Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti (JOSRA). JOSRA 3-4 2023, roč. 16.

Evropské iniciativy ke zlepšení pracovních podmínek a ochrany pracovníků digitálních platforem

20.12.2023

European initiatives to improve working conditions and protection of platform workers

Jana Ranglová[1], Lenka Scheu[2]

[1]*Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., ranglova@vubp.cz*

[2]*Ústav státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i., scheu@ilaw.cas.cz*

digitální platformy | gig ekonomika | algoritmický management | inspekce práce | odbory | kolektivní vyjednávání | iniciativy | Evropa

Abstrakt

Platformová práce je moderní a stále rozšířenější formou nestandardních pracovních vztahů, zařazovaná do oblasti známé jako gig ekonomika, jejíž podstata spočívá ve sdílení pracovních úkonů. Článek se zaměřuje na představení přístupů vybraných členských států EU k ochraně pracovníků digitálních platforem se zaměřením na oblast zajištění BOZP, je rozdělen na část o iniciativách legislativního charakteru v případě již existující právní úpravy a iniciativách nelegislativního charakteru (činnost odborů, inspekce práce, kampaně).

Klíčová slova: digitální platforma, online platforma, platformová práce, gig ekonomika, algoritmický management, odborová organizace, kolektivní vyjednávání, inspekce práce

Abstract

Platform work is a modern and increasingly common form of non-standard employment, classified as part of the gig economy, which is based on the sharing of work tasks. The article focuses on presenting the approaches of selected EU member states to the protection of workers on digital platforms with a focus on the area of occupational safety and health, and is divided into a section on legislative initiatives in the case of existing legal provisions and non-legislative initiatives (activities of trade unions, labor inspections, campaigns).

Key words: digital platform, online platform, platform work, gig economy, algorithmic management, trade unions, collective negotiation, labour inspection

Přijat k publikování / Received for publication 31. 10. 2023

Úvod

Platformová práce patří mezi nové a dynamicky se vyvíjející formy pracovního života, jejímž hlavním benefitem je časová flexibilita, možnost získat dodatečný příjem a možnost pracovat odkudkoliv a kdykoliv. Digitální platformy umožňují pracovníkům přímý online kontakt s potenciálními zákazníky díky použití digitálních technologií. Jedním z hlavních benefitů je také nízká vstupní bariéra na trh pracovních platforem, což umožňuje novým uživatelům rychlý start, a znamená také jednodušší vstup na trh práce pro znevýhodněné skupiny pracovníků (rodiče s malými dětmi, lidé se zdravotním postižením, mladí zaměstnanci bez praxe, apod.).

V Evropské unii pracuje prostřednictvím digitálních platforem více než 28 milionů lidí, a očekává se, že do roku 2025 tento počet vzroste až na 43 milionů.[1] I když platformová práce přináší řadu benefitů, je spojena také s mnoha problematickými aspekty. Jedním z hlavních problémů je status platformových pracovníků jako osob samostatně výdělečně činných, což přináší negativní dopady v oblasti prevence pracovních rizik, ochrany v pracovněprávních věcech, možnosti kolektivního zastupování, atd. Algoritmický management, který je na online platformách využíván, může vést k vytvoření netransparentního pracovního prostředí a způsobovat nadměrnou psychosociální zátěž.

Vzhledem k tomu, že objem platformové práce bude nadále růst, je důležité hledat způsoby, jak zvýšit ochranu pracovníků na digitálních platformách. Tento proces zahrnuje regulace, které by měly zajistit ochranu a práva pracovníků a také transparentnost v oblasti algoritmického řízení. V České republice dosud chybí právní úprava, která by se týkala specificky platformové práce. Jiné členské státy Evropské unie (EU) jsou už však v tomto ohledu dále a v přípravě je také směrnice EU k této problematice.[2]

Cílem tohoto článku je seznámit čtenáře s vybranými iniciativami členských států EU a to jak legislativního, tak i nelegislativního charakteru, které již byly přijaty za účelem zlepšení pracovních podmínek, právní ochrany a BOZP u pracovníků digitálních platforem. Iniciativy byly v rámci států EU vybrány tak, aby pokrývaly širší spektrum různorodých přístupů, které mohou být pro danou problematiku zvoleny. Metodicky je v článku využita zejména syntéza poznatků získaná rešerší právních předpisů a soudních rozhodnutí, analytických materiálů institucí EU (specificky zejména Evropské agentury pro BOZP a Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek Eurofound), materiálů odborových organizací, případně národních a regionálních institucí.

