 řidičů vykonávalo činnost jako OSVČ**. Za účelem zjištění stavu věci brněnský inspektorát vyslechl některé přítomné osoby vykonávající

²⁶⁴ Protokoly o provedených kontrolách a rozhodnutí oblastních inspektorátů práce, jakož i rozhodnutí SÚIP jsem získala prostřednictvím žádostí dle zák. č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím.

²⁶⁵ Protokol o kontrole provedené Oblastním inspektorátem práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj ze dne 18.06.2018, č. j. 1339/9.71/18-7, s. 1.

práci řidiče-kurýra pro kontrolovanou osobu, přičemž všem těmto osobám shodně položil následující otázky:²⁶⁶

- 1) *Pro koho pracujete?*
- 2) *Od jakého data zde vykonáváte práci? Jak často ji vykonáváte? (kolik dní v týdnu)*
- 3) *Jakou práci zde vykonáváte?*
- 4) *Vykonáváte tuto práci na základě pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, nebo jiné smlouvy? Pokud ano, kdy jste smlouvu (dohodu) podepisoval?*
- 5) *Kdo Vám přiděluje práci a kontroluje ji? (Kdo Vám říká, co máte dělat?)*
- 6) *Jakou máte pracovní dobu a kdo Vám ji stanovuje?*
- 7) *Kdo Vám stanovuje a jak přestávky v práci?*
- 8) *Jak si evidujete odpracovanou dobu, docházka na pracoviště – příchod a odchod?*
- 9) *Jakým způsobem jsou evidovány zakázky, které Vám byly přiděleny ke zpracování?*
- 10) *Kdo Vám vyplácí odměnu a jak často? Co je podkladem pro vyplacení mzdy nebo odměny?*
- 11) *Jaké pracovní prostředky používáte ke své práci? Komu patří tyto pracovní prostředky?*
- 12) *Kdo odpovídá za Vaši práci?*
- 13) *Komu byste volal v případě , že byste nemohl vykonávat práci?*
- 14) *Pracujete i někde jinde?*
- 15) *S kterými kolegy pracujete zde na pracovišti?*
- 16) *Kdo dělá stejnou práci jako Vy?*

Jak řidiči pracující na základě DPP, tak i řidiči OSVČ odpovídali téměř shodně. Práci vykonávali **v týdenních směnách** (krátký, dlouhý týden); práci jim přiděloval dispečink v Praze **prostřednictvím mobilní aplikace**, kde se rovněž evidovaly zakázky; přestávku si řidiči mohli dělat až po splnění zakázek a museli ji hlásit dispečinku v Praze; odměna jim byla vyplácena jednou měsíčně na účet; **pracovní prostředky**, které řidiči využívali, byly **ve vlastnictví společnosti Velká pecka** (tj. vozidlo, mobilní telefon s aplikací a platební terminál) a za jejich práci dle většiny řidičů odpovídala Velká pecka. Na otázku, komu by řidiči volali v případě neschopnosti vykonávat práci pak většina uvedla, že by se ozvali buď vedoucímu zaměstnanci, případně na dispečink do Prahy, aby za ně byla zajištěna náhrada. Na otázku, zda vykonávají i

²⁶⁶ Tamtéž, s. 5-13.

jinou práci, **odpověděli téměř všichni kurýři negativně**, kdy pouze jedna řidička uvedla, že kromě práce řidiče-kurýra má „salon na cvičení“.²⁶⁷

Na základě získaných informací dospěl brněnský inspektorát ke kontrolnímu zjištění, že kontrolovaná osoba (společnost Velká pecka) **umožnila výkon nelegální práce** podle ust. § 5 písm. e) bodu 1 zákona o zaměstnanosti **celkem 15 fyzickým osobám**, ze kterých 14 osob vykonávalo práci řidiče-kurýra a jedna osoba vykonávala práci spočívající v řízení chodu pobočky v části logistiky.^{268, 269}

V návaznosti na kontrolní zjištění vydal brněnský inspektorát dne 15.02.2019 **rozhodnutí** č. j. 24710/9.30/18-30, kterým uznal společnost Velká pecka vinnou ze spáchání přestupku dle ust. § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti za umožnění výkonu nelegální práce podle ust. § 5 písm. e) bodu 1 zákona o zaměstnanosti, a uložil ji **pokutu ve výši 1.370.000 Kč** a povinnost nahradit **náklady správního řízení ve výši 1.000 Kč**.²⁷⁰ V odůvodnění rozhodnutí pak brněnský inspektorát uvedl, z jakých informací vycházel, přičemž dne 22.02.2018 se na brněnský inspektorát dostavily další 2 osoby zmocněné kontrolovanou osobou k poskytnutí součinnosti. Tyto osoby poskytly obecné informace vztahující se k podnikání kontrolované osoby. K organizaci práce uvedly, že *vše je řízené systémově, kdy systém rozděluje zakázky podle regionu*, a dále, že: *„Dispečer v Praze rozdělí zakázky na jednotlivé trasy, po zalogování kurýra se přidělí určitá trasa včetně objemu zakázek.“*²⁷¹ Stanovení pracovních úkolů řidičů-kurýrů bylo řešeno pomocí aplikace v mobilním telefonu, který řidiči obdrželi jako pracovní prostředek. Dále tyto osoby uvedly, že **systém přidělení zakázek a jednotlivých tras je shodný pro zaměstnance i kurýry OSVČ**.²⁷²

O kontrole byl dne 18.06.2018 vyhotoven protokol o kontrole č. j. 1339/9.71/18-7 (dále jen „**protokol ze dne 18.06.2018**“). Proti kontrolním zjištěním uvedeným v protokolu ze dne 18.06.2018 podala obviněná společnost námitky a namítala, že se brněnský inspektorát nezabýval jednotlivými znaky závislé práce. Dále argumentovala tím, že *podstatným kritériem pro rozlišení pracovněprávního vztahu od občanskoprávního je smluvní vůle stran*,²⁷³ přičemž tvrdila, že

²⁶⁷ Tamtéž, s. 9.

²⁶⁸ Ačkoliv inspektorát uznal umožnění výkonu nelegální práce i vůči této osobě vykonávající práci spočívající v řízení chodu pobočky v části logistiky, nadále se budu zabývat především argumentací ve vztahu k činnosti vykonávané kurýry.

²⁶⁹ Tamtéž, s. 17-21.

²⁷⁰ Rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj ze dne 15.02.2019, č.j. 24710/9.30/18-30.

²⁷¹ Tamtéž, s. 7.

²⁷² Tamtéž.

²⁷³ Tamtéž, s. 9.

pracovníci sami trvali na spolupráci formou občanskoprávních smluv a odmítali uzavření pracovněprávního vztahu. Obviněná společnost se následně rovněž vyjádřila k zahájení přestupkového řízení a navrhovala zastavení řízení, jelikož nesouhlasila se závěry brněnského inspektorátu o spáchaném přestupku.

Brněnský inspektorát po provedeném dokazování dospěl k závěru, že se ze strany obviněné jednalo o umožnění výkonu závislé práce, přičemž upozornil, že ***je povinen zkoumat skutečný charakter vykonávané práce a nikoli její teoretické smluvní vymezení.***²⁷⁴ Dále poukázal na skutečnost, že u obviněné vykonávali práci řidiče-kurýra jak zaměstnanci na základě DPP, tak i OSVČ a „***nelze předpokládat, že stejná práce kurýra vykonávaná pro totožný subjekt, ve stejných podmínkách, při stejné organizaci a se stejnými pracovními prostředky bude jednou prací závislou a jednou činností samostatnou.***“²⁷⁵ Pro brněnský inspektorát bylo rovněž významné, že kurýři OSVČ byli **zařazení do organizační struktury obviněné, práce kurýrů zaměstnanců obviněné a kurýrů OSVČ se v ničem nelišila** a v řízení a organizaci jejich práce rovněž nebyly rozdíly.

Následně brněnský inspektorát posuzoval naplnění jednotlivých znaků závislé práce uvedených v ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce, které Nejvyšší správní soud konkretizoval v rozsudku ze dne 13.02.2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35. Při posouzení znaku **osobního výkonu práce** kontrolní orgán vycházel z výpovědí kurýrů, kteří při otázce na nemožnost vykonávat práci shodně uvedli, že by volali nadřízenému, aby za ně zajistil náhradu. Přitom „*žádný z kurýrů OSVČ neuvažoval nad možností, že by náhradu za sebe hledali sami*“.²⁷⁶ Ačkoliv smlouvy uzavřené mezi obviněnou a kurýry OSVČ umožňovaly využití subdodavatele, kurýři tak mohli učinit pouze na základě písemného souhlasu obviněné a dle názoru brněnského inspektorátu to bylo prakticky nemožné, když kurýři měli uzavřené nájemní smlouvy na pracovní prostředky a byli proškoleni obviněnou a tudíž s ohledem na odpovědnost za pronajaté věci a bezpečnost práce **nemohli bez dalšího svou práci přenechat subdodavateli.** V této části brněnský inspektorát rovněž upozornil na skutečnost, že kurýři OSVČ používali pracovní prostředky – vozidlo, mobilní telefon s aplikací a platební terminál ve vlastnictví obviněné na základě nájemních smluv, přičemž se ale **nejednalo o pronájem konkrétního a určitého předmětu.** Kurýři používali jakékoliv prostředky, které byly zrovna k dispozici a potvrdili, že **se ve vozidlech střídali.** Z uvedených důvodů brněnský inspektorát považoval znak osobního výkonu práce za naplněný.

²⁷⁴ Tamtéž, s. 25.

²⁷⁵ Tamtéž, s. 26.

²⁷⁶ Tamtéž, s. 29.

Jako další posuzoval inspektorát **znak nadřízenosti** obviněné jako zaměstnavatele a **podřízenosti** kurýrů. Kurýři ve svých výpovědích odůvodňovali výkon činnosti jako OSVČ tak, že chtěli být „pány svého času“, avšak kontrolní orgán tento argument neuznal a naopak uvedl, že při rozvozu zásilek „kurýři rozhodně nejsou pány svého času, *když musí doručit zásilky, které jim byly přiděleny v aplikaci, a to v určeném čase*“.²⁷⁷ Inspektorát uvedl, že přihlášením do aplikace se kurýři museli podřít informacím v ní uvedeným a **nemohli zakázku odmítnout (!)**, což **svědčí o jejich podřízenosti vůči obviněné**.

Při hodnocení znaku **hospodářské a osobní závislosti** kontrolní orgán upozornil, že téměř u všech kurýrů se jednalo o výhradní příjem a zároveň většina kurýrů si zakládala živnostenská oprávnění za účelem výkonu práce pro obviněnou jako OSVČ (data vzniku živnostenského oprávnění a zahájení spolupráce s obviněnou byla od sebe nepatrně vzdálena). Ekonomickou závislost kurýrů na obviněné brněnský inspektorát spatřoval ve způsobu odměňování, kdy kurýři byli odměňováni částkou ve výši 45 Kč za jednu rozvezenou zakázku. Inspektorát rovněž upozornil, že na pronajatých vozidlech je uveden dotaz na hodnocení kurýra („*Jak řídím?*“), z čehož vyplývá, že *obviněná ke kurýřům přistupuje jako k osobám podřízeným*.²⁷⁸ Dle inspektorátu při rozhodování o výši odměny nebyla klíčová pouze poskytnutá služba, ale rozhodovala o ní také obviněná **přiznáním bonusů**. Kurýři rovněž nehradili pohonné hmoty (ty byly hrazeny kartou obviněné, která byla přidělena ke každému vozidlu). Inspektorát tak byl přesvědčen, „že kurýři OSVČ do činnosti nevraceli žádné náklady, vyjma své práce“.²⁷⁹

Ke znaku práce vykonávané **podle pokynů zaměstnavatele** inspektorát uvedl, že existuje rozdíl mezi pokynem v rámci pracovněprávního vztahu a příkazem (nebo pokynem) v rámci občanskoprávních nebo obchodněprávních vztahů. Tento rozdíl pak popsal tak, že *v rámci pracovněprávního vztahu jsou pokyny udělovány průběžně, jednotlivě a jejich plnění je korigováno a kontrolováno, zatímco v obchodněprávním/občanskoprávním styku je udělen pokyn ke zhotovení konkrétního díla či poskytnutí konkrétní služby, a koordinace a plnění tohoto pokynu je zcela na volbě OSVČ*.²⁸⁰ V uvedeném spatřuje kontrolní orgán volnost OSVČ, přičemž dle názoru brněnského inspektorátu **tuto volnost kurýři obviněné neměli**, když *se museli řídit předem určenými instrukcemi, jejich plnění bylo průběžně organizováno, aktualizováno a kontrolováno a tedy se nacházeli v organizační struktuře obviněné*.²⁸¹ Všichni kurýři shodně uvedli kdo je jejich

²⁷⁷ Tamtéž, s. 30.

²⁷⁸ Tamtéž, s. 32.

²⁷⁹ Tamtéž.

²⁸⁰ Tamtéž.

²⁸¹ Tamtéž.

nadřízenou osobou, **jejich práce byla organizována prostřednictvím aplikace** v mobilním telefonu, mohli používat **pouze předem určené pracovní prostředky** a jejich práce byla **průběžně kontrolována pomocí GPS**. Inspektorát rovněž neuznal argumentaci obviněné, že práce kurýrů je obdobou příkazu, který lze najít v občanskoprávních ujednáních, jelikož kurýři nedostávali příkaz k doručení konkrétní zásilky a neměli volnost v rozhodování o tom, jak a zda vůbec příkaz splní, ale **vykonávali běžnou práci, při jejímž plnění museli dodržovat soubor pokynů**.²⁸²

Dále se brněnský inspektorát zabýval posouzením znaku výkonu práce **jménem zaměstnavatele**, přičemž považoval tento znak za **naplněný**, jelikož všichni kurýři vystupovali při rozvozu zásilek **jménem obviněné, používali k tomu pracovní prostředky s logem obviněné, přijímali za obviněnou platby v hotovosti nebo i kartou** a pro inspektorát *velmi podstatným znakem závislé práce bylo, jak zákazníci obviněné vnímali kurýry, jestli jako OSVČ nebo jako zaměstnanec/zástupce obviněné*.²⁸³

Jako poslední znak zkoumal brněnský inspektorát **soustavnost**²⁸⁴ vykonávané činnosti, kdy neuznal argument obviněné, že si kurýři vybírají dny, kdy budou zakázky rozvážet, *ale že jim směny byly stanoveny podle dlouhých a krátkých týdnů, jak bylo běžnou praxí na pracovišti*.²⁸⁵ Inspektorát rovněž uvedl, že v případě kurýrů se jednalo o pravidelný výkon práce (nikoliv o příležitostnou spolupráci), když kurýři uváděli, že pro obviněnou odpracovali 15-18 dnů měsíčně. Rovněž tento znak závislé práce tak byl podle inspektorátu naplněn.

S ohledem na výše uvedené bylo podle brněnského inspektorátu nesporné, že obviněná umožnila výkon nelegální práce kurýrům a jedné osobě na vedoucí pozici. Inspektorát znovu upozornil, že „výkon práce bylo třeba hodnotit ve světle všech zjištěných skutečností a podle jejího charakteru“.²⁸⁶ U kurýrů bylo dále významné, že *nemohli odmítat zakázky, když přihlášením do aplikace dávali souhlas s přidělováním zásilek do doby přestávky a že kurýři výhradně zajišťovali podnikání obviněné*.²⁸⁷ Společenskou škodlivost jednání obviněné inspektorát spatřoval v narušování pracovního trhu a narušování veřejných financí. Uložená pokuta ve výši 1.370.000 Kč

²⁸² Tamtéž, s. 33.

²⁸³ Tamtéž.

²⁸⁴ Jak již bylo uvedeno výše, aktuální právní úprava po novelizaci zákona o zaměstnanosti nepovažuje za podstatnou délku výkonu práce pro účely posouzení, zda se jednalo o nelegální práci (srov. § 5 písm. e) věta poslední zákona o zaměstnanosti). Předmětné rozhodnutí inspektorátu ovšem vychází z právní úpravy dřívější, a tedy v souladu s rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 13.02.2014, č.j. 6 Ads 46/2013 – 35 zkoumá jako samostatný znak i soustavnost vykonávané práce.

