

Digitální pracovní platformy a platformová práce v České republice

Jana Váňová – Soňa Veverková

Text shrnuje výsledky projektu *Nové formy zaměstnávání – past či budoucí cesta?* Věnuje se českým digitálním pracovním platformám a jejich obchodním modelům. Z analýzy 95 českých digitálních pracovních platform vyplývá, že téměř 100 % pracovníků, kteří pracují pro české digitální pracovní platformy, je sebezaměstnaných. Toto uspořádání vztahů mezi digitálními pracovními platformami a jejich pracovníky nutně přináší otázku, zda a do jaké míry je v tomto typu podnikání běžný švarcsystém. Analýza českých digitálních pracovních platform ukazuje, že obchodní modely těchto platform jsou značně heterogenní, a chceme-li zjistit, zda konkrétní digitální pracovní platforma využívá švarcsystém, je nutné prostudovat její obchodní podmínky, které upravují vztahy mezi digitální pracovní platformou, pracovníkem (dodavatelem) a zákazníkem (odběratelem). K podpoře snah, aby se z platformové práce nestala překerní forma zaměstnávání, tento policy paper doporučuje například důslednější kontroly prováděné Státním úřadem inspekce práce, zapojení odborů do ochrany platformových pracovníků, certifikaci digitálních pracovních platform, redefinici závislé práce a legislativní zakotvení statusu platformového pracovníka.

Obsah

1. Úvod	2
2. Definice pojmů a metodologie	2
2.1 Digitální pracovní platforma	2
2.2 Platformová práce	2
2.3 Metodologie výběru digitálních pracovních platform pro analýzu	3
3. Platformová práce: podnikání nebo zaměstnání?	3
3.1 Platformová práce: sebezaměstnaní převažují	3
3.2 Platformová práce = švarcsystém?	4
4. České digitální pracovní platformy	4
4.1 Typologie digitálních pracovních platform	4
4.2 Obchodní modely digitálních pracovních platform	7
5. Doporučení v oblasti podnikání digitálních pracovních platform	8
5.1 Nelegislativní návrhy v oblasti podnikání digitálních pracovních platform	8
5.2 Legislativní cesty zabraňující prekarizaci platformové práce	9
Literatura	10
Příloha	12

1. Úvod

Digitální platformy se díky rozvoji informačních a komunikačních technologií v posledních 20 letech staly běžnou součástí našich životů. Zároveň ale přinesly a stále přinášejí prvky, se kterými jsme se dosud nesetkali. Logickým důsledkem je pak skutečnost, že s rozvojem digitálních platform roste i zájem odborné veřejnosti, veřejné správy, legislativců, odborů i zaměstnavatelů o podrobnější prozkoumání tohoto fenoménu, zejména v souvislosti s případnou potřebou regulace tohoto typu podnikání. Většina autorů, kteří zkoumají digitální platformy, se shoduje, že stávající legislativa nedokáže činnost digitálních platform dostatečně usměrňovat, ať už se jedná o daňové úniky (Van der Hel-van Dijk, Griffioen, 2019; Wang, 2018; Yang, Metallo, 2018), ohrožování hospodářské soutěže (Gautier, Lamesch, 2021; Tao, 2020; Argentesi et al., 2019), nedodržování pracovněprávní legislativy (Eurofound, 2018; Collier et al., 2018) či dopady na životní prostředí (Guttentag, 2019) atd.

O digitálních platformách a o případné potřebě regulace jejich podnikání již existuje velké množství odborné literatury jak světové, tak evropské a české. Při podrobnějším studiu však často zjišťujeme, že autoři nerozeznávají mezi jednotlivými digitálními platformami, přitom „míra společenské nebezpečnosti“ digitálních platform se liší dle velikosti digitální platformy (ve smyslu tržeb, počtu zaměstnanců atd.), míry národní i nadnárodní konkurence, podle typu nabízených služeb či zboží, odvětví, legislativního systému v konkrétní zemi (míře ochrany spotřebitele, pracovněprávním zákonodárství) atd. Navíc jsou dosavadní studie digitálních platform založeny převážně na analýzách globálních digitálních platform (Airbnb, Uber, Amazon Mechanical Turk atd.) a neberou v úvahu, že v současné době již existuje řada digitálních platform na národních úrovních. Tyto národní digitální platformy se však od globálních digitálních platform liší v celé řadě aspektů.

2. Definice pojmů a metodologie

Následující text se věnuje primárně platformové práci, resp. pracovním podmínkám těch, kteří pracují prostřednictvím digitálních platform. Ani v těchto pojmech však zatím neexistuje ustálené pojmosloví. V tomto textu využíváme následující definice.

2.1 Digitální pracovní platforma

OECD (2019) a ILO (2021) definují online (digitální) platformy jako digitální služby, které usnadňují interakci mezi dvěma nebo více vzdálenými, přesto vzájemně závislými skupinami uživatelů (ať už se jedná o firmy či jednotlivce), kteří komunikují prostřednictvím internetu. Tato definice samozřejmě zahrnuje široké spektrum online platform, od komunikačních (Skype, Zoom...) přes velkoobchodní a maloobchodní online platformy, tzv. marketplaces (Amazon, Alibaba), platební systémy (PayPal) a sociální média (Facebook, Instagram, Zoom). Zaměřujeme-li se na platformovou práci, zajímají nás pouze **digitální pracovní platformy, což jsou podle OECD (2019 a ILO (2021) digitální platformy, které zprostředkovávají práci, resp. spojují poptávku po práci s nabídkou práce** (Amazon Mechanical Turk, Clickworker, Upwork).

2.2 Platformová práce

Eurofound (2018) definuje **platformovou práci jako takovou formu zaměstnávání, která využívá digitální pracovní platformu, aby umožnila organizaci či jednotlivci kontaktovat jiné organizace či jednotlivce, kteří řeší specifický problém či poskytují specifické služby za úplatu**. Platformová práce má pak podle Eurofound (2018) další typické rysy, z nichž nejzásadnější je skutečnost, že vztah je minimálně třístranný:

1. zákazník (odběratel)¹, který poptává práci (zákazníkem může být jak fyzická, tak právnická osoba),
2. pracovník (dodavatel), který nabízí (svou) práci („pracovníkem“ může být jak právnická osoba, tak i fyzická osoba),
3. digitální pracovní platforma, která zprostředkovává kontakt mezi zákazníkem a pracovníkem, navíc v různé míře (dle obchodního modelu platformy) do tohoto vztahu vstupuje.

V některých obchodních modelech mohou působit i další subjekty (typicky digitální pracovní platformy v sektoru doručovacích služeb, kde do vztahu mezi tři hlavní subjekty vstupují např. restaurace, obchody).

¹ Protože v naprosté většině případů není pracovník zaměstnancem digitální pracovní platformy, využíváme i „alternativní“ terminologii z oblasti odběratelsko-dodavatelských vztahů (odběratel, dodavatel), aby byly vztahy mezi digitální pracovní platformou a dalšími subjekty naprosto zřejmé.

