

## Návrh Komise na zlepšení pracovních podmínek osob pracujících prostřednictvím digitálních platform

**Randl Partners**, advokátní kancelář, s.r.o.

+420 222 755 311

[office@randls.com](mailto:office@randls.com)

[www.randls.com](http://www.randls.com)

---

Aktuálně se půdě evropského parlamentu diskutuje vydání směrnice, která by měla regulovat podmínky výkonu práce osob pracujících pro digitální platformy.

Návrh směrnice, který byl předložen ze strany Evropské komise Evropskému parlamentu již v prosinci minulého roku, má za cíl přiznání pracovněprávního postavení osobám pracujícím pro digitální platformy, který bude odrážet jejich skutečné uspořádání práce.

Začíná tak být viditelná snaha řešit rozdílnosti mezi právy zaměstnanců a osob, které vykonávají práci pro různé digitální platformy v postavení osob samostatně výdělečných (OSVČ / freelancerů). Osoby samostatně výdělečné činné totiž tradičně nemají nárok například na minimální mzdu, kolektivní vyjednávání, stanovenou pracovní dobu, placenou dovolenou nebo sociální dávky a neřeší se u nich ani pracovní úrazy.

Z dat výzkumu, který si v rámci přípravy směrnice nechala Komise vypracovat, vyplývá, že aktuálně poskytuje na území Evropské unie své služby cca 500 digitálních platform, přičemž pro tyto digitální platformy vykonává práci zhruba 28 mil. osob, ze kterých převážná část vykonává práci pro tyto platformy ve smluvním vztahu jako osoby samostatně výdělečné činné, tzn. mimo pracovní poměr. Z nasbíraných dat dále vyplývá, že až 6 mil. takových osob se nachází v takovém postavení i přesto, že naplňují definici zaměstnance a jsou ve faktickém pracovním poměru vůči digitální platformě. Tento obchodní model je ze strany digitálních platformy upřednostňován zejména z důvodu nižších provozních nákladů na pracovní sílu.

Komise si tak dává za cíl 1) jednoznačně **definovat kritéria**, za kterých bude digitální platforma považována za zaměstnavatele a 2) **stanovit minimální práva** vztahující se na každou osobu, která vykonává práci prostřednictvím platformy na území Evropské unie a která uzavřela (nebo na základě kritérií lze mít za to, že uzavřela) pracovní smlouvu a je tak v pracovním poměru vůči platformě.

Směrnice tedy v rámci čl. 4 stanoví vyvratitelnou právní domněnku, kdy platforma vykonává kontrolu nad výkonem práce a smluvní vztah mezi osobou a platformou se právně považuje za pracovní poměr či nikoliv. Za naplnění podmínek této právní domněnky se považuje bez dalšího splnění alespoň dvou z níže uvedených skutečností: 1) **faktické určení výše odměny** nebo stanovení jejího horního limitu,

2) **požadavek na** dodržování závazných pravidel jako je **vzhled, chování** vůči příjemci služby, 3) **dozor nad výkonem práce** nebo ověřování výsledků práce, 4) **faktické omezování** svobody prostřednictvím sankcí nebo **možnosti organizovat si svou práci**, jako například možnosti zvolit si pracovní dobu, dobu nepřítomnosti, možnost odmítnout úkol či využít subdodavatele a 5) **omezení možnosti budovat si klientskou základnu** nebo vykonávat práci pro jakoukoli třetí stranu.

Osoby pracující prostřednictvím platform by tak při splnění alespoň dvou výše uvedených kritérií požívali shodných pracovních a sociálních práv, která jsou spojena s postavením zaměstnance. Pokud by pak došlo ke sporu o to, zda je pracovník považován za zaměstnance, důkazní břemeno by nesla platforma.