²⁸⁵ Rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj ze dne 15.02.2019, č.j. 24710/9.30/18-30, s. 34.

²⁸⁶ Tamtéž.

²⁸⁷ Tamtéž, s. 37.

pak dle inspektorátu naplňovala smysl a účel správního trestání, tedy funkci preventivní i funkci represivní.²⁸⁸

Proti výše uvedenému rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj se dne 15.02.2019, č.j. 24710/9.30/18-30, podala obviněná odvolání ke Státnímu úřadu inspekce práce, který odvolání obviněné zamítl a potvrdil rozhodnutí brněnského inspektorátu.²⁸⁹ Další kroky k obraně obviněná neučinila a dle veřejně dostupných informací na webu Celní správy ČR obviněná pokutu dne 17.9.2019 uhradila.²⁹⁰

3.2.2.2. Kontrola Oblastního inspektorátu pro hlavní město Prahu

Další kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů u společnosti Velká pecka provedl Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu (dále jen „**pražský inspektorát**“ nebo též „**inspektorát**“). Kontrola byla zahájena dne 09.09.2021 ve velkoskladu společnosti Velká pecka v Praze a byla zaměřena na „*dodržování pracovněprávních předpisů dle ust. § 126 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, se zaměřením zejména na:*

- *Informační a evidenční povinnosti při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí;*
- *Kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu fyzické osoby;*
- *Umožnění výkonu nelegální práce a výkon nelegální práce;*
- *Zastřené zprostředkování zaměstnání.*

A dále na dodržování povinností vymezených v ust. § 3 odst. 1 zákona o inspekci práce, se zaměřením zejména na:

- *Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce;*
- *Povinnosti na úseku agenturního zaměstnávání;*
- *Povinnosti na úseku odměňování zaměstnanců;*
- *Povinnosti na úseku pracovní doby;*
- *Povinnosti na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.*“²⁹¹

²⁸⁸ Tamtéž, s. 41.

²⁸⁹ Rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce ze dne 22.08.2019, č.j. 3961/1.30/19-4.

²⁹⁰ Celní správa České republiky. *Žádost o informaci doručena CÚ 1. 8. 2023, odpověď odeslána 3. 8. 2023 pod č. j. 433156-4-2023-530000-11* [online]. 2023-08-03 [cit. 2025-05-18]. Dostupné z: <https://celnisprava.gov.cz/cz/celni-urad-pro-jihomoravsky-kraj/Stranky/%C5%BD%C3%A1dost-o-informaci-doru%C4%8Dena-C%C3%9A-1.-8.-2023,-odpov%C4%9B%C4%8F-odesl%C3%A1na-3.-8.-2023-pod-%C4%8D.j.433156-4-2023%E2%80%8B-530000-11.aspx>.

²⁹¹ Protokol o kontrole provedené Oblastním inspektorátem práce pro hlavní město Prahu ze dne 02.05.2022, č.j. 14795/3.50/21-26, s. 1-2.

Z výše uvedeného je zřejmé, že kontrola provedena pražským inspektorátem byla rozsáhlejší než kontrola provedená v Brně. S ohledem na téma diplomové práce se zaměřím především na kontrolní zjištění týkající se umožnění výkonu nelegální práce ve vztahu ke kurýrům, ale okrajově uvedu i jakých dalších přestupků se společnost dopustila.

Pražský inspektorát zjistil, že ke dni zahájení kontroly probíhala kontrola dceřiné společnosti kontrolované osoby – společnosti Autoexpert, na kterou kontrolovaná osoba (Velká pecka) převedla část své podnikatelské činnosti týkající se logistiky (tedy zajištění rozvozu potravin kurýry).²⁹² Ze spisu z uvedené kontroly si tedy pražský inspektorát **převzal a úředním záznamem vložil vybrané doklady do svého spisu**. Jednalo se především o záznamy s povinnými osobami (kurýry), které se na výzvu inspektorátu dostavily na pracoviště OIP a poskytly informace potřebné k výkonu kontroly. Informace poskytlo celkem 8 kurýrů, jejichž výpovědi se víceméně shodovaly. Kurýři tak uvedli např. následující:

- Kurýři vykonávali práci **na základě obchodní smlouvy** (*Rámcové smlouvy o přepravě věcí*).
- Od kontrolované osoby **měli v pronájmu automobil, mobilní telefon s aplikací a přenosný platební terminál**, přičemž cena za pronájem se odvíjela od počtu zakázek a dle většiny kurýrů činila cca 10 % z fakturované částky za jednu zakázku.
- Pracovní prostředky si kurýři přebírali před začátkem své směny od technika, který měl na starosti vozový park.
- Kurýři dostávali zakázky k vyřízení **po přihlášení do mobilní aplikace**.
- Fakturaci prováděli kurýři 1x měsíčně, přičemž **někteří využívali služby externí účetní za měsíční poplatek ve výši 200 Kč**.²⁹³
- Podkladem pro fakturaci byl **počet vyřízených zakázek**, který byl uložen v mobilní aplikaci.
- Kurýři uvedli různé fixní sazby za doručení zakázky – většina uvedla sazbu 65 Kč, jeden kurýr uvedl sazbu 55 Kč a další dokonce sazbu 45 Kč.
- Po vyřízení zakázky se řidiči vraceli zpět na sklad a **zařadili se do fronty přidělování zakázek**.

²⁹² Kurýři spolupracující s Velkou peckou byli informováni, že ke dni 01.05.2021 mělo dojít ke změně objednatele, kterým měla být nově společnost Autoexpert právě v důsledku restrukturalizace.

²⁹³ Tato služba byla kurýrům nabídnuta při zahájení spolupráce, dá se tedy předpokládat, že externí účetní se myslí účetní firma spolupracující s kontrolovanou osobou.

- Dle sdělení jednoho kurýra zakázky byly **přidělovány v závislosti na spolehlivosti a hodnocení kurýra.**²⁹⁴
- Většině kurýrů **nebyla nabídnuta možnost práce na HPP, DPP nebo DPČ**, přičemž jeden z kurýrů uvedl, že na začátku spolupráce si mohl vybrat a rozhodl se pro výkon činnosti jako OSVČ.
- Většina kurýrů nevykonávala další výdělečnou činnost.
- Jeden z kurýrů na otázku, zda se cítí jako **zaměstnanec nebo podnikatel** uvedl: „*Byl jsem kdysi zaměstnancem, v tuto chvíli se cítím jako podnikatel, činnost je svobodnější ohledně času, mohu si svobodně a dobrovolně vybrat směny, při realizaci zakázky se spíše jedná o závislou práci.*“²⁹⁵.
- Další z kurýrů uvedl, že až poté, kdy byl po výběrovém řízení vybrán na pozici kurýra si zařídil živnostenské oprávnění na silniční motorovou dopravu.
- Pokud kurýr dodržel v měsíci předem vybrané směny, **obdržel bonus.**
- Kurýrům byly ukládány **sankce za negativní hodnocení** od zákazníků.
- U zákazníků se kurýři hlásili názvem on-line obchodu Rohlík.

Z výše uvedených skutečností pražský inspektorát dovodil, že *kontrolovaná osoba pracovní činnost OSVČ organizovala, řídila a průběžně kontrolovala, zatímco tyto osoby vykonávaly závislou práci řidiče-kurýra, probíhající mimo pracovněprávní vztah*²⁹⁶ a dospěl k závěru, že činnost kurýrů OSVČ vykazovala ve vztahu s kontrolovanou osobou **znaky závislé práce**. Na základě provedené kontroly tak pražský inspektorát dospěl mj. ke kontrolnímu zjištění, že kontrolovaná osoba **umožnila ve vztahu k 9 osobám samostatně výdělečně činným výkon nelegální práce** ve smyslu ust. § 5 písm. e) bodu 1 zákona o zaměstnanosti.^{297, 298}

V návaznosti na kontrolní zjištění **vydal pražský inspektorát dne 14.06.2023 rozhodnutí č.j. 1607/3.30/22-12, kterým obviněnou společnost Velká pecka uznal vinnou za:**

- a) *Spáchání přestupku na úseku pracovní doby zakotveného v ust. § 28 odst. 1 písm. f) zákona o inspekci práce;*

²⁹⁴ Tedy prioritně se zakázky přidělovaly kurýrům s vyšší spolehlivostí a vyšším hodnocením.

²⁹⁵ Protokol o kontrole provedené Oblastním inspektorátem práce pro hlavní město Prahu ze dne 02.05.2022, č.j. 14795/3.50/21-26, s. 17.

²⁹⁶ Tamtéž, s. 19.

²⁹⁷ Tamtéž, s. 22-34.

²⁹⁸ Ačkoliv dle kontrolního zjištění pražského inspektorátu došlo k umožnění výkonu nelegální práce ve vztahu k 9 osobám, následně v rozhodnutí pražského inspektorátu je uváděno 8 osob, přičemž není zřejmé, proč byla 1 osoba vynechána.

- b) *Spáchání přestupku na úseku odměňování zaměstnanců zakotveného v ust. § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce,*
- c) *Spáchání přestupku na úseku bezpečnosti práce zakotveného v ust. § 30 odst. 1 písm. q) zákona o inspekci práce;*
- d) *Spáchání přestupku na úseku bezpečnosti práce zakotveného v ust. § 30 odst. 1 písm. f) zákona o inspekci práce;*
- e) ***Spáchání přestupku zakotveného v ust. § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti, jehož se obviněná dopustila tím, že umožnila výkon nelegální práce, jak ji definuje ust. § 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti.***²⁹⁹

Za spáchané přestupky uložil pražský inspektorát obviněné **pokutu ve výši 2.500.000 Kč** a povinnost nahradit **náklady přestupkového řízení ve výši 1.000 Kč.**³⁰⁰ Jak již bylo uvedeno výše, pražský inspektorát do svého spisu převzal doklady vztahující se ke kurýrům OSVČ z kontrolního spisu ve věci obviněné společnosti Autoexpert (dceřiná společnost Velké pecky).

Obviněná společnost Velká pecka se bránila proti zahájení přestupkového řízení s odůvodněním, že se nemohla dopustit přestupku umožnění výkonu nelegální práce vůči osmi kurýrům vykonávajícím činnost jako OSVČ, neboť mezi obviněnou a těmito kurýry **neexistoval žádný smluvní ani faktický vztah.** Obviněná tímto odkazovala na proběhlou přeměnu skupiny Rohlík, v rámci níž **přešly rámcové smlouvy s řidiči-kurýry OSVČ na dceřinou společnost Autoexpert s účinností od 1.5.2021.** S touto dceřinou společností pak měla obviněná uzavřenou smlouvu o poskytování služeb, kdy společnost Autoexpert poskytovala obviněné logistické služby spočívající v zajištění rozvozu zásilek koncovým zákazníkům. Dalším argumentem obviněné pro zastavení přestupkového řízení bylo tvrzení **překážky litispendence**, tj. překážky již probíhajícího řízení v téže věci. Obviněná uvedla, že ve vztahu k 8 kurýrům OSVČ, v souvislosti s nimiž zahájil pražský inspektorát přestupkové řízení s obviněnou, již byla stíhána společnost Autoexpert, a tudíž **mělo být přestupkové řízení s obviněnou zastaveno právě z důvodu již probíhajícího řízení se společností Autoexpert.** Obviněná ve svém vyjádření dále poukazovala na technologický rozvoj a digitalizaci a oproti tomu stojící zákoník práce, který je dle názoru obviněné *zastaralý a rigidní.*³⁰¹

K údajné překážce litispendence inspektorát uvedl, že přestupkové řízení vedené s obviněnou se týkalo přestupku umožnění výkonu nelegální práce ve vztahu k uvedeným 8

²⁹⁹ Výrok I. rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu ze dne 14.06.2023, č.j. 16207/3.30/22-12, s. 16.

³⁰⁰ Tamtéž, výrok II. a III.

³⁰¹ Tamtéž, s. 48.

kurýrům OSVČ v období od ledna 2021 do konce dubna 2021, zatímco přestupkové řízení se společností Autoexpert ve vztahu ke stejným kurýrům bylo vedeno **za odlišné období, a to od 1.5.2021** (tedy od data účinnosti přeměny obviněné). Kontrolní orgán tak uzavřel, že za těchto okolností *nelze konstatovat, že by se v přestupkovém řízení s obviněnou jednalo o řízení v téže věci, a tudíž nebylo možné ani konstatovat, že by existovala překážka litispendence.*³⁰² Pražský inspektorát dále konstatoval, že činnost vykonávaná kurýry OSVČ **vykazovala znaky závislé práce** uvedené v ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce, přičemž vycházel z charakteru vykonávané práce vyplývajícího z následujících skutečností:³⁰³

- Kurýři měli uzavřené **rámcové smlouvy o přepravě věcí**, kde obviněný vystupoval jako odesílatel a jednotliví kurýři jako dopravci.
- Kurýři využívali **pracovní prostředky** (vozidlo, mobilní telefon, přenosný platební terminál) **ve vlastnictví obviněné na základě rámcových smluv o pronájmu a užívání** vozidla a mobilního telefonu.
- Kurýři za svou činnost obviněné **fakturovali měsíčně** a naproti tomu obviněná fakturovala jednotlivým kurýrům částky za pronájem pracovních prostředků *a případně i další částky jako např. pokuty Policie ČR, škody způsobené havárií nebo částky za pořízení covid testů, příp. srážky 200 Kč za zpracování faktur od účetní.*³⁰⁴
- Odměnu kurýrům vyplácela obviněná po provedení **vzájemných zápočtů pohledávek**.
- Kurýři byli povinni doručovat zásilky zákazníkům **v termínu specifikovaném v objednávce**, zkontrolovat totožnost příjemce a od zákazníků přijímali platby za zásilky *bud' prostřednictvím platebního terminálu nebo v hotovosti, přičemž hotovost měli kurýři povinnost ještě tentýž den po skončení směny vložit na bankovní účet obviněné.*³⁰⁵
- Kurýři byli povinni přepravu vykonávat **osobně a pouze za použití vozidel obviněné**, přičemž subdodavatele mohli využít jen na základě předchozího písemného souhlasu obviněné.
- Za přepravu náleželo kurýrům **přepravné dle ceníku obviněné**, který byl součástí smluv s kurýry a obviněná měla možnost tyto ceníky aktualizovat.
- Přepravné obsahovalo **základní sazbu rozlišenou za doručení zásilky zákazníkovi v běžný den a za doručení mimo běžný den, přitom byla finančně zohledněna i včasnost doručení zásilky, objem přepravovaných zásilek v kalendářním měsíci, ekologičnost a bezpečnost**

³⁰² Tamtéž, s. 80.

³⁰³ Tamtéž, s. 81-83.

³⁰⁴ Tamtéž, s. 82.

³⁰⁵ Tamtéž.

*jízdy, bonus za bezpečnou přepravu za 12 kalendářních měsíců, nebo bonus za úspěšný výsledek, příp. pokuta za neúspěšný výsledek při namátkové kontrole provedené obviněnou (tzv. „mystery shopping“).*³⁰⁶

- Obviněná měla v souladu se smlouvou o spolupráci a přepravě věcí právo požadovat po kurýrech *pokutu za každé jednotlivé porušení, jako např. pokutu ve výši 200 – 1.000 Kč za prodlení při převzetí zásilky k přepravě, ve výši 2.000 Kč při nedostavení se k výkonu přepravy bez předchozího informování obviněné, ve výši 300 Kč za nedotankované vozidlo obviněné, ve výši 1.000 Kč za špinavý interiér vozidla, ve výši 500 Kč za špinavý exteriér vozidla, ve výši 50.000 Kč za kouření ve vozidle, ve výši 2.500 Kč za jízdu se spolujezdcem, ve výši 500 Kč za pozdní vrácení vozidla na depo, ve výši 5.000 Kč za neoprávněné užití pronajatého vozidla k jiným účelům než k výkonu přepravy, ve výši 300 Kč za vypínání GPS, ve výši 100 Kč za nedobitý telefon nebo terminál, ve výši 500 Kč za ztrátu tankovací karty či za ztrátu vkladové karty.*³⁰⁷
- Kurýři měli povinnost vracet pronajímané vozidlo *nepoškozené a neznečištěné, s plnou nádrží, přičemž obviněná měla právo kontrolovat způsob užití vozidel, zejména monitorovat jejich polohu, dále kontrolovat způsob užití mobilního telefonu i právo kontrolovat spotřebu a stav pohonných hmot ve vozidle.*³⁰⁸

Následně se pražský inspektorát zabýval posouzením naplnění jednotlivých znaků závislé práce při výkonu činnosti kurýrů OSVČ pro obviněnou. Následující odůvodnění k jednotlivým znakům závislé práce je pak téměř totožné s odůvodněním uvedeným v rozhodnutí brněnského inspektorátu v podkapitole 3.2.2.1.