2.3 Metodologie výběru digitálních pracovních platform pro analýzu

České digitální pracovní platformy jsme v našem výzkumu identifikovali v souladu s metodologií, kterou použil De Groen et al. (2021). De Groen et al. (2021) vytvořil dataset zahrnující 590 digitálních pracovních platform působících v zemích EU. Tento dataset zahrnuje jak globální digitální pracovní platformy (Amazon Mechanical Turk, Deliveroo, Uber, Upwork atd.), tak národní digitální pracovní platformy působící v jedné nebo několika zemích EU. U těchto digitálních pracovních platform pak De Groen et al. (2021) sleduje celou řadu charakteristik: obchodní sídlo, země, ve kterých konkrétní digitální platforma podniká, rok založení, obor dle NACE, požadované vzdělání pracovníka atd.

Tento dataset, resp. charakteristiky, které u digitálních pracovních platform De Groen et al. (2021) sleduje, je základem našeho datasetu, který zahrnuje 95 českých digitálních pracovních platform (viz přílohu). Kritéria pro výběr digitálních pracovních platform do českého datasetu jsou následující:

- a) Digitální pracovní platformu provozuje česká fyzická nebo právnická osoba.
- b) Digitální pracovní platformu provozuje zahraniční fyzická či právnická osoba, ale digitální pracovní platforma má českou lokalizaci, tzn. webové stránky digitální pracovní platformy jsou v českém jazyce, resp. minimálně nejdůležitější informace (registrace, všeobecné obchodní podmínky, popis fungování digitální pracovní platformy pro dodavatele i odběratele atd.) jsou v českém jazyce. Digitální pracovní platformy, které v datasetu De Groen et al. (2021) uvádějí, že působí i v České republice (např. Clickworker, CrowdSource atd.), ale nesplňují podmínky a) a b), do analýzy nezahrnujeme.²

Dalším zdrojem informací o českých digitálních pracovních platformách byl desk research a hloubkové rozhovory s představiteli digitálních pracovních platform (celkem sedm³). Představitelé digitálních pracovních platform měli přehled o situaci ve svém odvětví a často zmiňovali své největší konkurenty, čímž dokreslovali desk research a umožnili vytvořit komplexní dataset.

3. Platformová práce: podnikání nebo zaměstnání?

3.1 Platformová práce: sebezaměstnaní převažují

Nejvíce analýz a studií je v oblasti digitálních pracovních platform věnováno právnímu postavení pracovníků (dodavatelů) vůči digitální pracovní platformě, případně vůči zákazníkovi (odběrateli). V případě digitálních pracovních platform se velmi často jedná o sebezaměstnané pracovníky (dodavatele), neboť digitální pracovní platformy se až na výjimky považují za zprostředkovatele, nikoliv za zaměstnavatele (Pesole et al., 2019). Pracovníci, kteří pracují pro digitální pracovní platformy, tedy nejsou zaměstnání na základě pracovní smlouvy či podobného vztahu, který je upraven zákoníkem práce, ale jedná se o sebezaměstnané, kteří jsou považováni za podnikatele, a tudíž je nechrání pracovní právní legislativa.

Tato strategie digitálních pracovních platform, tedy *de facto* outsourcing pracovní síly, není v evropských zemích ani v České republice nová, nicméně vzhledem k proměně trhu práce lze očekávat její další rozšiřování (Todolí-Signes, 2017). Podle tohoto autora je navíc nereálné, že by se „klasické“ firmy s rostoucí konkurencí digitálních pracovních platform dlouhodobě držely i klasických pracovních vztahů. Outsourcing pracovní síly minimalizuje personální náklady (ve srovnání s „klasickou“ firmou), což je pro firmy pochopitelně silnou motivací (Fieseler, Bucher, Hoffmann, 2019), ať už se jedná o „klasické“ firmy, nebo o digitální pracovní platformy.

Dosavadní výzkumy ukazují, že sebezaměstnaní u digitálních pracovních platform naprosto převládá. Podle De Groen et al. (2021) 89 % digitálních pracovních platform obsažených v datasetu nabízí práci pouze na základě sebezaměstnání. Zbytek (11 %) pak kromě sebezaměstnání nabízí i nějakou formu pracovních vztahů (v datasetu není specifikováno, zda se jedná o „plnohodnotnou“ pracovní smlouvu nebo jinou formu pracovních vztahů na základě národních legislativ zemí EU).

² Podle De Groen et al. (2021) z celkového počtu 590 zkoumaných digitálních pracovních platform k 31. 3. 2021 působí v ČR 158 z nich. Pouze 7 z těchto 158 digitálních pracovních platform však splňuje podmínku a) a b), navíc pouze 5 je v době výzkumu aktivních. Těchto 5 digitálních pracovních platform bylo do našeho datasetu zařazeno. U zbývajících 153 digitálních pracovních platform, které uvádí, že působí i v ČR, nelze vyloučit, že v nich působí i čeští pracovníci. Těmito platformami se ale nezabýváme jednak proto, 1) že není zřejmé, zda digitální pracovní platformy skutečně využívají i pracovníky z ČR a zda pod ČR nejsou uvedeny jen proto, že se označily jako globální digitální pracovní platformy, 2) že i v případě, že pracovníky z ČR využívají, nejsou lokalizovány do českého prostředí a znalost anglického (či jiného) jazyka je přece jen pro řadu potenciálních pracovníků z České republiky překážkou, 3) že možnosti České republiky ovlivnit pracovní podmínky na globálních digitálních pracovních platformách jsou značně omezené.

³ Jedná se o tyto digitální pracovní platformy: 1. centrum služeb pro domácnost, Bolt.cz, Deliveroo, Epoplavka.cz, Grason.cz, Hlidacky.cz, Studyhub.cz.

Piasna et al. (2022) dochází k podobnému závěru: zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu neurčitou budou vykonávat platformovou práci s menší pravděpodobností než sebezaměstnaní, zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu určitou, studenti, nezaměstnaní a další skupiny na trhu práce.

Zároveň řada autorů upozorňuje na skutečnost, že sebezaměstnaní (bez zaměstnanců) jsou více ohroženi prekaritou než zaměstnanci, i když záleží na vzdělání a oboru, ve kterém podnikají. V posledních dvaceti letech se navíc mění tradiční „základna“ sebezaměstnaných, tzn. zejména řemeslníci a maloobchodníci, ve prospěch nezávislých profesionálů (tzv. freelancers) (Todolí-Signes, 2017). Conen a Schippers (2019) dále ukazují, že sebezaměstnaní v EU mají v průměru nižší výdělky než zaměstnaní, což mimo jiné znamená, že nemají možnost odkládat část výdělku na tzv. „horší časy“ (nedostatek zakázek, stáří, invalidita) a často podnikají i po dosažení důchodového věku. Ve většině zemí se na ně jakožto na podnikatele nevztahují ujednání zákoníku práce (minimální mzda, délka pracovní doby, možnost kolektivně vyjednávat atp.).