Vybrané iniciativy legislativního charakteru

Královský zákonný dekret č. 9/2021 ze dne 11. května 2021[3] (Španělsko)

Královský zákonný dekret č. 9/2021 ze dne 11. května 2021, kterým se mění revidované znění zákona č. 2/2015 o statutu zaměstnanců, je v rámci EU prvním, který na národní úrovni zavádí požadavek na transparentnost algoritmického řízení. Kromě toho zaručuje pracovní práva osob, které se věnují poskytování služeb v oblasti digitálních platforem. Vznikl jako výsledek tripartitního kolektivního vyjednávání mezi španělskými odborovými a zaměstnavatelskými svazy a španělskou vládou. Zákon přiznává za splnění určitých podmínek osobám, které realizují rozvoz pro digitální platformy, status zaměstnance a nikoli pouze nezávislého dodavatele. Domněnka existence zaměstnaneckého statusu se odkazuje na rozhodnutí španělského Nejvyššího soudu ze dne 25. září 2020 ve věci Glovo (STS 805/2020)[4], který rozhodl, že vztah mezi kurýry a doručovací platformou Glovo je pracovněprávní povahy. Soud dospěl k závěru, že společnost Glovo nemůže být považována pouze za zprostředkovatele při uzavírání smluv o poskytování služeb, ale že je poskytovatelem doručovacích a kurýrních služeb, přičemž stanoví základní podmínky pro poskytování těchto služeb. Podle rozhodnutí musela platforma Glovo změnit smluvní vztah se svými kurýry na

pracovněprávní a uzavřít s nimi příslušné pracovní smlouvy.

Zaměstnanecký status se v návaznosti na toto rozhodnutí uplatní pro činnosti distribuce jakéhokoli druhu výrobku nebo zboží, pokud zaměstnavatel vykonává svou organizační, řídicí a kontrolní činnost přímo, nepřímo nebo implicitně pomocí algoritmického řízení služeb nebo pracovních podmínek a prostřednictvím digitální platformy (23. doplňkové ustanovení zákona 9/2021). Jako důsledek přiznání statusu zaměstnance se pak na doručovací platformy vztahují také povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP, tedy např. povinnost provádět hodnocení rizik, zavést opatření k prevenci rizik, informovat pracovníky o všech otázkách týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci atd.

Dále obsahuje právní předpis i ustanovení týkající se pravidel algoritmického managementu (článek 64.4 zákona 9/2021). Pracovníkům musí být zpřístupněny informace o tom, jaký vliv mají algoritmy a umělá inteligence na pracovní podmínky, rozhodování o náboru a propouštění a způsobech, jakým algoritmy ovlivňují vypracování profilů pracovníků. Zástupci zaměstnanců musí být informováni o parametrech, pravidlech a pokynech, které určují práci algoritmu.[5]

Kolektivní vyjednávání, které vedlo k dohodě o konečné podobě zákona, bylo obtížné a jednotliví sociální partneři zaujímali diametrálně odlišná stanoviska. Odborové svazy reprezentující část platformových pracovníků zákon odmítaly kvůli jeho omezenému rozsahu, který nezahrnuje segment digitálních platforem jako celku, ale týká se pouze rozvozu a distribuce zboží. Ze strany odborů bylo kritizováno i tříměsíční přechodné období, během kterého měly platformy zavést nezbytná opatření, např. přihlášení svých řidičů do systému sociálního pojištění (zákon nabyl účinnost v srpnu 2021). Samotné platformy byly k návrhu zákona pochopitelně také kritické, i když z odlišných důvodů (ačkoliv např. společnost Just Eat se k návrhu vyjádřila vesměs pozitivně). Platformy Uber a Deliveroo namítaly, že nový zákon znemožní kurýrům zvolit si flexibilní formu práce a že požadavek na transparentnost algoritmického řízení omezí rozvoj segmentu doručování pokrmů. Společnost Deliveroo pak v červnu oznámila svůj plán ukončit svou činnost ve Španělsku v říjnu 2021, přičemž uvedla, že nová legislativní úprava nebyla rozhodujícím faktorem, ale toto rozhodnutí uspíšila.[6] Proti zákonu se ohradila i část samotných pracovníků digitálních platforem – asociace AAR (Sdružení samostatných řidičů), APRA (Profesní sdružení samostatně výdělečně činných řidičů) a Asoriders žádají v otevřeném dopisu z června 2020 zachování statusu kurýrů jako samostatně výdělečných osob a navrhují vytvoření modelu, ve kterém by došlo ke zvýšení jejich bezpečnosti a právní ochrany při současném zachování flexibilní a nezávislé formy spolupráce.[7]

Přes výše uvedenou kritiku i omezenou působnost můžeme považovat španělský zákon v rámci EU za průkopnický ohledně řešení rizik v oblasti BOZP specifických pro kontext platformové práce, zejména s ohledem na styl řízení pomocí algoritmů. Je však patrné, jak složitá problematika digitálních platforem a jejich pracovníků je a že nalezení jednotného modelu a konsensu přijatelného pro všechny zainteresované subjekty je velmi obtížné.