Ke znaku soustavnosti pražský inspektorát uvedl, že u kurýrů OSVČ se rozhodně nejednalo o práci příležitostnou, když tyto kurýři pracovali pravidelně každý měsíc a měsíčně obviněné fakturovali částky odpovídající průměrné mzdě, v některých případech dokonce i částky násobně vyšší. Bez významu považoval inspektorát i skutečnost, že si kurýři mohli zvolit dny, kdy chtěli realizovat zakázky, jelikož i zaměstnanci v pracovním poměru mají možnost sjednat jinou stanovenou týdenní pracovní dobu, např. kratší pracovní dobu nebo jiné rozvržení pracovní doby. Definiční znak soustavnosti ve vztahu k práci jednotlivých kurýrů OSVČ tedy považoval inspektorát za **naplněný**.³⁰⁹

³⁰⁶ Tamtéž.

³⁰⁷ Tamtéž, s. 82-83.

³⁰⁸ Tamtéž, s. 83.

³⁰⁹ Tamtéž, s. 89-90.

Naplnění **znaku osobního výkonu práce** kurýry pražský inspektorát spatřoval ve skutečnosti, že kurýři rozváželi zásilky zákazníkům osobně a přebírali od nich pro obviněnou platby, přičemž samotné smlouvy uzavírané s kurýry zakotvovaly **povinnost kurýrů doručovat zásilky osobně** a využití subdodavatelů podmiňovaly písemným souhlasem obviněné. Uvedené inspektorát považoval za **omezení smluvní volnosti kurýrů OSVČ**.³¹⁰

Jako další znak závislé práce byl posuzován **znak nadřízenosti obviněné jako zaměstnavatele a podřízenosti kurýrů**. Tento znak pražský inspektorát považoval za naplněný, jelikož dle jeho názoru museli kurýři své postavení vnímat jako postavení podřízené, když pod hrozbou finanční sankce (pokut) respektovali povinnosti určené obviněnou. Kurýři museli dodržovat časový rozvrh určený obviněnou a nemohli uplatňovat svou volnost jako OSVČ, což opět svědčilo o jejich podřízenosti obviněné. Zároveň si obviněná vyhradila právo monitorovat polohy kurýrů, právo kontrolovat způsob užití mobilního telefonu, i právo kontrolovat spotřebu pohonných hmot.³¹¹

V souvislosti s posouzením znaku nadřízenosti obviněné a podřízenosti kurýrů pražský inspektorát posuzoval i **míru osobní či ekonomické závislosti jednotlivých kurýrů na obviněné**. Z provedených důkazů vyplývalo, že pro většinu kurýrů představovala činnost u obviněné jejich jediný příjem a v mnohých případech s ohledem na odměny se nejednalo pouze o doplňkový příjem. Jako určitou formu závislosti pak spatřoval inspektorát v tom, že kurýrům nebyla nabídnuta práce na základě některého základního pracovněprávního vztahu, a naopak byla spolupráce v případě některých kurýrů podmíněna výkonem činnosti jako OSVČ. V důsledku toho si všichni kurýři před zahájením (nebo těsně po zahájení) spolupráce s obviněnou zakládali živnostenská oprávnění na silniční dopravu³¹², aby mohli pro obviněnou vykonávat činnost spočívající v přepravě zakázek koncovým zákazníkům.³¹³

Dalším posuzovaným znakem závislé práce byl **výkon práce podle pokynů zaměstnavatele**. Pražský inspektorát uvedl, že práce kurýrů byla průběžně organizována a kurýři se museli řídit předem určenými instrukcemi, přičemž plnění těchto instrukcí bylo obviněnou aktualizováno a kontrolováno, a jednotliví kurýři se tak nacházeli v organizační struktuře obviněné. Kurýři byli **povinni se řídit pokyny** obviněné po přidělení zakázek k vyřízení, mohli

³¹⁰ Tamtéž, s. 90-91.

³¹¹ Tamtéž, s. 91.

³¹² Přesněji se jedná o koncesovanou živnost s předmětem podnikání „*Silniční motorová doprava – nákladní provozovaná vozidly nebo jízdními soupravami o největší povolené hmotnosti přesahující 3,5 tuny určenými k přepravě zvířat nebo věcí*“.

³¹³ Rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu ze dne 14.06.2023, č.j. 16207/3.30/22-12, s. 92.

používat **pouze pracovní prostředky určené obviněnou** a jejich práce byla **průběžně kontrolována** (*monitoring polohy vozidel, způsobu užívání mobilních telefonů, kontrola spotřeby pohonných hmot*).³¹⁴

Jako poslední znak závislé práce byl posuzován **výkon práce jménem zaměstnavatele**. Tento znak považoval kontrolní orgán rovněž za naplněný, když práce kurýrů byla organizována obviněnou a ta tudíž nesla odpovědnost za výsledek jejich práce. Zároveň všichni kurýři jednoznačně vystupovali při rozvozu zásilek **jménem obviněné**, když k tomu používali prostředky s logem obviněné a přijímali za obviněnou platby. Za podstatnou považoval inspektorát okolnost, jak kurýry vnímali zákazníci obviněné.³¹⁵

Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem tak pražský inspektorát uzavřel, že obviněná umožnila kurýrům OSVČ výkon nelegální práce, přičemž rozhodující byl charakter vykonávané práce, a nikoliv smluvní vymezení této činnosti. Následně inspektorát odůvodňoval výši uložené pokuty, přičemž neshledal žádné polehčující okolnosti, ale naproti tomu shledal **přítěžující okolnost** spočívající v tom, že **obviněná přestupek umožnění výkonu nelegální práce spáchala opakovaně** (přestupek zjištěný brněnským inspektorátem). Pražský inspektorát tak rozhodl o uložení pokuty obviněné ve výši 2.500.000 Kč i s přihlédnutím k opakovaně spáchanému přestupku.³¹⁶

Obviněná se proti rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu ze dne 14.06.2023, č.j. 16207/3.30/22-12 (dále jen „**rozhodnutí pražského inspektorátu**“) bránila podaným **odvoláním u Státního úřadu inspekce práce**. Státní úřad inspekce práce svým rozhodnutím ze dne 11.03.2024, č.j. 7957/1.30/23-4 změnil výrok I písm. e) rozhodnutí pražského inspektorátu tak, že slova „*dle ust. § 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti*“ nahradil slovy „*dle ust. § 5 písm. e) bod 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31.12.2023*“³¹⁷ a ve zbývajícím odvolání obviněné zamítl a potvrdil rozhodnutí pražského inspektorátu.³¹⁸ Změnu rozhodnutí pražského inspektorátu SÚIP odůvodnil tím, že pouze reflektoval legislativní změny, které nastaly v mezidobí od vydání rozhodnutí pražského inspektorátu do vydání rozhodnutí SÚIP. Ve věci samé tedy SÚIP rozhodnutí pražského inspektorátu potvrdil. Proti rozhodnutí SÚIP ze dne 11.03.2024, č.j. 7957/1.30/23-4 podala

³¹⁴ Tamtéž, s. 93.

³¹⁵ Tamtéž, s. 94.

³¹⁶ Tamtéž, s. 94-101.

³¹⁷ Výrok I rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce ze dne 11.03.2024, č.j. 7957/1.30/23-4.

³¹⁸ Tamtéž, výrok II rozhodnutí.

obviněná **správní žalobu k Městskému soudu v Praze**, jehož rozhodnutí rozebírám níže v podkapitole 3.2.2.3.

Na závěr této podkapitoly považuji za důležité uvést, že rovněž společnost **Autoexpert** (jakožto dceřiná společnost společnosti Velká pecka) byla pražským inspektorátem **uznána vinnou ze spáchání přestupku** zakotveného v ust. § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti, spočívajícího v umožnění výkonu nelegální práce kurýrům OSVČ, za což jí byla **uložena pokuta ve výši 1.500.000 Kč³¹⁹**, kterou následně SÚIP potvrdil.³²⁰

3.2.2.3. Soudní přezkum rozhodnutí SÚIP ze dne 11.03.2024, č.j. 7957/1.30/23-4

Rozhodnutí SÚIP ze dne 11.03.2024, č.j. 7957/1.30/23-4 (dále jen „**rozhodnutí SÚIP**“) napadla společnost Velká pecka jako žalobkyně **správní žalobou** u Městského soudu v Praze (dále jen „**žaloba**“). Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 06.12.2024, č.j. 3 Ad 6/2024 žalobu zamítl (dále jen „**rozsudek Městského soudu v Praze**“).³²¹

Žalobkyně v žalobě namítala především **nepřezkoumatelnost rozhodnutí SÚIP, nesprávné právní posouzení skutkového stavu a nedostatečně provedené dokazování**. Hlavním bodem argumentace bylo tvrzení, že činnost kurýrů, kteří s ní měli uzavřené rámcové smlouvy o přepravě, **nenaplnovala znaky závislé práce podle § 2 odst. 1 zákoníku práce**. Žalobkyně zdůrazňovala, že tito kurýři byli oprávněni svobodně rozhodovat o tom, kdy a v jakém rozsahu budou činnost vykonávat, a že zároveň pro výkon této činnosti nebylo nutné být v pracovněprávním vztahu – jednalo se dle jejího názoru o činnost podnikatelskou, kterou lze vykonávat na základě občanskoprávních nebo obchodněprávních vztahů.³²² Dále žalobkyně uvedla, že je třeba rozlišovat tři kategorie činností – (i) činnosti vykonávané výlučně jako nezávislé, (ii) činnosti ryze závislé a (iii) činnosti tzv. **obojetné povahy**, které lze vykonávat jak v pracovním poměru, tak jako samostatně výdělečnou činnost, což je dle žalobkyně právě případ kurýrů.³²³ Žalobkyně rovněž namítala nezákonnost napadeného rozhodnutí spočívající v tom, že se SÚIP nezabýval žalobkyní předloženými důkazy, přesněji „*závěrečnou zprávou z výzkumu názorů a postojů českých kurýrů na jejich spolupráci s digitálními platformami*“.³²⁴ Tato

³¹⁹ Rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu ze dne 05.10.2023, č.j. 14483/3.30/22-14.

³²⁰ Státní úřad inspekce práce obdobně jako v případě společnosti Velká pecka pouze změnil výrok rozhodnutí pražského inspektorátu pouze v tom rozsahu, aby reflektoval legislativní změnu, avšak ve zbývajícím odvolání společnosti Autoexpert zamítl a rozhodnutí pražského inspektorátu potvrdil (srov. Rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce ze dne 11.03.2024, č.j. 11045/1.30/23-4).

³²¹ Výrok I. rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 06.12.2024, č.j. 3 Ad 6/2024.

³²² Tamtéž, body 10-17 rozsudku.

³²³ Tamtéž, bod 9 rozsudku.

³²⁴ Tamtéž, bod 18 rozsudku.

závěrečná zpráva měla dle žalobkyně prokázat, že „respondenti spolupracující s dotčenými digitálními platformami se v žádném případě necítí být skutečností, že vůči těmto platformám nevystupují v zaměstnaneckém poměru, zkrácení na svých právech“.³²⁵

Žalovaný (SÚIP) ve vyjádření k žalobě setrval na právních názorech uvedených v napadeném rozhodnutí i v rozhodnutí pražského inspektorátu. Žalovaný uvedl, že inspektoráty v obou stupních vycházely **z řetězce důkazů a zkoumaly skutečný stav věci**. V projednávané věci považoval za podstatné, **zda byly materiálně naplněny znaky závislé práce**, a nikoliv jaký formální vztah měla žalobkyně uzavřený s kurýry. Argumentaci žalobkyně, že někteří kurýři vykonávali činnost ještě pro další digitální platformy žalovaná neuznala, jelikož žalobkyně toto tvrzení ničím nedoložila a kurýři tuto skutečnost sami negovali. Co se týče neprovedeného důkazu (výsledky průzkumu), k tomu žalovaný uvedl, že žalobkyně uvedený důkazní návrh ve svém podání **nevznesla** (pouze jej přiložila k podání), a proto nemůže žalobkyně žalovanému vytýkat, že se tímto návrhem nezabýval.³²⁶

Městský soud v Praze žalobu zamítl jako nedůvodnou. Soud neuznal námitku žalobkyně, že rozhodnutí SÚIP je nepřezkoumatelné, ani námitku nesprávného právního posouzení závislé práce. Následně se soud zabýval posouzením naplnění jednotlivých znaků závislé práce, kdy se plně ztotožnil se závěry správního orgánu a konstatoval, že „*činnost kurýrů vykazovala všechny znaky závislé práce, jak je vyžaduje ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce a též judikatura NSS. Soud se ztotožnil s žalovaným, že rámcové smlouvy pouze zastíraly faktický stav, tedy že kurýři pro žalobkyni vykonávali závislou práci.*“³²⁷ Soud přitom podrobně analyzoval jednotlivé znaky závislé práce a dospěl k závěru, že tyto byly naplněny. Práce byla vykonávána **osobně**, protože kurýři rozváželi zásilky sami, bez možnosti využití subdodavatele bez předchozího souhlasu žalobkyně. Jednalo se o činnost **soustavnou**, neboť byla vykonávána opakovaně a dlouhodobě, v rádech měsíců, resp. let. Kurýři vystupovali **jménem žalobkyně** – komunikovali se zákazníky jako zástupci Rohlíku a používali její označená vozidla, čímž bylo zřejmé, že nejde o jejich samostatnou podnikatelskou činnost. Práci vykonávali **podle pokynů** žalobkyně, jejichž dodržování bylo vynuceno systémem smluvních pokut. S tímto znakem souvisí **znak nadřízenosti žalobkyně** vůči kurýřům, který soud spatřoval v povinnosti kurýřů dodržovat stanovené termíny doručování zásilek a nemožnost uplatňovat svou volnost v rámci poskytovaných služeb, což je typické pro OSVČ. Tento podřízený vztah soud shledal také v

³²⁵ Tamtéž.

³²⁶ Tamtéž, body 19-24 rozsudku.

³²⁷ Tamtéž, bod 55 rozsudku.

ekonomické závislosti, jelikož kurýři byli závislí na příjmu od žalobkyně a zpravidla nevykonávali obdobnou činnost pro jiné subjekty. K neprovedení důkazu soud uznal, že žalobkyně výslovně nenavrhla předmětnou zprávu o výsledcích průzkumu jako důkaz, avšak s odkazem na tuto zprávu ve svém podání argumentovala. Ačkoliv se SÚIP ke zprávě z průzkumu výslovně nevyjádřil, soud rozhodnutí SÚIP z tohoto důvodu nezrušil, protože považoval tuto zprávu za irelevantní z důvodu prokázání faktického stavu v posuzovaném případě.

Proti rozsudku Městského soudu v Praze podala žalobkyně (nyní jako stěžovatelka) kasační stížnost k Nejvyššímu správnímu soudu (dále jen „**kasační stížnost**“). Podle stěžovatelky se městský soud v napadeném rozsudku nevypořádal dostatečně konkrétně s jednotlivými žalobními námitkami. Stěžovatelka opět zpochybňovala naplnění jednotlivých znaků závislé práce, argumentovala tím, že činnost vykonávaná kurýry není činností závislou ani ve světle judikatury Soudního dvora EU a namítala rovněž nepřezkoumatelnost rozsudku Městského soudu v Praze.