3.2 Platformová práce = švarcsystém?

S předchozími úvahami souvisí otázka, zda je platformová práce tzv. závislou prací (*subordinate work, dependent work*). Pracovněprávní legislativa v zemích EU zpravidla definuje závislou práci, tzn. práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Pokud tento vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance existuje, jedná se o závislou práci, která může být vykonávána jen na základě příslušné pracovněprávní legislativy.⁴

U platformové práce však není zřejmé, zda se o závislou práci jedná: pracovník požívá větší svobody a flexibility než zaměstnanec, může si určit, kdy bude práci vykonávat, kolik času jí bude věnovat, digitální pracovní platforma zpravidla ani nekontroluje odvedenou práci. Podle Todolí-Signes (2017) sice platformová práce *de iure* nenaplňuje definici závislé práce, neboť zpravidla chybí základní předpoklad podřízenosti a nadřízenosti, ale upozorňuje, že pracovníci, kteří pracují pro digitální pracovní platformy, čelí stejným či podobným rizikům jako zaměstnanci (tzn. osoby zaměstnané na základě pracovní smlouvy). Jsou na digitálních pracovních platformách závislí ekonomicky (v tom smyslu, že nemají možnost svou práci diverzifikovat v různých obchodních vztazích, ale provádějí práci, resp. realizují zakázky, jen pro jednoho „obchodního partnera“, tedy pro digitální pracovní platformu) a také mají jen omezenou možnost, jak ovlivnit výkon práce, která je často digitální pracovní platformou podrobně algoritmizována.

Navzdory definicím a právní úpravě závislé práce je v praxi obtížné určit, zda se v případě digitálních pracovních platform jedná o závislou práci, která je vykonávána mimo pracovněprávní vztah (sebezaměstnaní), a je tudíž nelegální a postižitelná. Digitální pracovní platformy vykazují velkou míru heterogenity, pokud se týče vztahů mezi nimi a pracovníky, a jakákoliv potenciální legislativa by se měla vyhnout zjednodušování a řešením „one size fits all“. Zároveň by potenciální legislativa upravující platformovou práci neměla v žádném případě limitovat další podnikatele ke vstupu do této oblasti podnikání, neboť právě noví podnikatelé mohou přinášet nové, ve vztahu k pracovníkům vyváženější obchodní modely digitálních pracovních platform (Eurofound, 2018).

4. České digitální pracovní platformy

4.1 Typologie digitálních pracovních platform

Dosavadní diskuse ukazují, že v realitě není snadné rozlišit, zda se v případě platformové práce jedná o závislou práci, která by měla být vykonávána výhradně pod ochranou pracovněprávní legislativy, nebo o sebezaměstnaní, resp. podnikání. Tak je to i v případě českých digitálních pracovních platform. Přesto existují možnosti, jak posoudit míru nadřízenosti a podřízenosti. Jednou z možností je využít dosavadní zahraniční studie, které se na základě charakteristik digitálních pracovních platform snaží označit ty, jež jsou v oblasti pracovních podmínek a prekarity nejvíce rizikové.

⁴ Závislá práce je v České republice upravena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, v jeho § 2 a § 3. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, navíc v § 5e považuje závislou práci vykonávanou fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah za nelegální.

Box č. 1 Typologie digitálních pracovních platform dle de Groen (2021)⁵

De Groen et al. (2021) využil typologii Eurofound (2018) a ILO (2021), kterou upravil do evropských podmínek. Pracuje s následujícími skupinami:

1) Online digitální pracovní platformy (*online platforms*) – ty digitální pracovní platformy, kde je konečný výsledek (služba či produkt) dodáván pouze online. Tyto digitální pracovní platformy často působí globálně, tzn. zprostředkovávají kontakt mezi nabídkou práce a poptávkou po práci po celém světě. Pracovníci, kteří pracují pro tyto digitální pracovní platformy, jsou vystaveni větší (mezinárodní) konkurenci. Tyto digitální pracovní platformy jsou děleny na následující typy:

- a) **Freelance** – digitální pracovní platformy, kde nabízejí své služby nezávislí profesionálové (tzv. freelancers), tzn. designéři, grafici, právníci, finanční poradci, datoví analytici, překladatelé atd. Zpravidla se jedná o pracovníky s vyšší úrovní vzdělání, znalostí a dovedností.
- b) **Digitální pracovní platformy založené na soutěži** (*contest-based digital labour platforms*) – digitální pracovní platformy založené na soutěži mezi pracovníky platformy. Pro tyto platformy je typické, že pracovník vytvoří dílo, aniž by si byl jist, zda za svou práci dostane zaplacen. Zákazník si pak vybere dílo konkrétního pracovníka a pouze jemu je práce zaplacená. Tyto platformy jsou obvyklé v oblasti designu a programování.
- c) **Mikroukony** (*microtasks*) – tzv. klikací digitální pracovní platformy, založené na jednoduchých úkolech typu hledání citlivého obsahu na sociálních sítích, navyšování přístupů na weby zákazníků, doplňování klíčových slov atd. De Groen et al. (2021) řadí do této skupiny i ty platformy, které monitorují veřejné mínění a nabízejí „pracovníkovi“ odměnu za vyplnění dotazníku pro klienta.
- d) **Konzultace zdravotního stavu** (*medical consultation*) – online konzultace mezi lékařem (pracovníkem digitální pracovní platformy) a pacientem (zákazníkem digitální pracovní platformy), včetně psychoterapií.

2) Digitální pracovní platformy s lokálním plněním (*location-based digital labour platforms, on-location digital labour platforms*) – ty digitální pracovní platformy, které dodávají své služby či produkty výhradně lokálně, tzn. na určité místo, a vyžadující místní pracovníky.

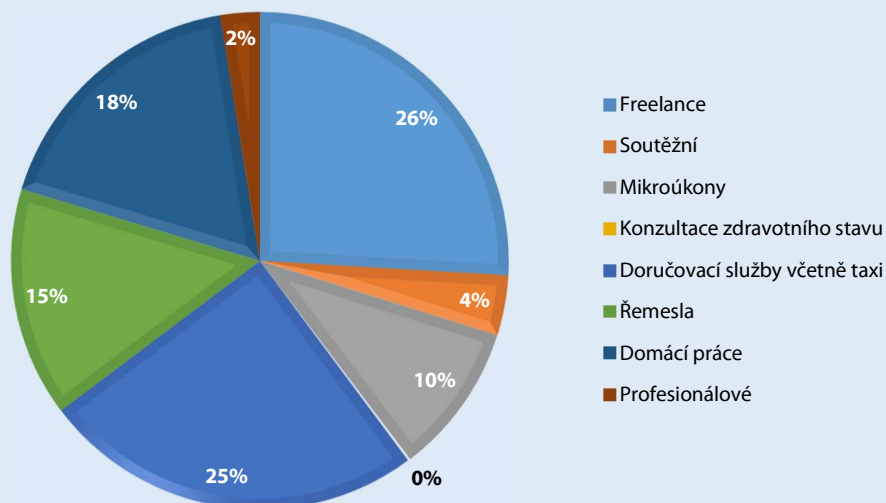
- a) **Doručovací a taxi služby** (*delivery, taxi*) – De Groen et al., (2021) zkoumá doručovací a taxi služby odděleně, nicméně většina digitálních pracovních platform, které dříve provozovaly jen taxi, rozšířily během času své služby i do sektoru doručování (jídla, nákupů), s tím že pracovní podmínky pracovníků se na doručovacích a taxi digitálních pracovních platformách příliš neliší, proto jsme je v našem výzkumu zařadili do jedné kategorie.
- b) **Řemesla** (*home services*) – služby řemeslníků pro domácnosti a firmy (instalatéři, zedníci, zahradníci atd.).
- c) **Domácí práce** (*domestic work*) – úklid a další domácí práce (žehlení), hlídání dětí, seniorů, zvířat.
- d) **Profesionálové** (*professionals*) – práce hostesek, promotérek, čističů, kuchařů, modelek, recepčních atd. Digitální pracovní platforma nabízí tyto typy pracovníků pro různé příležitostné akce.