Zákon č. 2016-1088 o práci, modernizaci sociálního dialogu a zajištění profesní kariéry (Francie)

Francie byla prvním členským státem EU, který přijal právní úpravu garantující sociální ochranu a individuální a kolektivní práva pracovníkům digitálních platforem, kteří jsou samostatně výdělečně činní. Francouzský zákon č. 2016-1088[8] o práci, modernizaci sociálního dialogu a zajištění profesní kariéry (známý také jako zákon „El Khomri“ podle tehdejší ministryně práce Myriam El Khomri)[9] ze dne 9. srpna 2016 obsahuje právní definici „elektronických platforem“ a rozšiřuje individuální a kolektivní práva na pracovníky těchto platforem. Působnost zákona je omezená, vztahuje se pouze na osoby, které jsou samostatně výdělečně činné a v rámci své profesní činnosti využívají digitální pracovní platformy.[10] Zákon El Khomri nicméně nekvalifikuje všechny pracovníky platforem jako osoby samostatně výdělečně činné a nezabývá se ani otázkou určení zaměstnaneckého statutu pracovníků digitálních platforem.[11]

Dotčenými platformami jsou společnosti se sídlem ve Francii nebo v zahraničí, které zprostředkovávají vzájemný kontakt osob na dálku prostřednictvím elektronických prostředků za účelem prodeje zboží, poskytování služby, výměny

zboží nebo služby, sdílení zboží nebo služby.

Kolektivní práva přiznávaná pracovníkům platforem zahrnují právo založit odborovou organizaci nebo do ní vstoupit a právo organizovat stávku nebo se jí účastnit, přičemž uplatnění těchto práv nesmí být důvodem k tomu, aby platforma přerušila s pracovníkem smluvní vztah. Pro pracovníky digitálních platforem, kteří splňují podmínky a dosáhli alespoň 13 % ročního stropu sociálního zabezpečení z tržeb prostřednictvím práce na platformě (5 348 EUR v roce 2021), musí platformy hradit náklady pojištění pracovníků pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Účast na pojištění je ze strany pracovníků dobrovolná a platformy musí platit pojistné v případech, kdy se k němu pracovník platformy skutečně přihlásí. V praxi platforma v následujícím roce uhradí náklady pracovníkům, kteří jsou schopni prokázat, že jejich roční obrat dosáhl minimální požadované hranice.[12]

Kromě zákona „El Khomri“ je v kontextu zajištění BOZP u pracovníků digitálních platforem ve Francii významný také zákon č. 2019-1428[13] o mobilitě z 24. prosince 2019, který obsahuje ustanovení týkající se pracovníků digitálních platforem, kteří rozváží zboží nebo přepravují osoby pomocí motorového nebo bezmotorového dopravního prostředku. Těmto pracovníkům zákon zaručuje právo odmítnout službu bez sankce, což znamená, že platforma nemůže vypovědět smluvní vztah s pracovníkem na základě odmítnutí jedné nebo více zakázek. Dále je pak pracovníkům platforem zaručeno také právo se odpojit[14], pracovníci si svobodně mohou zvolit, v jakých časových úsecích budou na platformě aktivní a v jakých nikoliv a platforma nemůže na základě tohoto jejich rozhodnutí ukončit smluvní vztah.

Právní úprava bezpečnosti práce a ochrany zdraví digitálních pracovníků na národní a regionální úrovni (Itálie)

Na národní úrovni italský zákonodárce v roce 2019 výslovně zasáhl do oblasti zajištění BOZP u platformové práce přijetím legislativního dekretu č. 101/2019 o naléhavých opatřeních na ochranu práce a řešení podnikových krizí.[15] Za digitální platformy se považují subjekty, které, bez ohledu na místo svého sídla, organizují dodávky zboží, stanovují jeho cenu a způsob dodání prostřednictvím počítačových programů a IT systémů. Právní předpis přiznává specifická práva pro samostatně výdělečně činné pracovníky[16] digitálních platforem avšak pouze v segmentu distribuce zboží. Tato práva obsažená v doplněné Hlavě V-bis k legislativnímu dekretu č. 81/2015 „Ochrana práce poskytované prostřednictvím digitálních platforem“ (*„Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali“*) zahrnují právo na transparentnost a informace, stanovení pevné hodinové mzdy, antidiskriminační práva, právo na ochranu osobních údajů a také ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Samostatně výdělečně činní pracovníci digitálních platforem působící v odvětví doručování musejí být povinně pojištěni pro případ pracovních úrazů a nemocí z povolání a na digitální platformy se rovněž vztahují povinnosti obsažené v legislativním dekretu č. 81/2008 (zákon o ochraně zdraví a bezpečnosti na pracovišti)[17] zahrnující povinnost zaměstnavatelů provádět hodnocení rizik na pracovišti a zavádět kolektivní technická a organizační opatření k minimalizaci dopadů škodlivých událostí na bezpečnost a zdraví pracovníků, jakož i povinnost konzultovat a poskytovat školení a informace pracovníkům a jejich zástupcům (viz čl. 15 leg. dekretu č. 81/2008).