Nejvyšší správní soud kasační stížnosti vyhověl a rozsudek Městského soudu v Praze zrušil a věc vrátil městskému soudu k dalšímu řízení.³²⁸ Nejvyšší správní soud shledal, že rozsudek Městského soudu v Praze je nepřezkoumatelný, jelikož *se městský soud důkladně nezabýval všemi námitkami vznesenými stěžovatelkou.*³²⁹ Dále městskému soudu vytkl, že na konkrétní námitky stěžovatelky odpovídal obecným hodnocením a většinou pouze převzal argumentaci ze správních rozhodnutí. Nejvyšší správní soud rovněž uvedl, že žaloba stěžovatelky čítala 28 stran, kde stěžovatelka obsáhle namítala, v čem jsou závěry správních orgánů nezákonné, což *městský soud vypořádal na 4 listech rozsudku.*³³⁰ Rozhodnutí NSS by tedy šlo shrnout tak, že *„městský soud řádně nevypořádal všechna žalobní tvrzení, resp. je neposoudil v jejich komplexnosti ve vztahu ke stěžejní otázce, zda byly naplněny jednotlivé znaky závislé práce“.*³³¹ Městský soud v Praze tedy bude muset tuto věc projednat znovu, přičemž se bude muset řádně vypořádat se všemi námitkami vznesenými stěžovatelkou a v případě potřeby má doplnit dokazování. S rozhodnutím Městského soudu v Praze se ztotožňuji, neboť se domnívám, že kontrolní orgány dostatečně prokázaly, že činnost kurýrů Rohlíku naplňovala znaky závislé práce, a tedy došlo k umožnění výkonu nelegální práce ze strany této platformy. Domnívám se, že i při opětovném posouzení by měl Městský soud žalobu zamítnout, přičemž by se měl důkladně

³²⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16.04.2025, č.j. 7 Ads 344/2024 – 45.

³²⁹ Tamtéž, bod 13 rozsudku.

³³⁰ Tamtéž.

³³¹ Tamtéž, bod 15 rozsudku.

vypořádat se všemi žalobními tvrzeními žalobkyně a své rozhodnutí náležitě a přesvědčivě odůvodnit.

3.3. Španělský zákon o kurýrech

V reakci na rostoucí nejistotu pracovních podmínek kurýrů digitálních platform přijalo Španělsko v roce 2021 průlomovou legislativu známou jako „*Riders Law*“³³² (dále jen „**zákon o kurýrech**“). Tento zákon, oficiálně označený jako Královský dekret č. 9/2021 ze dne 11. května 2021, byl publikován ve státním věstníku 12. května 2021 a nabyl účinnosti 12. srpna 2021. Zákon o kurýrech je výsledkem kolektivního vyjednávání mezi španělskou vládou, odborovými organizacemi a podnikatelskými sdruženími. Ještě před přijetím tohoto zákona v roce 2020 španělský Nejvyšší soud svým rozhodnutím konstatoval, že kurýři platformy Glovo³³³ jsou zaměstnanci a nikoliv OSVČ.³³⁴ Právě toto rozhodnutí pak mělo údajně urychlit vládní iniciativu směřující k přijetí zákona o kurýrech.³³⁵

Zákonem o kurýrech byla do španělského zákoníku práce³³⁶ přidána dvě ustanovení, na základě kterých jsou kurýři za určitých okolností klasifikováni jako zaměstnanci. První ze zmíněných ustanovení zakládá **právní domněnku zaměstnaneckého statusu** kurýrů právě v návaznosti na výše zmíněné rozhodnutí Nejvyššího soudu Španělska. Právní domněnka se vztahuje pouze na činnosti spočívající v distribuci výrobků nebo zboží pro zaměstnavatele, který tuto činnost řídí a organizuje prostřednictvím digitálních platform a algoritmického řízení.³³⁷ Druhé ustanovení pak zakotvilo informační povinnost digitálních pracovních platform, které musí svým kurýrům zveřejňovat informace týkající se toho, jak systémy umělé inteligence a algoritmického řízení mohou ovlivňovat rozhodování digitálních platform majících vliv na

³³² Španělsky zkráceně „*Ley Rider*“ (*Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.*)

³³³ Glovo je aplikace specializující se na doručování jídel z restaurací a potravin se sídlem ve Španělsku, obdobně jako Wolt či Foodora v ČR.

³³⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu Španělska ze dne 20.09.2020, sp. zn. STS 805/2020. Dostupné např. zde: <https://vlex.es/vid/849700129>.

³³⁵ IOE. *Spain: Supreme Court decision on the employment status of workers for a delivery company and social dialogue process on a "Riders Law"* [online]. Industrial Relations News, říjen 2020 [cit. 2025-04-20]. Dostupné z: <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-october-2020/news/article/spain-supreme-court-decision-on-the-employment-status-of-workers-for-a-delivery-company-and-social-dialogue-process-on-a-riders-law>.

³³⁶ Španělským zákoníkem práce je myšlen právní předpis „*Estatuto de los Trabajadores*“ jehož doslovný překlad do češtiny by zněl „*Statut zaměstnanců*“ a v angličtině pak „*Workers Statute*“. Bez ohledu na název tohoto právního předpisu se jedná o zákon, který upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a tudíž považují užití pojmu „*zákoník práce*“ za vhodné. (Srov. MARISCAL ABOGADOS. *What is the Workers' Statute?* [online]. [cit. 2025-04-20]. Dostupné z: <https://www.mariscal-abogados.com/what-is-the-workers-statute/>)

³³⁷ Eurofound. *Riders' law* [online]. Record number 2449, Platform Economy Database, Dublin, 2021. [cit. 2025-04-20]. Dostupné z: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142>.

pracovní podmínky těchto pracovníků, přičemž tato povinnost platí pro všechny digitální platformy, a nikoliv pouze pro ty poskytující rozvážkové služby.³³⁸

V návaznosti na výše uvedenou legislativní změnu a opakované pokuty od španělských úřadů, v prosinci roku 2024 platforma Glovo oznámila, že bude své kurýry ve Španělsku zaměstnávat jako zaměstnance na plný úvazek, přičemž by se mělo jednat asi o 15.000 osob.³³⁹ V roce 2022 byla této společnosti údajně uložena pokuta ve výši **79 milionů EUR** spolu s doměřenými poplatky za sociální zabezpečení, což je v přepočtu na české koruny **cca 1,97 miliard Kč**.³⁴⁰ Celková výše všech pokut uložených této platformě by pak měla činit **205,3 milionů EUR**, v přepočtu na české koruny – **5,1 miliard Kč**.³⁴¹ Ačkoliv platformu Glovo zajišťuje společnost zřejmě mnohem větší než je společnost Velká pecka, při porovnání výše pokuty uložené španělskými úřady a pokut ukládaných českými inspektoráty práce lze spatřovat obrovský rozdíl.³⁴² Není tak divu, že se platforma Glovo rozhodla raději podřídit zákonu, než aby musela platit další astronomickou pokutu. Tento krok platformy pak ocenila i španělská ministryně práce Yolanda Díaz, která prohlásila, že: „*Bez ohledu na to, jak je velká, bez ohledu na to, jakou má moc, žádná velká technologie se nemůže vnutit demokracii. Dnes demokracie v naší zemi zvítězila.*“³⁴³

³³⁸ Tamtéž.

³³⁹ Eurofound. *Glovo (Delivery Hero) to hire riders as employees to avoid legal uncertainties (Initiative)*. Record number 4448, Platform Economy Database, Dublin. 02.12.2024 [online]. [cit. 2025-04-20]. Dostupné z: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/glovo-delivery-hero-to-hire-riders-as-employees-to-avoid-legal-uncertainties-110197>.

³⁴⁰ Politico. *Spain slaps food-delivery firm with penalty of up to €79 million* [online]. 21. 9. 2022 [cit. 2025-04-20]. Dostupné z: <https://www.politico.eu/article/spain-slaps-food-delivery-firm-with-fine-of-up-to-79-million/>.

³⁴¹ El Economista. *La Inspección de Trabajo impone a Glovo nuevas sanciones por 57 millones* [online]. 24.01.2023 [cit. 2025-04-20]. Dostupné z: <https://www.eleconomista.es/retail-consumo/noticias/12119963/01/23/La-Inspeccion-de-Trabajo-impone-a-Glovo-nuevas-sanciones-por-57-millones.html>.

³⁴² Je zřejmé, že české inspektoráty práce musí při ukládání pokut postupovat v souladu se zákonem o zaměstnanosti, který stanoví pevné rozmezí výše pokut, čímž je vyloučena možnost ukládat pokuty ve výši, jaké jsou obvyklé ve Španělsku. Nicméně tato skutečnost nebrání spekulacím, že pokud by bylo možné ukládat pokuty v podobně vysokých částkách i v ČR, mohli bychom se jednoho dne dočkat i my oznámení společnosti Velká pecka, že začne své kurýry zaměstnávat na hlavní pracovní poměr.

³⁴³ France 24. *Delivery firm Glovo riders in Spain to become employees* [online]. 2024-12-02 [cit. 2025-04-20]. Dostupné z: <https://www.france24.com/en/live-news/20241202-delivery-firm-glovo-riders-in-spain-to-become-employees-1>. Viz rovněž Eurofound. *Glovo (Delivery Hero) to hire riders as employees to avoid legal uncertainties (Initiative)*. Record number 4448, Platform Economy Database, Dublin. 02.12.2024 [online]. [cit. 2025-04-20]. Dostupné z: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/glovo-delivery-hero-to-hire-riders-as-employees-to-avoid-legal-uncertainties-110197>.

4. Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformem

Dne 11.11.2024 byla v Úředním věstníku EU zveřejněna směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy (dále jen „**Směrnice**“). Evropská komise představila návrh Směrnice již v prosinci 2021, čímž reagovala na rostoucí význam digitálních pracovních platformem a s ním spojené výzvy v oblasti pracovního práva týkající se zejména chybné klasifikace postavení pracovníků těchto platformem. Návrh Směrnice si kladl za cíl zlepšit pracovní podmínky a sociální práva pracovníků digitálních platformem a zajistit jim spravedlivé a transparentní pracovní podmínky zejména v souvislosti s algoritmickým řízením jejich práce.³⁴⁴

Směrnice během legislativního procesu doznala řady změn, kdy došlo k jejímu jakémusi „zmírnění“ v návaznosti na odmítavý postoj některých členských států, včetně ČR, v čele s Francií.³⁴⁵ Je zřejmé, že i prosazování Směrnice bylo ovlivněno lobbistickými aktivitami, což potvrdila i poslankyně Evropského parlamentu Elisabetta Gualmini, která uvedla, že „*lobbování proti Směrnici bylo extrémně intenzivní*“.³⁴⁶ V této souvislosti je vhodné upozornit na kauzu „*Uber Files*“, která se odehrála v roce 2022, kdy bývalý manažer a lobbista společnosti Uber Mark MacGann poskytl deníku *The Guardian* dokumenty prokazující kontroverzní praktiky³⁴⁷ této společnosti během její expanze v letech 2013-2017. Uniklá data čítala přes 124.000 souborů, které obsahovaly mj. i interní komunikaci mezi vrcholovými manažery, důkazy o vědomém obcházení zákonů některých evropských zemí a rovněž vazby této společnosti na významné politiky, jako je např. současný francouzský prezident Emmanuel Macron nebo třeba snaha dostat se k bývalému

³⁴⁴ Důvodová zpráva. 1. Souvislosti návrhu – odůvodnění a cíle návrhu. Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformem ze dne 09.12.2021, COM(2021) 762 final.

³⁴⁵ Le Monde. *France leads objection to EU reform on app workers* [online]. 2023-12-22 [cit. 2025-04-27]. Dostupné z: https://www.lemonde.fr/european-union/article/2023/12/22/france-leads-objection-to-eu-reform-on-app-workers_6368449_156.html.

³⁴⁶ European Parliament. *Platform work: first green light to new EU rules on employment status* [online]. 19.03.2024 [cit. 2025-04-27]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240318IPR19420/platform-work-first-green-light-to-new-eu-rules-on-employment-status>.

³⁴⁷ Uber např. využíval praktiku nazývanou „greyball“, která spočívala v tom, že Uber prostřednictvím nasbíraných dat dokázal analyzovat, zda se v případě určité osoby mohlo jednat o úředníka a v takovém případě takové osobě se zobrazovala neexistující dostupná auta (tzv. *ghost cars*), která nebylo možné prostřednictvím aplikace objednat. Nebo např. Uber blokoval možnost objednat vozidlo prostřednictvím aplikace z míst např. v blízkosti policejních stanic (tato praktika se pak nazývala „geofencing“). Další praktika nazývaná „kill switch“ spočívala v zablokování serverů společnosti na dálku při policejních razířích, což znemožňovalo získat informace společnosti. MacGann rovněž potvrdil, že se společnost Uber řídila heslem, že je lepší žádat o odpuštění než o povolení, což odpovídá obchodnímu modelu této společnosti. (Srov. Stylianou Nassos, Dale Becky, Dahlgreen Will. *Uber Files: Greyballing, kill switches, lobbying - Uber's dark tricks revealed*. BBC [online] 11.07.2022. [cit. 2025-04-27]. Dostupné z: <https://www.bbc.co.uk/news/resources/1d1-f2971465-73d2-4932-a889-5c63778e273d>.)

premiérovi Spojeného království Velké Británie a Irska, Borisu Johnsonovi prostřednictvím dalších britských politiků. Uniklé dokumenty údajně rovněž prokazují, že v roce 2016, kdy se společnost Uber snažila dostat na evropský trh, činil její rozpočet na lobbying a PR 90 milionů amerických dolarů. S ohledem na právě uvedené tak není překvapivé, že Směrnice neprošla v přísnějším znění, jak byla navrhována, jelikož by představovala značnou přítěž nejen pro Uber, ale i pro další digitální platformy.

Původní návrh Směrnice totiž pro všechny členské státy plošně zakotvoval **právní domněnku existence pracovního poměru** mezi digitální pracovní platformou a jejím pracovníkem za splnění alespoň dvou z níže uvedených podmínek představujících kontrolu výkonu práce digitální platformou:

- a) *faktické určení výše odměny nebo stanovení jejích horních limitů;*
- b) *požadavek, aby osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy dodržovala zvláštní závazná pravidla, pokud jde o vzhled, chování vůči příjemci služby nebo výkon práce;*
- c) *dozor nad výkonem práce nebo ověřování kvality výsledků práce, a to i elektronickými prostředky;*
- d) *faktické omezení svobody, a to i prostřednictvím sankcí, organizovat si svou práci, zejména pokud jde o možnost zvolit si pracovní dobu nebo dobu nepřítomnosti, přijmout, či odmítnout úkoly nebo využít subdodavatele či náhradníky;*
- e) *faktické omezení možnosti budovat klientskou základnu nebo vykonávat práci pro jakoukoli třetí stranu.*³⁴⁸

Uvedená právní domněnka pak měla být vyvratitelná jak ze strany digitální pracovní platformy, která by v takovém případě nesla důkazní břemeno, tak ze strany pracovníka digitální pracovní platformy, přičemž by digitální pracovní platforma měla naopak povinnost poskytnout veškeré příslušné informace pro řádný průběh řízení.³⁴⁹ Členským státům pak byla v návrhu Směrnice uložena povinnost přijmout podpůrná opatření pro účinné uplatňování právní domněnky.³⁵⁰ Promítneme-li výše uvedené podmínky na příkladu řidičů platformy Uber, shledáme naplnění téměř všech podmínek a tudíž i uplatnění právní domněnky. U řidičů Uber stanoví výši odměny platforma, řidiči jsou povinni udržovat své vozidlo čisté a vystupovat vůči cestujícím určitým

³⁴⁸ Článek 4 odst. 2 návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform ze dne 09.12.2021, COM(2021) 762 final.

³⁴⁹ Tamtéž, čl. 5.