Zařazení podskupin digitálních pracovních platform do dvou velkých skupin, tzn. do skupiny s online plněním nebo lokálním plněním, není úplně přesné. Např. v kategorii freelance se mohou objevovat i dodavatelé s lokálním plněním (např. digitální pracovní platformy nabízející doučování či výuku jazyků mohou dodávat služby jak online, tak lokálně, tzn. setkáním u zákazníka, v učebně atd.). Naopak mezi řemesly bývají někdy nabízeny i IT služby (tvorba webových stránek) s online plněním. Uvedenou kategorizaci tak lze považovat za pouze přibližnou, přičemž důležitá pro zařazení do konkrétní kategorie je převažující činnost.

Ze zahraničních studií vyplývá, že zvláštní pozornost je potřeba věnovat zejména digitálním pracovním platformám v odvětví doručovacích služeb, digitálním pracovním platformám zaměřeným na mikroukony a digitálním pracovním platformám založeným na soutěži.

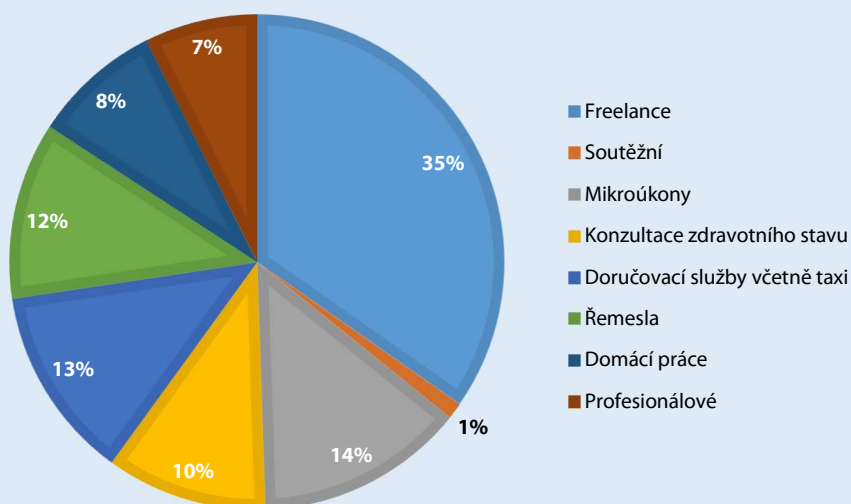
⁵ V závorkách jsou pro snazší orientaci uvedeny i anglické názvy kategorií, které použil De Groen et al. (2021). Překlady nejsou doslovné, názvy kategorií v češtině pro české digitální pracovní platformy více respektují povahu činností v uvedené kategorii.

Graf č. 1 **Digitální pracovní platformy působící v EU dle typologie De Groen et al. (2021)**



Zdroj: De Groen et al. (2021), vlastní úprava

Graf č. 2 **Digitální pracovní platformy působící v ČR dle typologie De Groen et al. (2021)**



Zdroj: vlastní úprava

Digitální pracovní platformy založené na soutěži jsou, jak uvedeno, charakteristické tím, že pracovník (dodavatel) dodá zákazníkovi (odběrateli) hotové dílo, aniž by si byl jistý, že za práci dostane zapláceno. Zákazník (odběratel) si totiž vybírá z dodaných nabídek, přičemž zaplatí pouze vítěznou nabídku. V České republice existuje pouze jedna digitální pracovní platforma (viz graf č. 1) založená na soutěži v oblasti grafického designu, ani v EU nejsou tyto digitální pracovní platformy rozšířené (viz graf č. 2).

Digitální pracovní platformy zaměřené na mikroúkony využívají pracovníky na práci, která nevyžaduje rozsáhlé znalosti a vědomosti, nároky na kvalifikaci pracovníka jsou tudíž nízké, a stejně tak i odměny. O ceně své práci navíc nemůže pracovník vyjednávat, cenu udává digitální pracovní platforma na základě požadavků zákazníka. Práce je vysoce algoritmizována, přesně dané postupy neumožňují odchýlení se od zadání. Pracovník se zákazníkem vůbec nekomunikuje, komunikaci zajišťuje digitální pracovní platforma (ILO, 2021).

V ČR jsou tyto digitální pracovní platformy rozšířenější než v EU (viz graf č. 1 a 2), je však třeba poznamenat, že se jedná pouze o digitální pracovní platformy, které realizují průzkumy veřejného mínění,⁶ ať už pro marketingové či vědecké účely. Dodavatel (pracovník, respondent) je po vyplnění dotazníku (pokud spadá do cílové skupiny výzkumu) odměňován (nikoliv nutně finančně, odměnou mohou být i různé kupony na slevy atd.). Tento typ „klikací“ platformy je běžně řazen mezi digitální pracovní platformy zaměřené na mikroúkony spolu s dalšími aktivitami typu navyšování přístupu na webové stránky zákazníka, odstraňování nežádoucího obsahu na sociálních sítích atd. V českém prostředí se však digitální pracovní platformy zaměřené na jiné mikroúkony, než je vyplnění dotazníku, nevyškytují.

Nejkontroverznější skupinou jsou tedy v České republice **digitální doručovací platformy v sektoru doručovacích služeb**. Pro tuto skupinu digitálních pracovních platform je typické, že na rozdíl od ostatních typů digitálních pracovních platform do vztahu mezi digitální pracovní platformou, odběratelem (zákazníkem) a dodavatelem (ten, kdo dodává zákazníkovi požadovaný produkt) vstupuje další subjekt: kurýr (případně taxikář), který zajišťuje doručení produktu (případně osoby). A právě tito pracovníci, tzn. kurýři (případně taxikáři) pracující pro digitální pracovní platformy, jsou považováni za jednu ze skupin pracovníků, kteří jsou ohroženi prekaritou a nevyhovujícími pracovními podmínkami. Práce kurýra vykazuje prakticky všechny znaky závislé práce (podřízenost „zaměstnanec“, výkon práce podle pokynů „zaměstnavatele“, osobní výkon práce), přesto ji kurýři vykonávají jako sebezaměstnaní. V případě kurýrů pracujících pro doručovací digitální pracovní platformy lze vážně uvažovat o tom, že se jedná o závislou práci konanou mimo pracovní poměr, tudíž nelegální.