Na regionální úrovni byl taktéž v roce 2019 přijat v regionu Lazio Zákon o ochraně a bezpečnosti digitálních pracovníků (*„Disposizioni per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali“*).[18] Zákon se vztahuje na pracovníka, který, bez ohledu na druh a trvání jeho pracovního poměru, nabízí dostupnost svých služeb společnosti (digitální platformě), která tuto činnost organizuje za účelem nabízení služeb třetím osobám prostřednictvím počítačové aplikace a která určuje charakter služby a její cenu. Kromě otázek ochrany bezpečnosti a zdraví digitálních pracovníků se právní předpis zabývá také jejich odměňováním, transparentností provozu platforem a aspekty sociálního zabezpečení. V souladu s vnitrostátními právními předpisy mají digitální pracovníci právo na ochranu sociálního zabezpečení. Odměňování pracovníků prostřednictvím platforem je stanoveno na základě odpracované doby, aby bylo zajištěno, že pracovníci dostanou odměnu podle minimální hodinové sazby potvrzené kolektivními smlouvami. Digitální platforma je povinna

informovat pracovníky o místě výkonu práce, úkolech, výši mzdy, rizicích spojených s výkonem práce a o přístupu k ochranným prostředkům a ochranným zařízením (ochranné prostředky pracovníkům poskytuje bezplatně a na vlastní náklady zajišťuje jejich údržbu a provozuschopnost). Dále musí zajišťovat pracovníkům školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména školení o rizicích a opatřeních před jejich působením, které souvisí s výkonem služby, kterou platforma poskytuje. Digitální platformy jsou povinny na svoje náklady pojistit pracovníky pro případ pracovního úrazu a nemoci z povolání. Platformy také musí pracovníky informovat o systému hodnotícího algoritmu (ratingu), musí být stanoven postup pro nezávislé ověření mechanismu hodnocení na základě žádosti pracovníka. Kromě přijetí nové legislativy byla vytvořena také regionální webová stránka obsahující registr pracovníků a zaměstnavatelů, kteří splňují požadavky stanovené výše uvedeným právním předpisem, a jako konzultační orgán byl také zřízen regionální výbor pověřený realizací politik v oblasti digitální práce.[19]

Zákon č. 4808/2021 ze dne 19. června 2021 (Řecko)

Dne 19. června 2021 vstoupil v platnost nový řecký zákoník práce (zákon č. 4808/2021). Ten v článcích 68-72 stanoví právní rámec ochrany osob vykonávajících práci prostřednictvím digitálních platforem.

Článek 68 obsahuje definici digitálních platforem jako společností, které působí buď přímo, nebo jako zprostředkovatelé tím, že prostřednictvím online platformy propojují poskytovatele služeb, podniky či třetí strany s uživateli, zákazníky nebo spotřebiteli, aby jim buď usnadnily transakce mezi nimi nebo s nimi přímo obchodovaly. Smluvní vztah mezi digitálními platformami a poskytovateli služeb může být určen buď pracovní smlouvou v případě závislé práce, nebo smlouvou o poskytování nezávislých služeb (čl. 69). Aby však smluvní vztah mezi platformou a poskytovatelem nebyl považován za závislou práci, musí být splněna řada taxativních podmínek, mezi které patří například možnost volby pracovní doby, druhu a množství vykonávané práce, jakož i možnost zaměstnávat subdodavatele a poskytovat služby třetím stranám. Článek 70 dále stanoví, že poskytovatelé, kteří mají s platformou uzavřenou smlouvu o poskytování nezávislých služeb, mají právo zakládat odborové organizace, které podporují jejich profesní zájmy. Dále je jim zaručeno právo na stávku, právo na kolektivní vyjednávání a na uzavření kolektivní smlouvy. Co se týče zajištění BOZP, digitální platformy jsou podle čl. 71 odpovědné za zdraví, bezpečnost a sociální péči u svých pracovníků bez ohledu na to, zda vykonávají práci jako zaměstnanci nebo jako nezávislí poskytovatelé služeb. Informace o povinnostech digitální platformy v oblasti BOZP musí být součástí uzavřené smlouvy o poskytování služeb, stejně jako další informace o právech v oblasti kolektivního vyjednání a organizace v rámci odborů (čl. 72).[20]

Vybrané iniciativy nelegislativního charakteru

Boloňská charta (Itálie)