³⁵⁰ Tamtéž, čl. 4 odst. 3.

způsobem,³⁵¹ kvalita jejich práce je kontrolována na základě hodnocení cestujících a v případě častého odmítání jízdy jim může být dočasně zablokován účet, což souvisí i se čtvrtou podmínkou faktického omezení jejich svobody. Řidičům je rovněž znemožněno, aby si prostřednictvím platformy budovali klientskou základnu, kdy platforma umožňuje řidiči komunikovat s cestujícím pouze prostřednictvím aplikace a je výslovně zakázáno, aby si řidič s cestujícím vyměnil jakékoliv přímé kontaktní údaje. Na druhou stranu ale řidiči nejsou omezováni v tom, aby vykonávali činnost i pro další subjekty.

Ve schváleném znění Směrnice byla výše uvedená úprava uplatnění domněnky na úrovni EU vypuštěna a nahrazena obecnější úpravou, která ponechává stanovení vyvratitelné právní domněnky existence pracovněprávního vztahu na vnitrostátní úpravě jednotlivých členských států. Současně Směrnice zakotvuje právo pracovníků digitálních platforem zahájit řízení za účelem určení svého statusu zaměstnance, a to v souladu s příslušným vnitrostátním právem. Pracovníci se tak i nadále musí aktivně domáhat ochrany svého postavení, přičemž oproti původnímu návrhu Směrnice nedochází k automatickému uplatnění domněnky při naplnění stanovených kritérií. Přepřetrpáním ustanovení o právní domněnce byl oslaben jeden z nejzásadnějších prvků původního návrhu Směrnice, který měl potenciál významně zlepšit postavení pracovníků digitálních platforem prostřednictvím jasně stanovených podmínek při určení jejich pracovněprávního statusu. Změna tohoto ustanovení byla předmětem kritiky ze strany odborné veřejnosti, ale někteří rovněž uvítali, že byla zavedena alespoň nějaká úprava na unijní úrovni.³⁵²

4.1. Právní domněnka o existenci pracovněprávního vztahu

Jak již bylo výše naznačeno, Směrnice upustila od doslovné úpravy určující podmínky pro uplatnění právní domněnky existence pracovněprávního poměru a tuto úpravu nahradila ustanovením, podle kterého bude právní domněnka o pracovněprávním vztahu dána, pokud budou zjištěny „skutečnosti naznačující, že dochází k řízení a kontrole“³⁵³, a to v souladu s právní úpravou jednotlivých členských států s přihlédnutím k judikatuře SDEU. Směrnice tak ponechává

³⁵¹ Je otázkou, do jaké míry by tyto skutečnosti představovaly naplnění uvedené podmínky. Dle mého názoru by ovšem uvedená podmínka byla naplněna, jelikož cestující mohou prostřednictvím aplikace ohodnotit i čistotu vozidla řidiče a další okolnosti jízdy a případné negativní hodnocení by následně mohlo mít vliv na další přidělování jízdy řidiči platformou.

³⁵² Například Ludovic Voet z Evropské odborové konfederace kritizoval oslabení Směrnice v rámci legislativního procesu a zároveň upozornil, že odpovědnost za uplatnění práv je fakticky přenesena na samotné pracovníky. Vyjádřil obavy, že od nich nelze očekávat, že budou hromadně iniciovat soudní řízení jen proto, aby si vydobyli ochranu, která by jim měla náležet automaticky. (Srov. VOET, L. *Platform work directive—delivering rights for all*. Social Europe [online]. 2024-03-29 [cit. 2025-05-18]. Dostupné z: <https://www.socialeurope.eu/platform-work-directive-delivering-rights-for-all>.)

³⁵³ Článek 5 odst. 1 Směrnice.

na členských státech, aby stanovily účinnou vyvratitelnou právní domněnku o existenci pracovněprávního vztahu a pracovníkům má být umožněno, aby právní domněnku uplatnili v soudním nebo správním řízení. Z uvedeného tak vyplývá, že bude na pracovnících digitálních platform, aby se aktivně bránili ve správních či soudních řízeních, což nepovažují za vhodné hned z několika důvodů. Není například jasné, v jakém typu řízení v ČR bude mít pracovník možnost se domáhat uplatnění uvedené vyvratitelné právní domněnky, zda to bude v rámci civilního soudního řízení prostřednictvím určovací žaloby dle ust. § 80 OSŘ, kde pracovník musí prokázat naléhavý právní zájem, nebo zda bude vytvořen zvláštní typ řízení v rámci implementace Směrnice do českého právního řádu. Dalším problémem přenesení této povinnosti na pracovníky je, že dle mého názoru se většina pracovníků nebude chtít domáhat svých práv prostřednictvím jakéhokoliv řízení, ať už kvůli obavám z finančních nákladů takového řízení, administrativní náročnosti nebo jednoduše z nedostatku informací a právního povědomí.³⁵⁴ Většina těchto pracovníků vyhledává práci prostřednictvím platform především s cílem rychlého výdělku, často bez hlubšího posouzení důsledků spojených s výkonem závislé práce mimo základní pracovněprávní vztah a ne zřídka sami pracovníci často upřednostňují výkon práce jako OSVČ. Dále je nepochybné, že pracovníky může před uplatněním práva bránit strach z vlastního postihu, kdy jim za výkon nelegální práce hrozí pokuta až do výše 100.000 Kč. Rovněž představa, že by pracovník s omezenými prostředky měl vést právní spor s platformou (společností) disponující rozsáhlým právním aparátem a silným ekonomickým zázemím, je zcela odrazující, což může mít právě za následek, že se pracovník raději nebude domáhat ochrany svých práv.

Za těchto okolností je tedy na místě otázka, zda Směrnice vůbec přináší reálný posun oproti současnému stavu. Ačkoliv Směrnice stanovuje nové povinnosti pro platformy a členské státy, v důsledku způsobu, jakým je právní domněnka koncipována, lze pochybovat o tom, zda Směrnice skutečně povede ke zlepšení postavení pracovníků digitálních platform. Skutečný dopad Směrnice ovšem bude možné posoudit až po její transpozici a implementaci do českého právního řádu. K provedení Směrnice do vnitrostátního práva mají členské státy lhůtu do 2. prosince 2026. Provádění Směrnice pak má do 2. prosince 2029 přezkoumat Evropská komise, která by se mj. měla zabývat i účinností právní domněnky a v případě potřeby pak navrhnout legislativní změny.

³⁵⁴ Co se týče informovanosti a právním povědomí o právní domněnce, Směrnice členským státům ukládá povinnost zavést podpůrná opatření jako například povinnost vypracovat pokyny, kterými budou nejen pracovníci digitálních platform informováni o právní domněnce a možnostech jejího uplatnění. (Srov. článek 6 písm. a) Směrnice)

4.2. Algoritmické řízení a transparentnost

Druhou významnou oblastí upravenou Směrnicí je zakotvení podmínek pro transparentní využívání automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů (algoritmického řízení), které digitální platformy často využívají k organizaci, monitorování a vyhodnocování práce. Ve vztahu k osobním údajům Směrnice stanoví určitá omezení pro zpracování osobních údajů pracovníků digitálními platformami prostřednictvím algoritmického řízení, kdy je například zakázáno zpracovávat osobní údaje o emočním nebo psychickém stavu pracovníka či např. zpracovávat osobní údaje s cílem předvídat výkon základních práv, jako např. svobody sdružování či práva na kolektivní vyjednávání.³⁵⁵ Dále Směrnice ukládá digitálním platformám povinnost informovat své pracovníky, případně jejich zástupce (a na žádost i příslušné vnitrostátní orgány) o používání automatizovaných monitorovacích či rozhodovacích systémů.³⁵⁶ Digitální platformy tak budou mít povinnost informovat tyto osoby především o skutečnosti, že automatizované monitorovací/rozhodovací systémy jsou vůbec využívány, jaká data jsou systémy monitorována, příp. jaká rozhodnutí jsou systémy přijímána apod. Takové informace mají digitální platformy povinnost poskytnout nejen svým pracovníkům a jejich zástupcům, ale rovněž osobám, které procházejí nábořem nebo výběrovým řízením.³⁵⁷

Směrnice dále ukládá členským státům povinnost zajistit, aby digitální platformy *vykonávaly dohled a se zapojením zástupců zaměstnanců pravidelně prováděly hodnocení dopadů (alespoň každé dva roky) jednotlivých rozhodnutí přijímaných nebo podporovaných automatizovanými monitorovacími/rozhodovacími systémy na pracovníky.*³⁵⁸ Za významné považují ustanovení Směrnice, které stanoví, že: „*Jakékoli rozhodnutí o omezení, pozastavení nebo ukončení smluvního vztahu nebo účtu osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy nebo jakékoli rozhodnutí s rovnocenně nepříznivým účinkem musí být učiněno člověkem*“³⁵⁹. Toto ustanovení tedy ukládá digitálním platformám povinnost, aby rozhodnutí spočívající v omezení či ukončení smluvního vztahu s pracovníkem, případně rozhodnutí o zablokování/zrušení účtu tohoto pracovníka, vždy učinil člověk (tedy nikoliv automatizované systémy). Jak již bylo výše uvedeno, například platforma Uber často řidičům omezuje přístup na jejich účet a po určitou dobu je těmto řidičům znemožněno se do aplikace přihlásit a přijímat jízdy (tudíž vydělávat peníze). K takovému zablokování účtu řidiče pak dochází právě automaticky, když například řidič

³⁵⁵ Viz článek 7 odst. 1 Směrnice.

³⁵⁶ Viz článek 9 odst. 1 Směrnice.

³⁵⁷ Viz článek 9 odst. 5 Směrnice.

³⁵⁸ Viz článek 10 odst. 1 Směrnice.

³⁵⁹ Článek 10 odst. 5 Směrnice.

opakovaně zruší přijaté jízdy či odmítne velké množství jízd mu nabízených v krátkém časovém úseku. Toto ustanovení tak může ochránit pracovníky digitálních platform před jejich automatickým vyřazením z pracovního procesu. Pracovníci rovněž budou mít právo obdržet od digitálních platform vysvětlení k automatizovaně přijímaným rozhodnutím a právo požádat platformu o přezkum určitých rozhodnutí.³⁶⁰

Směrnice zavádí povinnost digitálních pracovních platform nahlašovat práci vykonávanou jejich pracovníky příslušným orgánům v členských státech, kde je činnost fakticky vykonávána.³⁶¹ Cílem je zlepšit přehled veřejné správy o rozsahu a povaze platformové práce, což je zásadní pro účinné prosazování pracovního práva i daňových a sociálních předpisů.³⁶² Na tuto povinnost navazuje ustanovení o poskytování relevantních informací nejen státním orgánům, ale i zástupcům pracovníků.³⁶³ Platformy mají pravidelně sdílet údaje například o počtu pracovníků, jejich právním statusu, podmínkách výkonu práce či zapojených zprostředkovatelích.³⁶⁴ Možnost požadovat doplňující informace představuje důležitý nástroj pro kontrolu důstojných pracovních podmínek a omezení informační asymetrie mezi platformou a jejími pracovníky.

Současně Směrnice posiluje kolektivní vyjednávání tím, že platformám ukládá povinnost zajistit efektivní komunikační kanály mezi pracovníky i směrem k jejich zástupcům, jako jsou odborové organizace.³⁶⁵ Tato úprava reaguje na izolaci pracovníků bez fyzického pracoviště a vytváří předpoklady pro sdružování a kolektivní akci. Vedle toho Směrnice stanoví povinnost členských států zavést opatření na ochranu pracovníků před jakýmkoli nepříznivým zacházením nebo následky ze strany platformy³⁶⁶ a před propuštěním³⁶⁷ v souvislosti s uplatněním práv vyplývajících ze Směrnice.

4.3. Závěrečné zhodnocení Směrnice a úvahy *de lege ferenda*

Z hlediska celkového hodnocení Směrnice je třeba zdůraznit, že v tuto chvíli je na definitivní závěry ještě příliš brzy. Směrnice musí být teprve provedena do právních řádů

³⁶⁰ Viz článek 11 odst. 1, odst. 2 Směrnice.

³⁶¹ Článek 16 Směrnice.

³⁶² Tato informační povinnost digitálních platform může mít význam pro účinné vymáhání dodržování pracovněprávních předpisů. Uvedené reaguje na nedostatek, na který upozorňoval Hill, když uvedl, že „*Digitální ekonomiku bude velice těžké náležitě regulovat, pokud nebudou politickým činitelům dostupné správné údaje k monitorování aktivity těchto technologických platform.*“ (Srov. HILL, S. *Kalifornská výzva: Jak (ne)regulovat disruptivní modely podnikání*. Praha: Friedrich Ebert Stiftung, zastoupení v České republice, 2016. ISBN 978-80-87748-29-9 (online). Str. 12. Dostupné na https://prag.fes.de/fileadmin/public/pdf-publikace/Kalifornska_vyzva.pdf)

³⁶³ Viz článek 17 Směrnice.

³⁶⁴ Viz článek 17 odst. 1 Směrnice.

³⁶⁵ Viz článek 20 Směrnice.

³⁶⁶ Viz článek 22 Směrnice.

³⁶⁷ Viz článek 23 Směrnice.

jednotlivých členských států, a až konkrétní způsob implementace – zejména v České republice – ukáže, jaký dopad bude mít na postavení pracovníků digitálních platform v praxi. Již nyní však lze konstatovat, že Směrnice nenaplnila svůj původní potenciál. Výrazně ambicióznější návrh Evropské komise, který měl potenciál zásadně posílit ochranu pracovníků digitálních platform a usnadnit jejich přístup k zaměstnaneckému statusu, byl v průběhu legislativního procesu výrazně oslaben. Lobbing digitálních platform a některých členských států byl v tomto ohledu nepochybně velmi efektivní a výsledný kompromis tak odráží nejen snahu o regulaci, ale i významné zájmy dotčených platform, které dokázaly v rozhodovacím procesu prosadit méně závaznou podobu pravidel.

Na druhou stranu je třeba vyzdvihnout některé pozitivní aspekty přijaté úpravy. Zejména ustanovení týkající se využívání algoritmického řízení představují důležitý krok směrem k větší transparentnosti a ochraně práv pracovníků. Nově zakotvené povinnosti digitálních platform informovat pracovníky o fungování automatizovaných rozhodovacích systémů – včetně údajů, které tyto systémy zpracovávají, a pravidel, podle nichž rozhodují – zajišťují pracovníkům nejen právo na přístup k těmto informacím, ale i možnost domáhat se vysvětlení či přezkumu některých rozhodnutí učiněných pomocí automatizovaných systémů. Někteří autoři ovšem vnímají úpravu algoritmického řízení ve Směrnici jako problematickou, a to zejména proto, že implicitně předpokládá využívání automatizovaných systémů pro monitorování práce digitálními platformami. Tímto přístupem podle nich dochází k zavedení méně přísného režimu pro tyto technologie, zatímco v případě méně invazivních nástrojů, jako jsou například videokamery, platí v některých členských státech EU podstatně přísnější pravidla.³⁶⁸ Rovněž upozorňují na skutečnost, že Směrnice ukládá povinnosti k využívání algoritmického řízení pouze ve vztahu k platformové práci, což může mít za následek odepření této ochrany pracovníkům z jiných odvětví.³⁶⁹ Dále lze kladně hodnotit i zavedení informační povinnosti digitálních platform vůči vnitrostátním orgánům členských států, která by měla přispět k účinnější kontrole platformové práce. Platformy budou povinny oznamovat například počet osob vykonávajících práci prostřednictvím jejich rozhraní, průměrnou dobu trvání činnosti, počet odpracovaných hodin či výši příjmů, a také identifikovat zprostředkovatele, s nimiž mají smluvní vztah. Tyto informace mohou napomoci k účinnější kontrole dodržování (nejen) pracovněprávních předpisů.

³⁶⁸ DE STEFANO, V., & TAES, S. (2022). *Algorithmic management and collective bargaining*. Transfer: European Review of Labour and Research, 29(1), 21-36. <https://doi.org/10.1177/10242589221141055> (Original work published 2023).

³⁶⁹ Tamtéž.