V této souvislosti je ale nutno poznamenat, že tento problém není spojen jen s doručovacími digitálními pracovními platformami. V sektoru doručovacích služeb je bohužel švarcsystém dlouhodobě velmi rozšířený, a to nejen v ČR, ale i v Evropě,⁷ takže doručovací digitální pracovní platformy jen následují trendy v odvětví doručovacích služeb. Řešením tedy není postihovat pouze digitální pracovní platformy v tomto sektoru, ale vyjasnit situaci v celém odvětví.

4.2 Obchodní modely digitálních pracovních platform

Obchodní podmínky digitálních pracovních platform jsou velmi rozmanité, ale jejich podrobným prostudováním můžeme zjistit, jakou roli digitální pracovní platforma ve vztahu k pracovníkovi hraje: od tohoto vztahu se pak odvíjí i míra závislé práce. Obchodní podmínky definují vztahy mezi digitální pracovní platformou, zákazníkem (odběratelem) a pracovníkem (dodavatelem). Vymezují práva a povinnosti všech zúčastněných stran a při podrobném prostudování z nich lze snadno usoudit, jaké pracovní podmínky konkrétní digitální pracovní platforma nabízí. Jsou tedy digitální pracovní platformy, které skutečně slouží pouze jako zprostředkovatelé kontaktu mezi zákazníkem (odběratelem) a pracovníkem (dodavatelem) a ponechávají na nich, jak si vzájemně upraví své smluvní vztahy (Epoptavka.cz, Helperbook.cz). Naproti tomu ale celá řada digitálních pracovních platform do vztahu mezi zákazníkem (odběratelem) a pracovníkem (dodavatelem) vstupuje a uzavírá smlouvy buď s jednou ze stran (Doucuji.eu uzavírá smlouvu s odběratelem), nebo s několika stranami (Dámejídlo.cz uzavírá smlouvy s dodavatelem, tzn. restaurací či obchodem, a s pracovníkem, tzn. kurýrem). Na některých digitálních pracovních platformách je pracovník (dodavatel) považován ve smluvních podmínkách za subdodavatele (Stovkomat.cz). Také platbu za odvedenou práci v některých případech vyplácí zákazník (odběratel) přímo pracovníkovi (dodavateli), v jiných případech zákazník (odběratel) platí digitální pracovní platformě, která poté vyplácí odměnu pracovníkovi (dodavateli).

Transparentní obchodní podmínky jsou zcela zásadním předpokladem pro hodnocení pracovních podmínek pracovníků platform. Naprostá většina digitálních pracovních platform v českém datasetu (90,5 %) má obchodní podmínky na svém webu zveřejněny, byť v různě obsáhlé a více či méně detailní formě. V případě, kdy obchodní podmínky nejsou zveřejněny, se je zákazník (odběratel) i pracovník (dodavatel) dozví až po registraci, což by mělo pochopitelně u obou stran budit podezření.

⁶ Prakticky každá agentura zabývající se průzkumy veřejného mínění a využívající techniku dotazování CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) má vlastní platformu, kde zveřejňuje dotazníky, na něž registrovaní uživatelé (v kontextu pojmosloví digitálních pracovních platform tedy pracovníci), odpovídají, pokud spadají do cílové skupiny výzkumu. Tak např. agentura IPSOS vlastní platformu Populace.cz, Kantar CZ platformu My-map.eu. Platforma Český národní panel (Narodnipanel.cz) je společným projektem výzkumných agentur NMS Market Research, Nielsen Admosphere a STEM/MARK. Je otázkou, zda tento typ platformové práce řadit do stejné skupiny spolu s prací typu odstraňování závadného obsahu, popisy obrázků atd., i když samozřejmě nesou celou řadu společných znaků (jedná se tzv. „klikací“ práce). Lze ale najít i významné rozdíly: od pracovníka (respondenta) je v tomto případě přece jen vyžadována určitá osobní iniciativa a úsudek (samozřejmě podle tématu dotazníku), také kontrola „práce“ je obtížná, neboť se jedná o subjektivní hodnocení pracovníka (respondenta). Stručně řečeno, platformy zaměřené na dotazníková šetření využívají agentury zabývající se průzkumy veřejného mínění jako alternativu k dalším technikám dotazování (kromě CATI, CAPI atd.), přičemž motivace je zřejmá: jedná se o nejlépeší variantu dotazování. Zajímají-li nás ale primárně pracovní podmínky a riziko překerní práce, je tento typ platformové práce zaměřené na mikroúkony typu vyplnění dotazníku nesrovnatelný s ostatními typy platformové práce zaměřené na mikroúkony.

⁷ Viz např. Haidinger et al. (2012). V poslední době je známá např. kauza internetového obchodu Rohlík.cz, kde Státní úřad inspekce práce odhalil nelegální zaměstnávání cizinců a využívání švarcsystému.

Řada digitálních pracovních platform (Copywriting.cz, Hlidacky.cz) zároveň ve svých obchodních podmínkách uvádí, že nenese odpovědnost za následky protiprávního jednání uživatelů ať už zákazníků (odběratelů), či pracovníků (dodavatelů), řešení takových situací pak zůstává na uživatelích.

5. Doporučení v oblasti podnikání digitálních pracovních platform

Digitální pracovní platformy jsou jedním z aktérů, kteří mění trh práce a pracovní podmínky. Aby se z platformové práce nestala překerní forma zaměstnávání, je potřeba tomuto fenoménu věnovat velkou pozornost. Dosavadní studie a analýzy upozorňují na rizika spojená s platformovou prací a s nutností legislativních úprav této formy práce, přičemž v některých zemích už byly ke zlepšení pracovních podmínek platformových pracovníků učiněny určité kroky. Jak ale ukazuje i tento text, žádné jednoduché řešení neexistuje, neboť digitální pracovní platformy spojuje řada společných znaků, zároveň jsou ale v mnoha aspektech rozdílné a cílem legislativy by nemělo být omezování podnikatelského prostředí.

Reagovat na platformovou práci a riziko prekarizace lze buď nelegislativní cestou, nebo legislativní cestou (Hauben et al., 2020). Legislativní cesta je dlouhá a vyžaduje v první řadě politickou podporu, protože s velkou pravděpodobností bude vyžadovat změny zákoníku práce a zákonů o sociálním a zdravotním pojištění, kde ovšem lze zejména ze strany odborů očekávat, že jakožto zástupci zaměstnanců budou těmto změnám bránit. Nelegislativní cesta bude zase vyžadovat aktivní zapojení těch stakeholderů, kteří s platformovou ekonomikou a jejími hráči pracují.

5.1 Nelegislativní návrhy v oblasti podnikání digitálních pracovních platform

Osvěta o právech a povinnostech účastníků trhu práce

Prakticky všichni představitelé digitálních pracovních platform, kteří se zúčastnili řízených rozhovorů, zmiňují nízké povědomí pracovníků digitálních pracovních platform o právech a povinnostech spojených s výkonem zaměstnání či sebezaměstnání. Zejména znalosti v oblasti povinností spojených s daňovými odvody, jakož i odvody na sociální a zdravotní pojištění, jsou u pracovníků digitálních pracovních platform slabé. Řadu pracovníků digitálních pracovních platform podle respondentů zajímá pouze výše (čistého) výdělku, případně časová flexibilita (zejména u studentů). Některé digitální pracovní platformy v tomto směru pořádají pro své pracovníky i vzdělávací akce a připravují podpůrná videa.