Na podzim roku 2017 sužovaly italské město Bologna silné sněhové přeháňky a mráz. Skupina kurýrů digitálních platforem svolala protest před městskou radnicí upozorňující na jejich nevyhovující pracovní podmínky a nedostatečné zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Městská rada na tento protest rychle zareagovala a přizvala k jednání zástupce digitálních platforem, které v Bologni působí. Následně se rozběhla jednání mezi městem, místními odborovými svazy a digitálními platformami, které nakonec vedly v roce 2018 k přijetí tzv. Charty základních práv digitální pracovníků v městském prostředí Bologni. Dohoda byla podepsána na bázi dobrovolnosti čtyřmi platformami působícími v doručovacím sektoru (MyMenu, Sgnam, Domino's Pizza a Winelivery), pod které spadala většinu kurýrů digitálních platforem v Bologni. Charta se vztahuje na všechny platformové pracovníky v Bologni (ačkoliv hlavní pozornost je zaměřena na rozvozové platformy, které jsou také signatáři Charty), a to bez ohledu na jejich zaměstnanecký status, a stanovuje minimální standardy ochrany práv digitálních pracovníků, včetně opatření pro zajištění bezpečnosti a zdraví při práci. Zásadním aspektem přijetí Charty je také to, že se posléze stala inspiračním zdrojem pro již zmíněný legislativní dekret č. 101/2019, který zavádí opatření k ochraně platformových pracovníků na národní úrovni v Itálii.[21]

Čl. 6 Charty stanoví povinnost digitálních platforem vypracovat systém řízení BOZP a přijmout veškerá vhodná opatření k posouzení, prevenci a snížení míry rizik. Na rozdíl od jiných iniciativ se Charta neomezuje pouze na požadavek poskytnout pracovníkům osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP), ale požaduje např. i zavedení ochranných zařízení a dalších opatření k prevenci rizik. Článek 4.2 rovněž stanoví, že v případě mimořádných povětrnostních podmínek, které mohou ohrozit bezpečnost a zdraví pracovníků platforem, mají tito pracovníci právo odmítnout plnění pracovních úkolů, aniž by za to byli nějak sankcionováni. Digitální platformy jsou navíc povinny uzavřít pojištění pro případ vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (článek 6.2.). Čl. 9 a 10 pak přiznává platformovým pracovníkům právo organizovat se v rámci odborových svazů a vést kolektivní vyjednávání. V oblasti algoritmického řízení Charta poskytuje pracovníkům platforem právo na informace a transparentnost, pokud jde o možnosti digitálního dohledu, jakož i mechanismy pro nestranný postup pro odvolání proti hodnotícím mechanismům (články 2 a 3). Čl. 5.2. také stanoví, že nedostatečná míra přijetí zakázek nemůže být brána v potaz při udělování pracovních příležitostí v rámci digitální platformy. Čl. 8 dále přiznává pracovníkům digitálních platforem „právo na odpojení se od systému“, přičemž před přijetím Charty mohly platformy kontaktovat pracovníky v režimu 24/7.[22]

Ačkoliv je Charta založena na principu dobrovolnosti a na rozdíl od legislativních opatření je nezávazné povahy, mělo její přijetí na lokální úrovni pozitivní dopad. Během první monitorovací schůzky signatáři uvedli, že bezpečnost a ochrana zdraví se po přijetí Charty výrazně zlepšila. Jako významný pokrok v otázce BOZP je vnímáno zejména pojištění pro případ vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a možnost přerušení práce v případě mimořádných povětrnostních podmínek, pro které byl zaveden i systém varování pro pracovníky v případě zhoršení počasí a pozastavení funkčnosti aplikací.[23] Městská rada pak v souvislosti s přijetím Charty následně zavedla v době pandemie covid-19 „Iniciativu pro bezpečné doručování“, kdy Bologna jako první město v Itálii poskytovala všem kurýrům bezplatné otestování na onemocnění covid-19.[24] Zástupci Odborového svazu řidičů v Boloni v rozhovorech uvedli, že došlo ke zlepšení vztahů a komunikace s platformami, které se k Chartě připojily, což otevřelo cestu ke vzájemnému dialogu a konzultacím případných problémů, jako jsou například nebezpečné povětrnostní podmínky, které na začátku vznik celé Charty iniciovaly.[25]

Uzavření kolektivní smlouvy mezi platformou pro doručování potravin Nemlig a odborovým svazem 3F Transport zastupujícím kurýry (Dánsko)

Řidiči pracující pro dánský online supermarket Nemlig uzavřeli s touto společností na jaře 2023 kolektivní smlouvu. Smlouva byla vyjednána mezi firmou a odborovou organizací 3F Transport za podpory Mezinárodní federace pracovníků v dopravě (*International Transport Workers' Federation*) a Evropské federace pracovníků v dopravě (*European Transport Workers' Federation*

).