S ohledem na dosud uvedené informace je tak bezpochyby jasné, že švarcsystém (neboli výkon závislé práce mimo základní pracovněprávní vztahy) představuje v platformové práci jeden z nejvýznamnějších problémů. Švarcsystém ovšem není rozšířený jen v platformové práci, ale lze se s tím setkat i v mnoha dalších oborech a odvětvích.³⁷⁰ Je tedy na místě se zamyslet nad úpravou pracovněprávních předpisů nejen ve vztahu k platformové práci, ale rovněž s cílem vymýtit, případně alespoň co nejvíce omezit, výskyt švarcsystému, který dlouhodobě narušuje rovné podmínky na trhu práce a oslabuje sociální jistoty dotčených pracovníků. Ačkoliv zákonodárce teprve nedávno novelizoval zákon o zaměstnanosti a zákon o inspekci práce, kdy byly zpřísněny podmínky pro posuzování nelegální práce (nezohlednění soustavnosti), byla doplněna možnost uložit trest zákazu činnosti³⁷¹ a dále bylo v zákoně o inspekci práce zakotveno oprávnění kontrolních orgánů *pořizovat zvukové, obrazové a zvukově-obrazové záznamy bez vědomí kontrolovaných osob*³⁷², dle mého názoru aktuální právní úprava není dostatečně přísná. A to především co se týče možné výše ukládaných pokut. Byť se horní hranice pokuty právníkům osobám za umožnění výkonu nelegální práce ve výši 10.000.000 Kč může jevit jako vysoká, právě v porovnání s obraty, kterých dosahují některé digitální platformy nebo další velké společnosti, lze mít pochybnosti o naplnění represivní a preventivní funkce takového trestu. Uvedené tvrzení můžeme aplikovat na příkladu Rohlíku (resp. skupiny Rohlik Group), který dle veřejně dostupných informací měl v roce 2023 dosáhnout obratu 17,8 miliard Kč.³⁷³ V porovnání s tímto obratem jsou pak pokuty ve výši 1,37 mil. Kč a 2,5 mil. Kč uložené Rohlíku (společnosti Velká pecka) inspektoráty práce v rámci výše rozebraných kontrolních zjištění zanedbatelné, a to obzvlášť ve srovnání s pokutami ukládanými ve Španělsku v řádech miliard korun českých. Za těchto okolností bych pak považovala za vhodnější způsob určení výše pokuty procentní sazbou z ročního obratu společnosti, jak je upraveno například v ust. § 24 odst. 20 zákona o ochraně spotřebitele, kdy za přestupky uvedené v citovaném ustanovení „lze uložit pokutu do výše 4 % celkového

³⁷⁰ Švarcsystém je rozšířený například v oblasti IT služeb a ve stavebnictví. Často se pak diskutuje i činnost poslaneckých asistentů, kteří svou činnost vykonávají jako OSVČ, a nikoliv v základním pracovněprávním vztahu, jak by nejlépe očekával. Jejich činnost ovšem již byla předmětem kontroly inspektorátu práce s překvapivým závěrem, že se v případě poslaneckých asistentů nejedná o švarcsystém. (Srov. PÁLKOVÁ, Š. *O švarcsystém se v případě asistentů poslanců nejedná, zjistila inspekce*. Lidovky.cz. [online]. 11.05.2012 [cit. 2025-05-21]. Dostupné z: https://www.lidovky.cz/domov/o-svarcsystem-se-v-pripade-asistentu-poslancu-nejedna-zjistila-inspekce.A120510_185459_ln_domov_spa.)

³⁷¹ Správní trest spočívající v zákazu činnosti je sice jedním z přísnějších trestů, avšak jak bylo již poukázáno v této diplomové práci na příkladu Rohlíku, společnosti tato rizika často obchází vytvořením holdingové struktury, kdy vydělí určitou část podnikání do dceřiné společnosti a v případě postihu zůstane hlavní činnost společnosti nedotčena. Je tedy zatím sporné, nakolik odrazující může tento trest být.

³⁷² Ust. § 7 odst. 1 písm. f) zákona o inspekci práce.

³⁷³ Forbes Česko. *Rohlík v Česku dosáhl rekordních tržeb. Jeho obrat stoupl o čtvrtinu* [online]. 2024-03-07 [cit. 2025-05-11]. Dostupné z: <https://forbes.cz/rohlik-v-cesku-dosahl-rekordnich-trzeb-jeho-obrat-stoupl-o-ctvrtinu/>.

ročního obratu prodávajícího“³⁷⁴. Pokud by tedy horní hranice pokuty ukládaná právníkem osobám za umožnění výkonu nelegální práce dle zákona o zaměstnanosti byla stanovena stejným způsobem, Rohlíku by bylo možné uložit pokutu (při zohlednění obratu za rok 2023) až do výše 712.000.000 Kč, což již jistě lze považovat za odstrašující částku. V souvislosti s tímto by rovněž bylo vhodné zavést efektivní způsob předávání informací mezi správními orgány pro účely vyměření poplatků a daní při odhalení nelegální práce. Jak již bylo výše v této práci uvedeno, Nejvyšší kontrolní úřad na tento nedostatek upozornil v kontrolním závěru z jedné ze svých kontrolních akcí.³⁷⁵ Efektivní spolupráce by mohla spočívat v tom, že by inspektoráty práce po pravomocném skončení správního řízení, v rámci kterých by byla odhalena nelegální práce a uložena pokuta, automaticky předávaly tuto informaci dalším příslušným správním orgánům (orgány finanční správy, správy sociálního zabezpečení i zdravotní pojišťovny).

Jako další vhodné řešení se nabízí zavedení nové kategorie pracovníků do českého právního řádu po vzoru britského *worker* ve smyslu § 230 odst. 3 písm. ERA. Do této kategorie by mohly být zařazeny osoby, které by nebylo možné jednoznačně označit za zaměstnance či nezávislé podnikatele, a které by si chtěly zachovat určitou míru nezávislosti a autonomie, ale zároveň by jim byla poskytnuta alespoň minimální ochrana (např. minimální mzda, nárok na dovolenou, ochrana před diskriminací) a určité sociální jistoty. Cílem zavedení takové mezikategorie by bylo vyvážit flexibilitu nových forem práce s potřebou právní jistoty a důstojných pracovních podmínek, a tím reagovat na proměňující se realitu trhu práce, která již neodpovídá tradičnímu dichotomickému dělení na zaměstnance a podnikatele.³⁷⁶

Jedním z teoreticky velmi zajímavých, byť zatím spíše vizionářských řešení, by mohl být návrh Davidova³⁷⁷ na využití umělé inteligence (AI) k posouzení právního postavení pracovníků ještě před vznikem smluvního vztahu. Podle této myšlenky by měl zaměstnavatel (nebo jiný zadavatel práce), který hodlá navázat spolupráci s osobou jakožto OSVČ, nejprve získat povolení

³⁷⁴ Ustanovení § 24 odst. 20 zákona o ochraně spotřebitele.

³⁷⁵ NEJVYŠŠÍ KONTROLNÍ ÚŘAD. *Kontrolní závěr z kontrolní akce č. 18/32 – Příjmy státního rozpočtu vybírané v oblasti zdaňování práce*. Praha: NKÚ, 2019 [cit. 2025-05-21]. Dostupné z: <https://www.nku.cz/assets/kon-zavery/k18032.pdf>.

³⁷⁶ Zavedení kategorie pracovníka do českého právního řádu navrhuje např. Tkadlec (Srov. TKADLEC, Matěj. 3. *Pracovník v českém pracovním právu*. In: TKADLEC, Matěj. *Postavení zaměstnance v měnícím se světě závislé práce se zaměřením na digitální platformy*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2024, s. 119.) nebo např. Kubešová (Srov. KUBEŠOVÁ, J. *Ochrana „digitálních nádeníků“*. In: PICHRT, Jan; BOHÁČ, Radim a MORÁVEK, Jakub (ed.). *Sdílená ekonomika tři roky poté - závěry a perspektivy*. Praha: Wolters Kluwer, 2019, s. 48. ISBN 978-80-7598-591-0.) a rovněž Dolanský ve své diplomové práci (Srov. DOLANSKÝ, Pavel. *Švarcsystém v přepravě osob a zboží*. Diplomová práce, vedoucí Morávek, Jakub. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, 2024.)

³⁷⁷ DAVIDOV, Guy. *Using AI to Mitigate the Employee Misclassification Problem*. The Modern Law Review. 2025, roč. 88, č. 2. DOI: 10.1111/1468-2230.12919.

od státem spravovaného AI systému. Tento systém by na základě zadaných informací a podkladů vyhodnotil, zda se jedná o samostatnou činnost, nebo spíše o závislou práci. V kladném případě by bylo možné uzavřít s pracovníkem obchodní smlouvu, zatímco v opačném případě by bylo nutné uzavřít pracovní smlouvu, případně se domáhat přezkumu soudní cestou. Zavedení takového systému by nicméně vyžadovalo zásadní legislativní a institucionální změny, stejně jako technologickou infrastrukturu, která by zajistila jeho spolehlivý provoz. Zda je české prostředí na podobnou inovaci připraveno, je přinejmenším diskutabilní – připomenout lze například problematickou digitalizaci stavebního řízení, která ukázala limity současných kapacit i nedostatečnou provázanost mezi jednotlivými úřady. Přesto by zavedení takového nástroje mohlo mít výrazný preventivní dopad, zejména tím, že by rizikové vztahy byly identifikovány již v jejich počátku.

Závěr

Dynamický rozvoj digitalizace a rychlý technologický pokrok bezesporu přináší řadu výzev nejen v oblasti pracovního práva. Reakce zákonodárce na tyto změny však často není dostatečně rychlá ani pružná. Tato skutečnost se výrazně projevuje také v kontextu digitálních platforem, které svou činností mnohdy označují inovativními termíny a usilují o vytvoření dojmu nového podnikatelského modelu, jenž není právně výslovně regulován. V důsledku toho pak tyto platformy vstupují na trh bez splnění zákonných požadavků vztahujících se k určitému typu podnikání, přičemž tvrdí, že jejich „alternativní“ služby dosud nejsou právně zakotveny, a odvolávají se na tzv. právní vakuum.

Tato strategie je typická i pro společnost Uber, která od svého vstupu na trh prezentovala svou činnost nikoli jako poskytování taxislužby, ale jako provozování technologické aplikace zprostředkující přepravu. Na tomto základě se Uber pokusil vyhnout regulaci taxislužby i souvisejícím povinnostem vůči řidičům. Místo jejich splnění společnost hradila pokuty uložené řidičům za poskytování služeb bez příslušného oprávnění. To, že činnost Uberu ve své podstatě spočívá v poskytování přepravních služeb, nikoliv pouze v poskytování služeb informační povahy, následně potvrdil Soudní dvůr EU v rozsudku ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi proti Uber Systems Spain SL, sp. zn. C-434/15*.³⁷⁸ Jak bylo uvedeno výše v této diplomové práci, v roce 2022 dokonce vyšly najevo nekalé praktiky společnosti Uber, která vědomě obcházela zákony, úmyslně znemožňovala vnitrostátním orgánům některých evropských zemí provádět kontroly, podporovala násilí na řidičích a budovala vlivné vazby na významné evropské politiky. Tyto skutečnosti svědčí o silné lobbistické kapacitě společnosti a její schopnosti efektivně čelit zpříšňující se regulaci.

Jak bylo vymezeno v úvodu, cílem této diplomové práce byla analýza právního postavení pracovníků digitálních platforem se zřetelem na platnou právní úpravu a relevantní judikaturu českých i zahraničních soudů. Problematika nesprávné právní klasifikace těchto pracovníků představuje velmi aktuální téma, jehož význam dále roste v souvislosti s pokračujícím rozvojem platformové ekonomiky. Digitální platformy své pracovníky často označují jako partnery nebo nezávislé dodavatele, kteří si údajně sami určují pracovní dobu a mají vysokou míru autonomie při poskytování služeb. Jak však bylo prokázáno detailní analýzou činnosti pracovníků dvou z nejrozšířenějších platforem v České republice (Uber, Rohlik.cz), tyto subjekty ve skutečnosti

³⁷⁸ Rozsudek Soudního dvora EU (velkého senátu) ze dne 20.12.2017, ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi proti Uber Systems Spain SL*, č. C-434/15.

vykonávají nad pracovníky kontrolu, organizují jejich práci, jednostranně určují výši odměny, hodnotí jejich výkon a v případě nespokojenosti uplatňují sankční mechanismy.

Zatímco v případě platformy Uber byla shledána určitá míra svobody řidičů, zejména ve vztahu k možnosti odmítat jízdy cestujícím (byť v omezeném rozsahu), u kurýrů Rohlíku je míra organizační a ekonomické závislosti na platformě natolik výrazná, že o naplnění znaků závislé práce nelze mít pochyby. Kurýři totiž na rozdíl od řidičů Uber nemají možnost odmítat přidělené zakázky a mají povinnost je v předem stanovený čas doručit zákazníkům. Ostatně to potvrdily i orgány inspekce práce po provedených kontrolách, které v činnosti kurýrů shledaly znaky závislé práce. Z veřejně dostupných rozhovorů s kurýry rovněž vyplynulo, že tito pracovníci často absolvují i patnáctihodinové směny, přičemž kratší směny jsou z ekonomického hlediska nevýhodné vzhledem k časovým nárokům spojeným s přípravou na výkon práce. Ačkoliv tedy u platformy Uber není dána taková míra závislosti řidičů na platformě jako u kurýrů Rohlíku, tak rovněž řidiči Uberu mají určitá omezení, co se týče množství odmítnutých či zrušených jízd a nutnosti udržet si hodnocení zákazníků na určité úrovni.

Srovnání přístupů jednotlivých států přineslo zajímavé závěry. Ve Velké Británii bylo řidičům Uberu přiznáno postavení pracovníků („*workers*“) s nárokem na určitou míru minimální ochrany vyplývající z pracovněprávních předpisů. Naproti tomu v Kalifornii si digitální platformy i po přijetí nové právní úpravy, směřující k posílení ochrany pracovníků, prostřednictvím nákladné kampaně a iniciativy voličů prosadily výjimku z této legislativy. Tento případ ilustruje značný ekonomický a politický vliv digitálních platforem, které dokázaly investicí ve výši 200 milionů USD zvrátit vůli zákonodárce a fakticky si vytvořit vlastní právní režim. Oproti tomu španělský přístup, reprezentovaný přijetím tzv. zákona o kurýrech, lze považovat za příklad prioritizace ochrany pracovníků před zájmy nadnárodních korporací.

Ačkoli je nutné pracovníkům digitálních platforem zajistit odpovídající pracovněprávní ochranu, je současně nezbytné respektovat zásadu autonomie vůle. V případech, kdy si pracovníci dobrovolně zvolí postavení osoby samostatně výdělečně činné, by jim měla být tato forma spolupráce umožněna. Zároveň je však třeba zajistit, aby byli předem komplexně informováni o všech rizicích s tímto postavením spojených a o právech, kterých se tímto rozhodnutím vzdávají. Optimální by bylo zavést alespoň základní úroveň pracovněprávní ochrany i pro osoby samostatně výdělečně činné, jak je tomu právě ve Spojeném království v případě kategorie „*workers*“.

Evropská komise se problematikou právního postavení pracovníků digitálních platforem rovněž zabývala, což vedlo k vypracování návrhu Směrnice s cílem zlepšit ochranu těchto pracovníků. Jak bylo v této práci podrobně rozebráno, původní návrh obsahoval ambiciózní

opatření spočívající v zavedení právní domněnky existence pracovního poměru při splnění alespoň dvou z pěti stanovených kritérií. Tento mechanismus měl potenciál výrazně zlepšit právní postavení pracovníků a usnadnit jejich přístup k pracovněprávní ochraně. Finální znění Směrnice však od tohoto ustanovení ustoupilo a ponechalo úpravu právní domněnky na jednotlivých členských státech, čímž se oslabila její účinnost. Ačkoli Směrnice zachovává právo pracovníků uplatnit domněnku v soudním nebo správním řízení, odpovědnost za řešení nesprávné klasifikace jejich postavení zůstává přenesena na samotné pracovníky. Jak bylo v této práci naznačeno, takové řešení není z hlediska efektivity a rovnosti přístupu uspokojivé. Skutečný dopad Směrnice na právní postavení pracovníků a fungování digitálních platforem bude možné zhodnotit až po její implementaci do českého právního řádu.