Je zřejmé, že sebezaměstnání je pro pracovníka digitální pracovní platformy administrativně náročnější, než by bylo zaměstnání na pracovní smlouvu (kterému se digitální pracovní platformy brání). Pokud však pracovník nechápe pojem sebezaměstnání, lze těžko očekávat, že bude schopen vyhodnotit rozdíly mezi zaměstnáním a sebezaměstnáním a dopady na jeho ekonomickou a sociální situaci nyní i v budoucnu. Vzdělávání zejména mladých lidí a absolventů středních a vysokých škol v oblasti smluvních vztahů na trhu práce by řadě lidí pomohlo se v problematice zorientovat a lépe nabídky digitálních pracovních platform vyhodnotit.

Zapojení odborů do ochrany platformových pracovníků

Jak bylo v této studii potvrzeno, naprostá většina pracovníků digitálních pracovních platform v České republice jsou sebezaměstnaní. Většina odborových organizací sice explicitně nedeklaruje, že by mezi své členy sebezaměstnané nepřijímala, avšak sebezaměstnaní nejsou cílovou skupinou odborů; mohou se sice odborově organizovat, ale nemohou kolektivně vyjednávat o mzdách. Odborové organizace často nemají jasno v tom, co by mohly sebezaměstnaným nabízet a zda mají kapacitu věnovat se i jejich problémům. Vzhledem ke klesající členské základně odborových organizací by však případná orientace odborových organizací i na sebezaměstnané mohla být výhodná pro obě strany.⁸

Důslednější kontroly Státního úřadu inspekce práce

Státní úřad inspekce práce jakožto kontrolní orgán v oblasti dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů disponuje nástroji, jak odhalovat a sankcionovat nelegální zaměstnávání, což je mimo jiné i výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah. Jak ukazuje tento text, při podrobném zkoumání obchodního modelu digitálních pracovních platform a obchodních podmínek, které upravují vzájemné vztahy mezi digitální pracovní platformou a ostatními subjekty, lze odhalit i znaky závislé práce. Minimálně v některých případech a u některých typů digitálních pracovních

⁸ O tom, že i odborové organizace mohou poskytovat služby členům z řad sebezaměstnaných, se lze přesvědčit např. u Konfederace umění a kultury, jejíž některé členské odborové organizace sdružují převážně sebezaměstnané.

platformem lze konstatovat, že míra závislé práce je vysoká, tzn. lze uvažovat o tom, že se jedná o výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah.

Certifikace digitálních pracovních platform

V některých evropských zemích (Belgie, Itálie, Malta) přistoupili k certifikaci digitálních pracovních platform. Ta umožňuje zástupcům digitálních pracovních platform nechat vybranou autoritou veřejné správy nebo akademické sféry přezkoumat obchodní podmínky, resp. vztahy s pracovníky z pohledu pracovněprávní legislativy. Výsledný certifikát pak zástupcům digitální pracovní platformy dokládá, že bez ohledu na to, zda je certifikována pro využívání sebezaměstnaných nebo zaměstnanců, je její postup v souladu s pracovněprávní legislativou.

5.2 Legislativní cesty zabraňující prekarizaci platformové práce

Redefinice závislé práce

Redefinice závislé práce, jak navrhuje např. Todolí-Signes (2017), je poměrně revoluční myšlenka, ale je možné, že s dalšími proměnami trhu práce bude opravdu potřeba se nad stávající pracovněprávní legislativou a definicemi znovu zamyslet a obohatit ji o nové prvky, tzn. např. rozšířit okruh znaků závislé práce.

Právní domněnka a postavení pracovníka digitální pracovní platformy

Vyvratitelná právní domněnka je součástí navrhované směrnice EP (2019). Spočívá v přiznání postavení zaměstnance pracovníkům digitálních pracovních platform. Směrnice stanoví kontrolní seznam, na jehož základě určí, zda je digitální pracovní platforma zaměstnavatelem. Právní domněnka považuje digitální pracovní platformu za zaměstnavatele, jestliže digitální pracovní platforma splňuje alespoň dvě z těchto kritérií:

- určuje výši odměny nebo stanoví její horní hranici,
- dohlíží na výkon práce elektronickými prostředky,
- omezuje svobodu zvolit si pracovní dobu nebo dobu nepřítomnosti, možnost přijmout či odmítnout úkoly nebo využít subdodavatele či náhradníky,
- stanoví zvláštní závazná pravidla, pokud jde o vzhled, chování vůči příjemci služby nebo výkon práce,
- omezuje možnost budovat klientskou základnu nebo vykonávat práci pro jakoukoli třetí stranu.

Pokud jsou splněna alespoň dvě z těchto kritérií, osoby pracující prostřednictvím digitálních pracovních platform by měly mít postavení zaměstnanců se všemi právy a povinnostmi, které zaručuje zákoník práce. Digitální pracovní platformy by mohly u soudu tuto právní domněnku napadnout, ale důkazní břemeno, že mezi digitální pracovní platformou a jejími pracovníky není pracovněprávní vztah, leží na digitální pracovní platformě. Tento návrh však spadá mezi řešení „one size fits all“, tzn. řešení, které je mnoha autory kritizováno, protože nebere v úvahu rozdíly mezi jednotlivými digitálními pracovními platformami, pokud se vztahuje k pracovníkům týče. Kritéria vyvratitelné právní domněnky by musela být jasně a podrobně rozpracována tak, aby nevznikaly pochybnosti a aby digitální pracovní platformy nemusely uplatňovat svá práva soudní cestou, která je pochopitelně spojena s nemalými finančními náklady.

Status platformového pracovníka

Další, i když opět spíše teoretickou možností, jak zlepšit pracovní podmínky platformových pracovníků, je právní úprava jejich specifického postavení bez ohledu na to, zda se jedná o sebezaměstnané nebo zaměstnance, případně o osoby pracující na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Inspirací může být diskutovaný status umělce (Kroupa, Kyzlinková, Veverková, 2023), kdy jsou umělcům s ohledem na jejich specifické pracovní podmínky přiznány určité úlevy či zvláštní práva (v oblasti daní, sociálního a zdravotního pojištění atp.). Takové opatření sice není systémové a prioritně by se určitě měly hledat kroky ke zlepšení pracovních podmínek platformových pracovníků v jiných oblastech. Rostoucí počet platformových pracovníků by však v budoucnosti mohl zesílit diskusi i ohledně této právní úpravy.