Kolektivní smlouva stanoví podmínky, které jsou rovnocenné podmínkám ostatních odborových organizací řidičů v Dánsku. Tyto podmínky zahrnují stanovení minimální hodinové mzdy, platbu důchodového pojištění (přičemž zaměstnavatel hradí 8 %), příplatky za přesčasy, zaručení přestávek v práci, dovolené, placenou nemocenskou, mateřskou a otcovskou dovolenou. Ačkoliv společnost může i nadále zaměstnávat kurýry jako subdodavatele (je však povinna platit jim stejnou výši odměny jako kurýrům v pracovním poměru), velká část kurýrů přešla po uzavření kolektivní smlouvy do pracovního poměru.[26]

Odborová organizace 3F Transport byla znepokojena informacemi o špatných pracovních podmínkách v Nemligu již delší dobu, od konce jara 2021 proto odbory vedly rozsáhlou kampaň, která zahrnovala informování samotných kurýrů před sídlem společnosti, inzeráty v novinách, letáky distribuované na ulicích, které informovaly spotřebitele o tom, které online supermarkety poskytují svým pracovníkům spravedlivé pracovní podmínky a kolektivní smlouvu. Důležitou součástí kampaně byly také aktivity v online prostoru zaměřené na sdílení zpráv a příběhů o zacházení s pracovníky.

Odboráři museli během kampaně čelit několika výzvám. Značná část kurýrů se bála, že přijde o práci, a proto se zdráhali vstoupit s odbory do jednání. Navíc většinu pracovníků tvořili cizinci, jejichž povědomí o možnostech kolektivního vyjednávání bylo nedostatečné. Během kampaně za uzavření kolektivní smlouvy s Nemlig se odborům podařilo kolektivní smlouvy uzavřít i s jeho dvěma největšími konkurenty, online supermarketem COOP a supermarketem provozovaným dánskou společností Salling Group. Další kolektivní smlouva pak byla vyjednána i pro pracovníky rozvozu rychlého občerstvení společnosti Just Eat. Dvouletá kampaň odborových svazů tak měla nakonec zásadní vliv na situaci pro celé odvětví v Dánsku.[27]

ITSS - Inspektorát práce a sociálního zabezpečení (Španělsko)

Příkladem iniciativy inspekce práce v oblasti digitálních platforem může být činnost španělského Inspektorátu práce a sociálního zabezpečení ITSS (*Inspección de Trabajo y Seguridad Social*), který již v roce 2017 začal cíleně shromažďovat informace a monitorovat činnost digitálních platforem prostřednictvím podnětů a stížností zaměstnanců, hlášení odborových organizací a monitoringu webových stránek a aplikací samotných platforem. Adaptace inspekční činnosti na nové aspekty a nestandardní formy pracovněprávních vztahů zahrnující především činnost digitálních platforem je uvedena mezi klíčovými prioritami také v rámci strategického Národního plánu pro důstojnou práci na období 2018–2020, přičemž v plánu jsou stanovena pro tuto prioritu tato akční opatření:

- poskytnout inspektorům technické prostředky potřebné k usnadnění identifikace osob zapojených do činnosti digitálních platforem;
- příprava metodického postupu pro inspekční činnost v oblasti digitálních platforem a vyškolení specialistů zaměřených na tuto oblast;
- příprava kampaní specificky zaměřených na kontrolu činnosti digitálních platforem.[28]

ITSS pro své inspektory zpracoval metodický postup pro kontrolní činnost platformové práce a prosazování platných právních předpisů, který obsahuje informace o sdílené ekonomice a fungování platforem, konkrétní vyšetřovací postupy pro provádění inspekční činnosti, postup analýzy webových stránek nebo aplikací, koncepci řízení platforem prostřednictvím algoritmů, příklady z praxe atd. Španělská strategie se zaměřuje na koordinaci činností (ve složitějších případech, kdy je nutná spolupráce inspekčních týmu z různých regionů, je k jejich koordinaci pověřena zvláštní centrální inspekční skupina), sjednocování postupů a především na školení a výcvik inspektorů v dané problematice.[29]

INSS - Národní institut pro bezpečnost a zdraví při práci (Španělsko)