Seznam použitých zkratek

AB 5	Assembly Bill No. 5, 2019
brněnský inspektorát	Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj
ČR	Česká republika
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
ERA	Employment Rights Act 1996
EU	Evropská unie
NSS	Nejvyšší správní soud
Občanský zákoník	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
OSŘ	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
pražský inspektorát	Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
Směrnice	směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
ust.	ustanovení
zákon o daních z příjmů	zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
zákon o inspekci práce	zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
zákon o kontrole	zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů
zákon o pobytu cizinců na území ČR	zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

zákon o silniční dopravě	zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů
zákon o svobodném přístupu k informacím	zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů
zákon o zaměstnanosti	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
živnostenský zákon	zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon) , ve znění pozdějších předpisů

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Velké komentáře. V Praze: C.H. Beck, 2023. ISBN 978-80-7400-951-8.

BLAŽEK, Michal. 1.3.3 *Digitalizace*. In: BLAŽEK, MICHAL. *Nová idea soukromého pracovního práva*. Praha: C.H. Beck, 2023, s. 32. ISBN: 978-80-7400-915-0.

DAVIDOV, Guy. *Using AI to Mitigate the Employee Misclassification Problem*. The Modern Law Review. 2025, roč. 88, č. 2. DOI: 10.1111/1468-2230.12919.

DE STEFANO, V., & TAES, S. (2022). *Algorithmic management and collective bargaining*. Transfer: European Review of Labour and Research, 29(1), 21-36. <https://doi.org/10.1177/10242589221141055> (Original work published 2023).

DOUŠOVÁ, Jana. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020. ISBN: 978-80-7400-810-8.

FRYDRYCHOVÁ, M. *Uber, Airbnb, Zonky a další, co jsou vlastně zač? Aneb právní povaha subjektů vystupujících v rámci sdílené ekonomiky*. In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK, eds. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer, 2017. Str. 249. ISBN: 978-80-7552-874-2.

GRIESBACH, Kathleen et al. *Algorithmic Control in Platform Food Delivery Work*. Socius: Sociological Research for a Dynamic World. 2019, roč. 5. DOI: 10.1177/2378023119870041. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2378023119870041>.

HILL, Steven. *Kalifornská výzva: jak (ne)regulovat disruptivní modely podnikání*. Dialog - strategie - alternativy. Praha: Friedrich-Ebert-Stiftung, zastoupení v České republice, 2016. ISBN 978-80-87748-28-2.

HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2025-2-26]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

KOŠNAR, Michael; BUKOVJAN, Petr; HLOUŠKOVÁ, Pavla; ROUČKOVÁ, Dana; SCHWEINER, Petr et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem po novele k 1.10.2023 a 1.1.2024*. 17. aktualizované vydání. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: Nakladatelství ANAG, [2023]. ISBN 978-80-7554-398-1.

KROUPA, Aleš, Jana VÁŇOVÁ a Soňa VEVERKOVÁ. *České digitální pracovní platformy*. Praha: RILSA, 2023. ISBN 978-80-7416-453-8.

KUBEŠOVÁ, J. *Ochrana „digitálních nádeníků“*. In: PICHRT, Jan; BOHÁČ, Radim a MORÁVEK, Jakub (ed.). *Sdílená ekonomika tři roky poté - závěry a perspektivy*. Praha: Wolters Kluwer, 2019, s. 48. ISBN 978-80-7598-591-0.

LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN: 978-80-7400-852-8.

PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář 2. vydání* (3. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2024.

PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2025-2-26]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

- PICHRT, J. *Memoranda, ubytovací poplatky ... a co dál?* In: PICHRT, J., BOHÁČ, R. ELISHER, D., KOPECKÝ, M., MORÁVEK, J. ed. *Sdílená ekonomika a delikty*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. str. 12. ISBN: 978-80-7598-236-0
- PICHRT, J. PASTOREK, Š. *Úvahy nad (ne)zbytností redefinice nelegální práce*. In: PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ. PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ. *Nad vymezením závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN: 978-80-7676-593-1.
- PICHRT, Jan. *Zero hours contracts*. Online. AUC IURIDICA. 2019, roč. 2019, č. 1, s. 93-101. ISSN 2336-6478. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2019.7>. [cit. 2025-05-21].
- PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Academia iuris. V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5.
- PRUNNER, Petr. *Praktické problémy při rozpoznávání švarcsystému*. Právní rozhledy, 2023, č. 17, s. 597-601.
- ŘEHOŘOVÁ, L. *Ekonomika online platforem a proměna pracovního trhu*. In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK, eds. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN: 978-80-7552-874-2.
- SEJKORA, T. *Závislá činnost jako zdroj příjmů fyzických osob aneb když jeden termín neznamená vždy totéž*. In: PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ. *Nad vymezením závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN: 978-80-7676-593-1.
- SOLOMONOVÁ, Kristýna; BALADA, Lukáš; DICKELT, František a KUNŠTÁTOVÁ, Tatiana. *Živnostenský zákon: komentář*. 2. vydání. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2023. ISBN 978-80-7400-929-7.
- STÁDNÍK, Jaroslav; KADLEC, Michal; DEKAN, Jeroným; SEIDL, Petr; PASTORKOVÁ, Monika et al. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Komentáře Wolters Kluwer. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. ISBN 978-80-7676-612-9.
- STONJEK (SOLIS), P. *Sdílená ekonomika – kdy se již jedná o podnikání?* In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK, eds. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 285. ISBN: 978-80-7552-874-2.
- ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Studie lidských práv. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.
- ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník: Komentář, Svazek I, (§ 1-654)*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2025-3-1]. ASPI_ID KO89_a2012CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.
- TKADLEC, M. *Sdílená ekonomika: Výzva pro právní úpravu závislé práce?* In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK, eds. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 66. ISBN: 978-80-7552-874-2.
- TKADLEC, Matěj. *Postavení zaměstnance v měnícím se světě závislé práce se zaměřením na digitální platformy*. V Praze: C.H. Beck, 2024. ISBN 978-80-7400-974-7.
- TODOLÍ-SIGNES, Adrián. *The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation?* Online. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2017, roč. 23, č. 2, s. 193-205. ISSN 1024-2589.
- TOMŠEJ, J. 6. *K vymezení pojmu závislé práce v kontextu práce přes digitální platformu*. In: PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ. *Nad vymezením závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 58. ISBN: 978-80-7676-593-1.

TOMŠEJ, J. *Právní status řidičů Uber: nehas, co tě nepálí?* In: PICHRT, Jan, Radim BOHÁČ a Jakub MORÁVEK, eds. *Sdílená ekonomika - sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 106. ISBN: 978-80-7552-874-2.

VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Beckova edice komentované zákony. V Praze: C.H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-889-4.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

BLABLACAR. *Definice sdílené ekonomiky*. Blablacar [online]. © 2025 [cit. 18. 2. 2025]. Dostupné z: <https://blog.blablacar.cz/blablalife/novy-druh-cestovani/spolecnost/definice-sdilene-ekonomiky>

BOLT. *Fleet*. Bolt [online]. [cit. 18. 2. 2025]. Dostupné z: <https://bolt.eu/cs-cz/fleet/>.

CENTRE FOR EUROPEAN POLICY STUDIES. *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models: final report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021, s. 27-28. DOI: 10.2767/224624. Dostupné z: <https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2021/06/KE-02-21-572-EN-N.pdf>. ISBN: 978-92-76-37273-8.

CENTRE FOR EUROPEAN POLICY STUDIES. *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models: final report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021, s. 7. DOI: 10.2767/224624. Dostupné z: <https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2021/06/KE-02-21-572-EN-N.pdf>.

DENÍK ALARM. „Chceme důstojnou odměnu.“ *Podmínky pro kurýry se opět zhoršují*. Deník Alarm [online]. 22.04.2024. [cit. 2025-03-06]. Dostupné z: <https://denikalarm.cz/2024/04/chceme-dustojnou-odmenu-podminky-pro-kuryry-se-opet-zhorsuji/>.

DENÍK ALARM. *Stávkující kurýři Wolt poslali vedení petici se svými požadavky*. Deník Alarm [online]. 04.02.2023. [cit. 2025-03-07]. Dostupné z: <https://denikalarm.cz/2023/02/stavkujici-kuryri-woltu-poslali-vedeni-petici-se-svymi-pozadavky/>.

Digitální a informační agentura. Portál veřejné správy. *Udělení oprávnění řidiče taxislužby (Žlutá karta řidiče taxislužby)* [online]. [cit. 2025-03-14]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/sluzby-vs/udeleni-opravneni-ridice-taxisluzby-zluta-karta-ridice-taxisluzby-S6984>.

Digitální a informační agentura. Portál veřejné správy. *Zařazení vozidla taxislužby – Evidenční nálepka TAXI*. [online]. [cit. 2025-03-11]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/sluzby-vs/zarazeni-vozidla-taxisluzby-evidencni-nalepka-taxi-S6910>

El Economista. *La Inspección de Trabajo impone a Glovo nuevas sanciones por 57 millones* [online]. 24.01.2023 [cit. 2025-04-20]. Dostupné z: <https://www.eleconomista.es/retail-consumo/noticias/12119963/01/23/La-Inspeccion-de-Trabajo-impone-a-Glovo-nuevas-sanciones-por-57-millones.html>.

Eurofound. *Glovo (Delivery Hero) to hire riders as employees to avoid legal uncertainties (Initiative)*. Record number 4448, Platform Economy Database, Dublin. 02.12.2024 [online]. [cit. 2025-04-20]. Dostupné z: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/glovo-delivery-hero-to-hire-riders-as-employees-to-avoid-legal-uncertainties-110197>.

Eurofound. *Riders' law* [online]. Record number 2449, Platform Economy Database, Dublin, 2021. [cit. 2025-04-20]. Dostupné z: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142>.

European Parliament. *Platform work: first green light to new EU rules on employment status* [online]. 19.03.2024 [cit. 2025-04-27]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240318IPR19420/platform-work-first-green-light-to-new-eu-rules-on-employment-status>.

Forbes Česko. *Rohlík v Česku dosáhl rekordních tržeb. Jeho obrat stoupl o čtvrtinu* [online]. 2024-03-07 [cit. 2025-05-11]. Dostupné z: <https://forbes.cz/rohlik-v-cesku-dosahl-rekordnich-trzeb-jeho-obrat-stoupl-o-ctvrtinu/>.

France 24. *Delivery firm Glovo riders in Spain to become employees* [online]. 2024-12-02 [cit. 2025-04-20]. Dostupné z: <https://www.france24.com/en/live-news/20241202-delivery-firm-glovo-riders-in-spain-to-become-employees-1>.

FREIWALDOVÁ, Pavla. Zaměstnanec versus ičař. Kdo víc vydělá a o čem se moc nemluví. *Zaměstnanec versus ičař. Kdo víc vydělá a o čem se moc nemluví* [online]. 2022. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/prace-na-ic-zamestnanecky-pomer-vyhody-nevyhody-srovnani.A220222_093507_podnikani_frp.

HORÁČEK, F. *Rohlík zpřísnil systém odměňování. Sklízí kritiku kurýrů i manželek*. Seznam zprávy [online]. 09.01.2022 [cit. 2025-05-11]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-rohlik-zprisnil-system-odmenovani-sklizi-kritiku-kuryru-i-manzelek-185286>.

HROCH, J. Neumí česky a nevědí, kam jedou. Praha chce přitvrdit proti alternativním taxi a zavést povinné zkoušky. Seznam zprávy [online]. 2024-12-16 [cit. 2025-05-18]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-politika-praha-chce-pritvrdit-proti-alternativnim-taxi-a-zavest-povinne-zkousky-266079>.

ILO. *From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment*. [online] Geneva, 2012, s. 27. [cit. 2025-03-03]. ISBN 978-92-2-126224-4.

IOE. *Spain: Supreme Court decision on the employment status of workers for a delivery company and social dialogue process on a "Riders Law"* [online]. Industrial Relations News, říjen 2020 [cit. 2025-04-20]. Dostupné z: <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-october-2020/news/article/spain-supreme-court-decision-on-the-employment-status-of-workers-for-a-delivery-company-and-social-dialogue-process-on-a-riders-law>

JANEČKOVÁ, M. *Nemáte šéfa, nemáte kolegy. Rohlík vyvedl smlouvy s kurýry mimo původní firmu*. Deník N [online]. 17.02.2022. [cit. 2025-03-07]. Dostupné z: <https://denikn.cz/810711/nemate-sefa-nemate-kolegy-rohlik-vyvedl-smlouvy-s-kuryry-mimo-puvodni-firmu/>.

KRIUŠENKO, A. *Jednání v Rohlíku skončila, firma přistoupila ke změnám a varuje kurýry před stávkou*. Hospodářské noviny [online]. 14.01.2022 [cit. 2025-05-11]. Dostupné z: <https://archiv.hn.cz/c1-67022030-jednani-v-rohliku-skoncila-firma-pristoupila-ke-zmenam-a-varuje-kuryry-pred-stavkou>.

Le Monde. *France leads objection to EU reform on app workers* [online]. 2023-12-22 [cit. 2025-04-27]. Dostupné z: https://www.lemonde.fr/en/european-union/article/2023/12/22/france-leads-objection-to-eu-reform-on-app-workers_6368449_156.html.

MARISCAL ABOGADOS. *What is the Workers' Statute?* [online]. [cit. 2025-04-20]. Dostupné z: <https://www.mariscal-abogados.com/what-is-the-workers-statute/>.

MARSHALL, A. *Uber and Lyft spent 200 million dollars to write their own labor law*. Wired [online]. 04.11.2020. [cit. 2025-04-06]. Dostupné z: <https://www.wired.com/story/200-million-uber-lyft-write-own-labor-law/>.

NEJVYŠŠÍ KONTROLNÍ ÚŘAD. *Kontrolní závěr z kontrolní akce č. 18/32 – Příjmy státního rozpočtu vybírané v oblasti zdaňování práce*. Praha: NKÚ, 2019 [cit. 2025-02-28]. Dostupné z: <https://www.nku.cz/assets/kon-zavery/k18032.pdf>.

OECD/ILO/European Union (2023), *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*, OECD Publishing, Paris, str. 40, <https://doi.org/10.1787/0ddcac3b-en>.

OXFORD LEARNER'S DICTIONARIES. *Sharing economy*. Oxford Learner's Dictionaries [online]. © 2025 [cit. 18. 2. 2025]. Dostupné z: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/sharing-economy?q=sharing+economy>.

PÁLKOVÁ, Š. *O švarcsystém se v případě asistentů poslanců nejedná, zjistila inspekce*. Lidovky.cz. [online]. 11.05.2012 [cit. 2025-05-21]. Dostupné z: https://www.lidovky.cz/domov/o-svarcsystem-se-v-pripade-asistentu-poslancu-nejedna-zjistila-inspekce.A120510_185459_ln_domov_spa.

Perkins Coie. *California Supreme Court Upholds Proposition 22*. [online] 25.07.2024. [cit. 2025-04-06]. Dostupné z: <https://perkinscoie.com/insights/update/california-supreme-court-upholds-proposition-22>.

Politico. *Spain slaps food-delivery firm with penalty of up to €79 million* [online]. 21. 9. 2022 [cit. 2025-04-20]. Dostupné z: <https://www.politico.eu/article/spain-slaps-food-delivery-firm-with-fine-of-up-to-79-million/>.

RADA EVROPSKÉ UNIE. *Spotlight on digital platform workers in the EU*. [online]. European Union, 2024. [cit. 2025-03-03] Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/>.

ROHLIK.CZ. *Časté dotazy – Platba*. Rohlik.cz [online]. [cit. 2025-03-06]. Dostupné z: <https://www.rohlik.cz/stranka/caste-dotazy#platba-08>.

ROHLIK.CZ. *Chci rozvážet. Život v Rohlíku* [online]. [cit. 2025-03-07]. Dostupné z: <https://zivotvrohliku.cz/chci-rozvazet/>.