Literatura

- Argentesi, E., Buccrossi, P., Calvano, E., Duso, T., Marrazzo, A., Nava, S. (2019). Merger Policy in Digital Markets: An Ex-Post Assessment. *DIW Berlin Discussion Paper* No. 1836. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3501501>
- Collier, R. B., Dubal, V. B., Carter, C. L. (2018). Disrupting regulation, regulating disruption: The politics of uber in the united states. *Perspectives on Politics*, 16(4), pp. 919–937. DOI: <https://doi.org/10.1017/S1537592718001093>
- Conen, W., Schippers, J. (eds.) (2019). *Self-employment as Precarious Work*. Edward Elgar Publishing, ISBN 9781788115032. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781788115032>
- De Groen, W. P. et al. (2021). *Digital labour platforms in the EU. Mapping and business models*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: <https://doi.org/10.2767/224624>
- Fieseler, C., Bucher, E., Hoffmann, C. P. (2019). Unfairness by Design? The Perceived Fairness of Digital Labor on Crowdfunding Platforms, *Journal of Business Ethics*, 156, 987–1005. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3607-2>
- Forde, C., Stuart, M., Joyce, S., Oliver, L., Valizade, D., Alberti, G., Hardy, K., Trappmann, V., Umney, C. Carson, C. (2017). The Social Protection of Workers in the Platform Economy. European Union, November 2017. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf)
- EK a UK Parliament (2016). *European Union Committee on Online Platforms and the Digital Single Market*, 10th Report of Session 2015-16, HL paper 129. Dostupné z: <https://publications.parliament.uk/pa/ld201516/ldselect/ldcom/129/12902.htm>
- EP (2019), Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>
- EUROFOUND (2018). Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review, Dublin: EUROFOUND, WPEF18004. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/records/platform-work-types-and-implications-for-work-and-employment-literature-review>
- Garben, S. (2017). *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, ISBN: 978-92-9496-642-1. DOI: <https://doi.org/10.2802/918187>
- Gautier, A., Lamesch, J. (2021). Mergers in the Digital Economy. *Information Economics and Policy*, Volume 54/9. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2020.100890>
- Gierten, D., Spiezia, V. (2016). *New Forms of Work in the Digital Economy, Ministerial Meeting on the Digital Economy*. Technical Report, OECD. Dostupné z: http://www.oecd-ilibrary.org/science-andtechnology/new-forms-of-work-in-the-digital-economy_5jlnwkl820x-en
- Guttentag, D. (2019). Progress on airbnb: A literature review. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 10(4), 814–844. DOI: <https://doi.org/10.1108/JHTT-08-2018-0075>
- Haidinger, B. et al. (2012). On the move in Global Delivery Chains: Labour Relations and Working Conditions in the Parcel Delivery Industries of Austria, Germany, the Czech Republic and Hungary. SODIPER Synthesis Report. Work Package 6. Dostupné z: <https://www.forba.at/wp-content/uploads/2018/12/1-FINAL-SODIPER-Synthesis-FINAL-1.pdf>
- Hauben, H., Lenaerts, K., Wayaert, W. (2020). *The platform economy and precarious work. Publication for the committee on Employment and Social Affairs*. Luxembourg: Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)
- Hein, A., Maximilian, S., Tobias, R., Setzke, D. S., Manuel, W., Böhm, M., & Helmut, K. (2020). Digital platform ecosystems. *Electronic Markets*, 30(1), 87–98. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12525-019-00377-4>
- Hudema, M. (2022). Co ukázal spor Rohlíku s kurýry. *iRozhlas.cz*, 16. 1. 2022. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/komentare/komentar-rohlik-rozvazkova-sluzba-spor-kuryr-zamestnanec-firma_2201161700_aur
- ILO (2021). *World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: International Labour Office. ISBN 978-92-2-031941-3. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

- Janečková, M. (2022). V Německu na smlouvu, v Česku na fakturu. Rohlík má u sousedů jinou politiku zaměstnávání kurýrů než doma. *DeníkN.cz*, 26. 1. 2022. Dostupné z: <https://denikn.cz/791751/v-nemecku-na-smlouvu-v-cesku-na-fakturu-rohlik-ma-u-sousedu-jinou-politiku-zamestnavani-kuryru-nez-doma/>
- Janičko, P. a kol. (2021). *Svět práce po koronavirové (covidové) krizi a cesta k důstojné práci*. Praha: Sondy, s. r. o., ISBN: 978-80-86809-37-3. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Svet%20prace%20po%20koronavirove%20krizi%20a%20cesta%20k%20dustojne%20praci_20211115145643.pdf
- Kilhoffer, Z., De Groen, W. P. (2020). *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: <https://doi.org/10.2767/26582>
- Kofroňová, J. (2022). Dřiči si dovedou vydělat i 100 tisíc hrubého. Jistota však neexistuje, říká kurýr, *Aktuálně.cz*, 18. 1. 2022. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/kuryri-vymenuji-jistoty-za-svobodu/r~4054d0b277a511ecbc3f0cc47ab5f122/>
- Kroupa, A., Kyzlinková, R., Veverková, S. (2023). *Autoři a další filmové profese – specifika sociálního statutu i potřeb a možné formy podpory*. Zpráva pro Ministerstvo kultury České republiky, manuscript.
- OECD (2019). *An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation*, OECD Publishing, Paris. DOI: <https://doi.org/10.1787/53e5f593-en>
- Pesole, A., Urzi Brancati, M. C., Fernandez Macias, E., Biagi, F., Gonzalez Vazquez, I. (2018). *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Luxembourg. ISBN 978-92-79-87996-8. DOI: <https://doi.org/10.2760/742789>
- Piasna, A., Zwysen, W., Drahekoupil, J. (2022). *The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*. Brussels: ETUI. ISSN 1994-4454. DOI: <https://doi.org/10.574/08>
- Řeháčková, V. a kol. (2020). *Ekonomika platform*. Odborná studie realizovaná v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů-iPodpora – 3. etapa“, registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/18_09/0010386. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/STUDIE_II_ES_ZAMESTNAVATELE_2020.pdf
- Tao, M. H. (2020). FRAND to address competition issues posed by major digital platforms? *European Competition Journal*, 16(2–3), 595–612. DOI: <https://doi.org/10.1080/17441056.2020.1834993>
- Todolí-Signes, A. (2017). The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? *European Review of Labour and Research*, 23(2), 193–205. DOI: <https://doi.org/10.1177/1024258917701381>
- Uhlová, S. (2020). Když má kurýr den, tak za práci ještě zaplatí, *A2larm.cz*, 5. 12. 2022. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2020/12/kdyz-ma-kuryr-den-tak-za-praci-jeste-zaplati/>
- Van der Hel-van Dijk, L., Griffioen, M. A. (2019). Online platforms: A marketplace for tax fraud? *Intertax*, 47(4), 391. DOI: <https://doi.org/10.54648/taxi2019038>
- Wang, B. (2018). After the european commission ordered apple to pay back taxes to Ireland: Ireland's future in the new global tax environment. *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 25(1), 539–564. DOI: <https://doi.org/10.2979/indjglolegstu.25.1.0539>
- Yang, J. G. S., Metallo, V. N. A. (2018). The emerging international taxation problems. *International Journal of Financial Studies*, 6(1), 6. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijfs6010006>