Za zmínku stojí i další iniciativy španělské administrativy, například kampaň Národního institutu pro bezpečnost a

zdraví při práci (INSST - *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*) s názvem ¡HAZTE VISIBLE! (Buďte viditelní!), která se zaměřila na zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví kurýrů potravin a nápojů, kteří doručují objednávky z restaurací a fast foodů na kole nebo na motorce. Ze španělských statistik úrazovosti totiž vyplynulo, že tento typ kurýrů vykazuje vyšší úrazovost v porovnání s jinými odvětvími. V roce 2018 se 3 582 motocyklistů pracujících v odvětví „služby v potravinářství" stalo během rozvozu účastníky dopravní nehody. U 125 z nich byla nutná hospitalizace a 55 bylo zraněno vážně. 60 % zraněných bylo mladších 26 let.[30] Zvláštní pozornost v kampani byla proto zaměřena na skupinu mladých kurýrů, často studentů, pro které rozvoz jídla představuje přivýdělek při studiu. Jako druhá zranitelná skupina byli identifikováni muži kolem 40 let, kteří rozváží jídlo převážně o víkendech jako druhý příjem ke svému stálému zaměstnání. V rámci kampaně proběhl nejprve prvotní výzkum problematiky ze strany INSST, poté následovaly aktivity na úrovni regionů[31], které spočívaly zejména ve zvýšení povědomí kurýrů o mrtvých úhlech různých typů vozidel (autobusy, dodávky, osobní auta). Kromě informačních brožur a plakátů došlo také k distribuci reflexních prvků na helmy mezi kurýry. Do kampaně se celkově zapojilo cca 2000 kurýrů.[32]

Závěr – možná východiska pro ČR na základě zahraničních zkušeností

Stanovení právního rámce pro podmínky výkonu práce prostřednictvím digitálních platforem je východiskem ke zlepšení pracovních podmínek platformových pracovníků. ČR dosud specifickou právní úpravu v tomto ohledu nemá. V článku byly představeny různé přístupy vybraných zemí k legislativnímu řešení platformové práce s důrazem na problematiku zajištění BOZP. U řady z nich se právní úprava vztahuje pouze na platformy podnikající v oblasti distribuce zboží, tento segment je považován v oblasti platformové práce za nejproblematičtější. Stejně jako návrh budoucí Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem i španělská právní úprava stanovuje právní domněnku existence zaměstnaneckého statusu v případě, že platforma vykonává svou činnost prostřednictvím algoritmického řízení. Působnost zákona je však omezená pouze na segment distribuce, zákon je však prvním v EU, který se zabývá také stanovením pravidel pro oblast algoritmického řízení. Řecká cesta připouští, aby byla platformová práce za určitých podmínek vykonávána v režimu nezávislého poskytování služeb, ale i v tomto případě stanovuje pro poskytovatele těchto služeb minimální standardy právní ochrany. Francouzský zákon „El Khomri" se nezabývá určením odpovídajícího pracovněprávního statusu platformových pracovníků, ale samostatně výdělečně činným osobám pracujícím prostřednictvím pracovních platforem přiznává práva v oblasti kolektivního vyjednávání a úrazového pojištění.

Na příkladu Itálie vidíme, že významnou roli můžou sehrát i „měkké" aktivity nelegislativního charakteru na úrovni regionů a územních samospráv, které dokonce mohou iniciovat vznik související právní úpravy na celostátní úrovni. Je třeba zmínit také aktivitu a zapojení samotných digitálních platforem, která může být podnícena tlakem veřejného mínění a snahou zachovat si pozitivní obraz v očích veřejnosti a zákazníků.

Aktivita odborů a zapojení samotných pracovníků se na základě zahraniční zkušenosti ukazuje jako efektivní přístup ke zlepšení pracovních podmínek na digitálních platformách. Organizovanost v rámci odborů je v ČR tradičně nízká a členská základna odborových svazů klesá. Do budoucna by zaměření na platformovou práci mohlo být pro odbory cestou, jak rozšířit záběr svého působení. V loňském roce Evropská komise přijala pokyny ke kolektivním smlouvám OSVČ bez zaměstnanců. Samostatně výdělečně činné osoby bez zaměstnanců, které se nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců a mezi které mj. patří i osoby poskytující služby digitální pracovní platformě nebo jejím prostřednictvím, mohou kolektivně vyjednávat o zlepšení svých pracovních podmínek, aniž by toto jednání bylo v rozporu s pravidly hospodářské soutěže.[33] Jako první pokus o organizaci pracovníků digitálních platforem v ČR lze vnímat aktivitu skupiny kurýrů společnosti Wolt, kteří po protestech proti poklesu odměn na jaře 2023 začali s formováním Odborové organizace pracovníků platforem.[34] Snahu o větší zapojení v problematice digitálních platforem ostatně dokládá i program ČMKOS na období 2022–2026, který explicitně uvádí, že bude usilovat o zlepšení právní úpravy a podmínek flexibilních forem práce a práce prostřednictvím digitálních platforem.[35]