RÜCKLOVÁ, K. *Rozhovor: prof. Jan Pichrt - Nedodržování pravidel generuje na straně aktérů sdílené ekonomiky neoprávněné výhody*. Právní prostor [online]. 2018 [cit. 18. 2. 2025]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/rozhovor-prof-jan-pichrt-pravni-prostor-2018>

STÁDNÍK J., KIELER, P. *Nejvyšší správní soud k otázce švarcsystému*. Práce a mzda, 2018, č. 11, s. 41. In ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2025-04-09]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/252835/1/2?vtextu=st%C3%A1dn%C3%ADk%20nel eg%C3%A1ln%C3%AD%20pr%C3%A1ce>.

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Nelegální zaměstnávání, nelegální práce* [online]. 2025 [cit. 2025-02-20]. Dostupné z: https://www.suip.cz/informace-ze-zamestnanosti/-/asset_publisher/YK1IEp7MjdO/content/nelegalni-prace.

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Seznam hlavních kontrolních úkolů SÚIP na rok 2024*. In: *Roční program kontrolních akcí SÚIP na rok 2024* [online]. Opava: SÚIP, 2023 [cit. 2025-02-26]. str. 40. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/43676/rocni_program_kontrolnich_akci_SUIP_na_rok_2024.pdf/c5d8c3a8-e7b8-7612-f33b-328485c35bbb

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Seznam hlavních kontrolních úkolů SÚIP na rok 2023*. In: *Roční program kontrolních akcí SÚIP na rok 2023* [online]. Opava: SÚIP, 2022 [cit. 2025-02-26]. str. 33 Dostupné z:

<https://www.suip.cz/documents/20142/43676/Ro%C4%8Dn%C3%AD+program+kontroln%C3%ADch+akc%C3%AD+S%C3%A9AIP+na+rok+2023.pdf/3d287c86-2000-7301-04c0-adc881dff7f0>

Stylianou Nassos, Dale Becky, Dahlgreen Will. *Uber Files: Greyballing, kill switches, lobbying - Uber's dark tricks revealed*. BBC [online] 11.07.2022. [cit. 2025-04-27]. Dostupné z: <https://www.bbc.co.uk/news/resources/idt-f2971465-73d2-4932-a889-5c63778e273d>.

Sumagaysay, L. *Prop. 22 gig-work law upheld by California Supreme Court*. CalMatters [online]. 25.07.2024 [cit. 2025-04-06]. Dostupné z: <https://calmatters.org/economy/2024/07/prop-22-california-gig-work-law-upheld/>.

SZUŤÁNYI, R., RUZHOVÁ, N. *Změna definice nelegální práce*. Právní prostor [online]. 01.02.2024 [cit. 2025-02-20]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zmena-definice-nelegalni-prace>.

ŠPLÍCHAL, P. *Únava, bouračky a stálý dohled. Podle Čupra je ale 99 procent kurýrů Rohlíku spokojených*. Deník Alarm [online]. 25.01.2022. [cit. 2025-03-07]. Dostupné z: <https://denikalarm.cz/2022/01/unava-bouracky-a-staly-dohled-podle-cupra-je-ale-99-procent-kuryru-rohliku-spokojenych/>.

UBER (2022). *Jak fungují aplikace a web Uber*. [online]. [cit. 2025-01-26] Dostupné z: <https://www.uber.com/legal/cs/document/?name=how-the-uber-and-uber-eats-apps-and-websites-work&country=czech-rep&lang=cs>

Uber B.V. *Všeobecné podmínky použití – Česká republika* [online]. 2024-03-08 [cit. 2025-03-10]. Dostupné z: <https://www.uber.com/legal/cs/document/?country=czech-rep&lang=cs&name=general-terms-of-use>.

Uber Technologies Inc. 3. *Služby třetích stran – odst. 3.1. Všeobecné podmínky použití*. [online]. Poslední změna: 8.3.2024 [cit. 2025-03-11]. Dostupné z: <https://www.uber.com/legal/cs/document/?country=czech-rep&lang=cs&name=general-terms-of-use>.

Uber Technologies Inc. *Fleet Owners*. Uber [online]. [cit. 2025-02-18]. Dostupné z: <https://www.uber.com/cz/cs/drive/vehicle-solutions/fleet-owners/>.

Uber Technologies Inc. *How Surge Pricing Works* [online]. [cit. 2025-04-20]. Dostupné z: <https://www.uber.com/us/en/drive/driver-app/how-surge-works/>.

Uber Technologies Inc. *Jak fungují hodnocení* [online]. [cit. 2025-03-05]. Dostupné z: https://www.uber.com/cz/cs/drive/basics/how-ratings-work/?uclick_id=99ff6b1d-ebde-468f-ba90-5e74236e9c33.

Uber Technologies Inc. *Jak používat aplikaci Uber* [online]. [cit. 2025-01-26]. Dostupné z: <https://www.uber.com/cz/cs/about/how-does-uber-work/>.

Uber Technologies Inc. *Požadavky na auta v České republice*. Uber [online]. [cit. 2025-03-06]. Dostupné z: https://www.uber.com/cz/cs/drive/requirements/vehicle-requirements/?city=prague&uclick_id=99ff6b1d-ebde-468f-ba90-5e74236e9c33.

Uber Technologies Inc. *Požadavky na řidiče a vozidla*. Uber [online]. [cit. 2025-03-06]. Dostupné z: https://www.uber.com/cz/cs/drive/requirements/?uclick_id=99ff6b1d-ebde-468f-ba90-5e74236e9c33.

Uber Technologies Inc. *Proces přezkoumání deaktivace účtu řidiče*. [online]. [cit. 2025-03-11]. Dostupné z: <https://www.uber.com/cz/cs/drive/driver-app/deactivation-review/>.

Uber Technologies Inc. *Přidej se k flotile v České republice* [online]. [cit. 2025-03-10]. Dostupné z: <https://www.uber.com/cz/cs/drive/vehicle-solutions/fleet-partners/?city=prague>.

Uber Technologies Inc. *Všeobecné podmínky použití – Česká republika*. Uber [online]. [cit. 2025-03-10]. Dostupné z: <https://www.uber.com/legal/cs/document/?country=czech-rep&lang=cs&name=general-terms-of-use>.

Uber Technologies Inc. *Výběr typu auta* [online]. [cit. 2025-03-05]. Dostupné z: <https://help.uber.com/cs-CZ/riders/article/v%C3%BDb%C4%9Br-typu-auta?nodeId=53d5ef29-0fa5-4252-a48c-43ff244ce6ce>.

Uber Technologies, Inc. *Nové ceny předem na platformě Uber*. Uber Blog. [online]. 01.06.2023 [cit. 2025-03-16]. Dostupné z: <https://www.uber.com/cs-CZ/blog/cz-new-upfront-fares/>.

VOET, L. *Platform work directive—delivering rights for all*. Social Europe [online]. 2024-03-29 [cit. 2025-05-18]. Dostupné z: <https://www.socialeurope.eu/platform-work-directive-delivering-rights-for-all>.

VÚPSV (Výzkumný ústav práce a sociálních věcí). *Nové formy zaměstnávání: past, či budoucí cesta?* RILSA [online]. [cit. 18. 2. 2025]. Dostupné z: <https://www.rilsa.cz/projekty/nove-formy-zamestnavani-past-ci-budouci-cesta/>.

WOLT. *Staň se partnerským kurýrem Woltu*. [online] 2025 [cit.2025-03-03]. Dostupné z: <https://explore.wolt.com/cs/cze/couriers>.

3. Seznam použitých právních předpisů

Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 115/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Zákon č. 130/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 408/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

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

4. Seznam použitých zahraničních právních předpisů

Assembly Bill No. 5, 2019.

Business and Professions Code.

California Labor Code.

Employment Rights Act 1996.

Estatuto de los Trabajadores.

Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform ze dne 09.12.2021, COM(2021) 762 final.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy.

5. Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu ze dne 9. 3. 2004, sp. zn. Pl. ÚS 38/02.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 2. 2005, č. j. 2 Afs 62/2004-70.

Usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 4. 2010, č. j. 1 As 9/2008-133.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 9. 2011, č. j. 4 Ads 75/2011-73.

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

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

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28.08.2014, č.j. 6 Afs 85/2014-39.

Nález Ústavního soudu ze dne 9. 9. 2014, sp. zn. Pl. ÚS 52/13.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 5. 2019, sp. zn. 21 Cdo 342/2019.

Nález Ústavního soudu ze dne 10.11.2020, sp. zn. III. ÚS 1889/20.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 4. 2021, č.j. 5 As 267/2018-68

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 1. 2022, č. j. 9 Ads 97/2021-39.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 3. 2022, č. j. 8 Ads 9/2020-53.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.05.2022, sp. zn. 21 Cdo 3061/2020.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 4. 2023, č. j. 10 Ads 235/2021-31.

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 20.11.2023, č.j. 21 A 35/2023-24.

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 06.12.2024, č.j. 3 Ad 6/2024.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16.04.2025, č.j. 7 Ads 344/2024 – 45.

6. Seznam použité zahraniční judikatury

Rozhodnutí Nejvyššího soudu Španělska (*Tribunal Supremo*) ze dne 20.09.2020, sp. zn. STS 805/2020. Dostupné např. zde: <https://vlex.es/vid/849700129>.

Rozhodnutí *Supreme Court of California* ze dne 25.07.2024 ve věci *Castellanos v. State of California* (2024) 89 Cal.App.5th 131. Dostupné např. zde: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2024/s279622.html>.

Rozhodnutí *Supreme Court of California* ze dne 30.04.2018 ve věci *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles* (2018) 4 Cal.5th 903. Dostupné např. zde: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html>.

Rozsudek Soudního dvora EU (velkého senátu) ze dne 20.12.2017, ve věci *Asociación Profesional Elite Taxi proti Uber Systems Spain SL*, č. C-434/15.

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

Rozsudek *The Court of Appeal* ze dne 19.12.2018 ve věci *Aslam, Farrar and Others v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.*, č. j. A2/2017/3467.

Rozsudek *The London Employment Appeal Tribunal* ze dne 10.11.2017 ve věci *Aslam, Farrar and Others v. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.*, č. j. UKEAT/0056/17/DA.

Rozsudek *The Supreme Court* ze dne 19.02.2021 ve věci *Aslam, Farrar and Others v Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd.* sp. zn. [2021] UKSC 5.

7. Seznam ostatních zdrojů

DOLANSKÝ, Pavel. *Švarcsystém v přepravě osob a zboží*. Diplomová práce, vedoucí Morávek, Jakub. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, 2024.

Důvodová zpráva k zákonu č. 115/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Důvodová zpráva k zákonu č. 470/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

MENZELOVÁ, Kristýna. *Právní status osob činných v ekonomice digitálních platforem*. Diplomová práce, vedoucí Tomšej, Jakub. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, 2020.

Projekt rozdělení společnosti s ručením omezeným VELKÁ PECKA s.r.o. odštěpením sloučením se společností s ručením omezeným Autoexpert spol. s r.o., akciovou společností Rohlik Group a.s. a společností s ručením omezeným Rohlik skillz s.r.o. ze dne 21.03.2021, zveřejněný ve sbírce listin pod značkou B 26123/SL2/MSPH, u obchodní společnosti Rohlik Group a.s., IČO: 09960678.

Protokol o kontrole č.j. 1339/9.71/18-7, ze dne 18.6.2018, provedené ve velkoskladu potravin společnosti VELKÁ PECKA s.r.o. provozující online supermarket Rohlík, Oblastním inspektorátem práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj.

Protokol o kontrole provedené Oblastním inspektorátem práce pro hlavní město Prahu ze dne 02.05.2022, č.j. 14795/3.50/21-26.

Protokol o kontrole provedené Oblastním inspektorátem práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj ze dne 18.06.2018, č. j. 1339/9.71/18-7.

Rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu ze dne 14.06.2023, č.j. 16207/3.30/22-12.

Rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu ze dne 05.10.2023, č.j. 14483/3.30/22-14.

Rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj ze dne 15.02.2019, č.j. 24710/9.30/18-30.

Rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce ze dne 11.03.2024, č.j. 7957/1.30/23-4.

Rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce ze dne 11.03.2024, č.j. 11045/1.30/23-4.

Rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce ze dne 22.08.2019, č.j. 3961/1.30/19-4.

Sdělení Komise. Pokyny k uplatňování právních předpisů Unie v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců 2022/C 374/02.

Pracovníci digitálních platform: Analýza jejich postavení a dopadu nové evropské směrnice

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá posouzením právního postavení osob vykonávajících práci prostřednictvím digitálních pracovních platform se zaměřením zejména na oblast přepravy osob a rozvozu zboží. Cílem práce je zhodnotit, zda jsou pracovníci digitálních platform skutečně nezávislími podnikateli, jak je často označují digitální platformy, či zda se jedná o zastřený výkon závislé práce mimo základní pracovněprávní vztah. Za tímto účelem jsou pak v diplomové práci nejdříve vymezeny klíčové pojmy související s výkonem práce prostřednictvím digitálních platform a je popsán aktuální právní rámec úpravy jak závislé práce, tak podnikání fyzických osob a problematika švarcsystému.

Stěžejní část práce tvoří komparativní analýza dvou významných platform působících v České republice, a to platformy Uber poskytující přepravu osob a online supermarket Rohlik.cz zajišťující rozvoz potravin koncovým zákazníkům. V prvním z uvedených případů je posuzováno postavení řidičů vůči platformě Uber, a to jak z hlediska smluvního vymezení vztahu, tak z hlediska faktického postavení řidičů dle platné právní úpravy se zohledněním relevantní judikatury českých a zahraničních soudů. V případě online supermarketu Rohlik.cz je pak posuzováno postavení kurýrů této platformy se zohledněním závěrů z kontrolních zjištění inspektorátů práce a následného soudního přezkumu těchto závěrů.

Závěrečná část práce se věnuje analýze a zhodnocení nové evropské směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform, kde je rovněž popsán průběh vzniku směrnice. V této části práce obsahuje i návrhy *de lege ferenda*, které se zaměřují nejen na problematiku platformové práce, ale k celkovému omezení výskytu švarcsystému. V rámci těchto úvah je navržena úprava způsobu stanovení výše pokuty za umožnění nelegální práce procentní sazbou z ročního obrátu společnosti (v případě PO), zakotvení nové kategorie pracovníků po vzoru Velké Británie či zapojení umělé inteligence do odhalování a zamezení švarcsystému, jak navrhuje Guy Davidov.

Klíčová slova: platformová práce, právní postavení pracovníků digitálních platform, nelegální práce

Digital Platform Workers: Analysis of Their Status and the Impact of the New EU Directive

Abstract

This thesis deals with the assessment of the legal status of individuals performing work through digital labour platforms, with a particular focus on the fields of passenger transport and goods delivery. The aim of the thesis is to evaluate whether platform workers are genuinely independent entrepreneurs, as they are often referred to by digital platforms, or whether this is a disguised performance of dependent work outside the basic employment relationship. For this purpose, the thesis first defines key terms related to the performance of work through digital platforms and describes the current legal framework governing both dependent work and the self-employment of natural persons, as well as the issue of false self-employment.

The core part of the thesis consists of a comparative analysis of two significant platforms operating in the Czech Republic – the Uber platform providing passenger transport and the online supermarket Rohlik.cz ensuring grocery delivery to end customers. In the first of these cases, the legal status of drivers in relation to the Uber platform is assessed, both in terms of the contractual definition of the relationship and in terms of the factual status of drivers under the applicable legal framework, considering relevant case law of Czech and foreign courts. In the case of the online supermarket Rohlik.cz, the status of the couriers working for this platform is assessed, considering findings from labour inspectorate inspections and the subsequent judicial review of these findings.

The final part of the thesis focuses on the analysis and evaluation of the new European directive on improving working conditions in platform work, which also includes a description of the directive's legislative development. This part of the thesis also includes *de lege ferenda* proposals, which focus not only on the issue of platform work but also on the overall reduction of the occurrence of false self-employment. Within these considerations, the thesis proposes to modify the method of determining the amount of the fine for enabling illegal work by introducing a percentage rate based on the company's annual turnover (in the case of legal persons), the introduction of a new category of workers following the British model, or the involvement of artificial intelligence in detecting and preventing false self-employment, as proposed by Guy Davidov.

Key words: Platform Work, Legal Status of Platform Workers, Illegal Work