Dále se návrh směrnice věnuje **algoritmickému řízení** hojně využívané digitálními platformami v rámci poskytování služeb. Členské státy by dle současného návrhu měly stanovit digitální platformě povinnost informovat osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy (tzn. jak zaměstnance, tak i osoby samostatně výdělečně činné) jednak o existenci **automatizovaných monitorovacích systémů**, které platforma využívá k monitorování výkonů práce svých zaměstnanců a kategorie činností, které tyto systémy monitorují a o existenci **automatizovaných rozhodovacích systémů**, které platforma využívá a významně ovlivňují pracovní podmínky jejich zaměstnanců, zejména pak jejich přístup k pracovním úkolům, výdělku a bezpečnosti.

Zároveň digitální platformy musí v rámci algoritmického řízení vypracovat **systém vyhodnocování rizik automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů** pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců platformy a zavést preventivní a ochranná opatření. Zároveň se stanoví zákaz využití automatizovaného monitorovacího a rozhodovacího systému způsobem, který by na zaměstnance platformy vyvíjel nepřiměřený tlak nebo mohl jinak negativně ovlivnit jeho fyzické či duševní zdraví. Za tímto účelem by měl být nad automatizovanými procesy a monitorováním zajištěn **lidský dohled**.

Nad rámec výše uvedeného digitální pracovní platformy **nesmí zpracovávat žádné osobní údaje** týkající se zaměstnanců platformy, které nejsou neoddělitelně spjaty s plněním smlouvy a nejsou k plnění smlouvy nezbytně nutné.

V neposlední řadě by dle současného návrhu směrnice měla být stanovena povinnost digitálním pracovním platformám, které jsou zaměstnavateli, **hlásit** práci vykonávanou jejich zaměstnanci příslušným orgánům práce a sociální ochrany, v němž je práce vykonávána.

Závěrem se směrnice dotýká **právní ochrany zaměstnanců** a osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, a to včetně těch, jejichž pracovní poměr nebo jiný smluvní vztah vůči platformě skončil, a to s ohledem na jejich právo na přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů, právu na nápravu či právu na přiměřené odškodnění.

Současně by měla být zavedena nezbytná opatření, která budou zajišťovat, že nebude docházet k propouštění osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy z důvodu uplatnění práv stanovených touto směrnicí.

Účinky směrnice by se dle návrhu měly vztahovat na **všechny platformy**, které organizují práci prostřednictvím digitální platformy **na území Evropské unie**, bez ohledu na místo jejich usazení a bez ohledu na jinak použitelné právo.

Rádi bychom také upozornili, že dozorový úřad by měl mít pravomoc ukládat správní pokuty v případě porušení povinností dle směrnice až do výše **20 000 000 EUR** nebo až do výše **4 % celkového celosvětového ročního obratu** za předchozí finanční rok, podle toho, která hodnota je vyšší.

Současně s tímto návrhem směrnice vydala Evropská komise pokyny k uplatňování právních předpisů Unie v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně výdělečných činných bez zaměstnanců.

V této souvislosti pokyny objasňují, že **kolektivní smlouvy** osob samostatně výdělečných bez zaměstnanců, které se nacházející v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců, **nepadají do oblasti působnosti čl. 101 Smlouvy o fungování Evropské unie** upravující právo hospodářské soutěže a definující zakázané dohody mezi podniky. Pro účely práva hospodářské soutěže se totiž v současné době bere osoba samostatně výdělečná činná jako podnik.

Jedná se o kolektivní smlouvy, které budou upravovat zejména odměnu, prémie, příplatky, pracovní dobu a rozvržení práce nebo dovolenou, zdraví a bezpečnost, pojištění a sociální zabezpečení nebo například podmínky, za nichž jsou osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců oprávněny přestat poskytovat služby nebo za nichž je protistrana (v našem případě digitální platforma) oprávněna jejich služby přestat využívat.

Ve výše uvedených případech se Evropská komise zavázala, že nebude zasahovat proti kolektivním smlouvám osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců, které se potýkají s nerovnováhou ve vyjednávací síle vůči druhé smluvní straně.