Příloha

Seznam zkoumaných digitálních pracovních platform

Název platformy	Webové stránky
1. centrum služeb pro domácnost	http://www.helperbook.cz
AAAPoptávka.cz	http://www.aapoptavka.cz
Babysits.cz	http://www.babysits.cz
BlaBlaCar	http://www.blablacar.cz
Bolt (dříve i Taxify)	http://www.bolt.eu
Cammeo	https://cammeo.cz/cs
Cennénázory.cz	https://www.cennenazory.cz/
CinemaCasting	http://www.cinemacasting.cz
Company Opinodo	http://www.survimo.com
COPYtrh.cz	http://www.copytrh.cz
Copywriteri.cz	http://www.copywriteri.cz
Copywriting	http://www.copywriting.cz
ČeskéPromotérky.cz	https://www.ceskepromoterky.cz/
Dáme jídlo	http://www.damejidlo.cz
Doginni	http://www.doginni.cz
Doktor do kapsy	http://www.doktordokapsy.cz
Domelie	http://www.domelie.cz
Doucka.cz	http://www.doucka.cz
Doucuji.eu	http://www.doucuji.eu
doučování.cz	http://www.doucovani.cz
epoptavka.cz	http://www.epoptavka.cz
Everli	https://cz.everli.com/cs/
Fermeria	http://www.fermeria.cz
Firmyzaroheem.cz	http://www.firmyzaroheem.cz
freelance.cz	http://www.freelance.cz
freelance-market.cz	http://www.freelance-market.cz
Grason.cz	http://www.grason.cz
Hedepy	http://www.hedepy.cz
Hlidacky.cz	http://www.hlidacky.cz
Hlídnímazlíčků.cz	http://www.hlidanimazlicku.cz/
Hudebka.cz	http://www.hudebka.cz
Idodo	http://www.idodo.cz
Inbeauty	http://www.inbeauty.cz
Individální doučování	http://www.individualnidoucovani.cz
iVyzkum.cz	http://www.ivyzkum.cz
iVyzkumy.cz	https://ivyzkumy.cz/
Jaudelam.cz	http://www.jaudelam.cz
Konzultace lékaře.cz	https://www.konzultacelekare.cz
Kuchaři do domu	http://www.kucharidodomu.cz
Kvalitnidoucovani.cz	http://www.kvalitni-doucovani.cz
LegalList	http://www.legallist.cz
Liftago	http://www.liftago.cz
Linketica	https://linketica.com/#af132
Literia	https://literia.cz/

Název platformy	Webové stránky
MarketAgent	https://www.marketagent.com/Start/Landing/cs-CZ
MikroJoby.cz	http://www.mikrojoby.cz
MNForce e-panel	https://www.mnforce-panel.cz/
Mojra.cz	http://www.mojra.cz
MyMap	https://www.my-map.eu/
Na volné noze	http://www.navolnenoze.cz
Nakoduj.to	http://www.nakoduj.to/cz
Narodnipanel.cz	http://www.narodnipanel.cz
NAUCIM.cz	http://www.naucim.cz
NejŘemeslníci.cz	https://www.nejremeslnici.cz/
PayPost.cz	https://www.paypost.cz/
Placené dotazníky	https://placenedotaznikyonline.com/
Placla	http://www.placla.cz
PojdFotit.cz	https://pojdfofit.cz/
Poptávej.cz	http://www.poptavej.cz
Poptávky.cz	http://www.poptavky.cz
Populace.cz	http://www.populace.cz
Promotérky	http://www.promoterky.com
Promotéri.eu	https://promoteri.eu/
PRYard	http://pryard.com/cs/
PumpIt	http://www.pumpit.cz
Redaktor-online.cz	http://www.redaktor-online.cz
Rychlé seminárky	https://www.rychleseminarky.cz/
Seznam řemeslníků	http://www.seznamremeslniku.cz
Smartspotter	https://www.smartspotter.com/cs-cz
Stovkomat.cz	http://www.stovkomat.cz
StudyHub	http://www.studyhub.cz
SuperSoused	https://www.supersoused.cz/
TalkOnlinePanel	https://talkonlinepanel.com/cz
Terap.io	http://www.terap.io
Terapie.cz	http://www.terapie.cz
Toluna	https://cz.toluna.com/#/
Topdesigner.cz	http://www.topdesigner.cz
Trh poptávek	http://www.trhpoptavek.cz
Tržiště práce	https://trzisteprace.cz/
Tymosia.cz	http://www.tymosia.cz
Uber Česká republika	https://www.uber.com/cz/cs/
Ulékaře.cz	http://www.ulekare.cz
Verdikto.com	http://www.verdikto.com
Vyluxuj.cz	http://www.vyluxuj.cz
Vypracuji.cz	http://www.vypracuji.cz
Vysokoškolské práce	http://www.vsprace.cz
Webtrh.cz	http://www.webtrh.cz
WhitePress (PL)	https://www.whitepress.com/cz/
Wolt	https://wolt.com/cs/
Zakázky pro firmy	http://www.zakazky-pro-firmy.cz

Název platformy	Webové stránky
Závěrečné-práce.cz	http://www.zaverecne-prace.cz
Zavezu.cz	http://www.zavezu.cz
Zlaté české ručičky	http://www.zlateceskerucicky.online
Známý lékař.cz	http://www.znamylekar.cz
Zomato	https://www.zomato.com/cs/

Informace o autorkách

Ing. Jana Váňová (jana.vanova@rilsa.cz) je zaměstnankyní Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. Zabývá se novými trendy na trhu práce.

Ing. Soňa Veverková (sona.veverkova@rilsa.cz) je zaměstnankyní Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. Zabývá se sociálním dialogem a vztahy mezi zaměstnavatelsko-zaměstnaneckými vztahy.

Abstract in English

Digital work platforms and platform work in the Czech Republic

The text provides a summary of the results of the *New forms of employment – a trap or the way for the future?* project. It is dedicated to Czech digital work platforms and the various related business models. An analysis of 95 Czech digital work platforms revealed that practically 100% of workers who work for such platforms are self-employed. This employment arrangement between digital work platforms and their workers necessarily raises the question of whether and to what extent the false self-employment system (švarc system) is common in this type of business model. The analysis of Czech digital work platforms indicated that the business models adopted by these platforms are very much heterogeneous and, if we wish to determine whether a specific digital work platform involves the false self-employment system, it is necessary to study the business conditions thereof that regulate the relations between the digital work platform, the worker (supplier) and the customer. Aimed at supporting efforts to prevent platform work from becoming a precarious form of employment, this policy paper recommends, for example, more rigorous inspections by the State Labour Inspection Office, the involvement of trade unions in the protection of platform workers, the certification of digital work platforms, the redefinition of dependent work and the legislative anchoring of the status of platform workers.



Toto dílo podléhá licenci
Creative Commons
Uvedte původ
4.0 Mezinárodní veřejná licence.
(<http://www.creativecommons.org/licenses/by/4.0>)

Výzkumný ústav práce
a sociálních věcí, v. v. i.
Praha, 2023

Policy Papers VÚPSV, v. v. i.
ISSN 2695-1029

RILSA
Dělnická 213/12
170 00 Praha 7
tel.: +420 211 152 711
e-mail: rilsa@rilsa.cz
datová schránka: xy9n88n
<https://www.rilsa.cz>