Se zapojením samotných platformových pracovníků souvisí i potřeba osvěty a zvýšení informovanosti. Pracovníci digitálních platforem mají zhoršený přístup k zajištění BOZP a nižší povědomí o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci[36], specificky zaměřené osvětové kampaně mohou tedy být vhodným nástrojem ke zlepšení prevence rizik při práci prostřednictvím digitálních platforem. Aby však mohla být osvěta skutečně účelně zaměřena, bude zapotřebí získat ucelenou představu o pracovní úrazovosti platformových pracovníků, přičemž v současnosti i podle zjištění agentury EU-OSHA nejsou údaje o pracovních úrazech a nemocech z povolání v souvislosti s platformovou prací systematicky shromažďovány a zveřejňovány.[37] Případná úprava metodiky by měla být koordinována na evropské úrovni v rámci ESAW (Evropská statistika pracovních úrazů), avšak hlavním problémem pravděpodobně opět bude status platformových pracovníků jako samostatně výdělečně činných podnikatelů a platforem vystupujících v roli zprostředkovatelů, nikoliv zaměstnavatelů. Budoucnost ukáže, jak tuto problematiku a potažmo i celé odvětví platformové práce zasáhne a promění přijetí směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem.

V oblasti kontroly dodržování pracovních podmínek mají samozřejmě nezastupitelnou úlohu orgány inspekce práce. Nabízí se úvaha, že by měly orgány inspekce práce s ohledem na specifickou povahu platformové práce zkoumat pracovní podmínky pracovníků digitálních platforem během plnění jednotlivých dílčích úkolů. Španělský příklad může být inspirativní s ohledem na systematický přístup zahrnující metodické postupy, školení a trénink inspektorů a koordinaci inspekčních týmů, kterým se kontrolní orgány adaptují na podmínky digitálních platforem a obecně nových flexibilních forem práce. Španělsko však, na rozdíl od ČR, již může těžit z existující právní úpravy.

Dedikace

©2023

Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2023–2027 a je součástí výzkumného úkolu 01-S4-2023-VUBP Nové fenomény pracovněprávního prostředí zasahující do kvality zajišťovaných pracovních podmínek zaměstnanců s přesahem do problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., ve spolupráci s Ústavem státu a práva AV ČR, v. v. i., v letech 2023-2024.

Použité zdroje

Campañas - ¡Hazte visible! [online] Madrid: INSST - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018 [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: https://www.insst.es/el-observatorio/recursos-practicos/campanas/hazte-visible.

Carta del diritti fondamentali del lavaro digitale nel contesto urbano) [online]. Maggio: Comune di Bologna, 2018 [cit. 2023-10-03]. Dostupné z: http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf.

ESPAÑA. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el 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. In: *Boletín oficial del Estado*. 2021, núm. 113, s. 56733. Dostupný také v digitální podobě z: https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf.

EUROFOUND. Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienesar en el Trabajo (INSSBT, National Institute for Safety, Health and Wellbeing at Work, Spain), record number 3068. *Platform Economy Database* [online]. Dublin: Eurofound, 2021 [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/instituto-nacional-de-seguridad-salud-y-bienesar-en-el-trabajo-inssbt-national-institute-for-safety-health-and-wellbeing-at-work-spain-103065 .

EUROFOUND. Regional legislation in Lazio, Italy, Record number 3027. *Platform economy database* [online]. Dublin: Eurofound, 22 January 2021 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/regional-legislation-in-lazio-italy-103109.

EUROFOUND. Riders' law, Record number 2449. *Platform economy database* [online]. Dublin: Eurofound, 12 May 2021 [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Digital platform work and occupational safety and health: a review: European Risk Observatory Report* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. S. 15 [cit. 2023-10-30]. Dostupné z: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-11/OSH_policies_online_platform_economy.pdf. ISBN 978-92-9479-589-2.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research: report* [online]. European Agency for Safety and Health at Work, 2022. S. 37 [cit. 2023-25-09]. Dostupné z: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/Digital_platform_work_OSH_policies_report_0.pdf. ISBN 978-92-9479-598-4.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Occupational safety and health in digital platform work: lessons from regulation, policies, actions and initiatives: Policy Brief* [online]. European Agency for Safety and Health at Work, 2022. S. 7 [cit. 2023-10-13]. Dostupné z: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-02/Digital_platform_work_Review_policies_initiatives.pdf.

EUROPEAN UNION. *Commission staff working document impact assessment report: accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to improve the working conditions in platform work in the European Union* [online]. Brusel: Publications Office, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. 2021. S. 134. [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/48491c8f-59bb-11ec-91ac-01aa75ed71a1.

EVROPSKÁ UNIE. Pokyny k uplatňování právních předpisů Unie v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců ze dne 30. 9. 2022: sdělení Komise. *Úřední věstník Evropské unie*. 30. 9. 2022, C 374/2. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022XC0930(02).

FRANCE. LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. In: J*ournal officiel de la République française,* 2016, n. 184. Dostupný také v digitální

podobě z: https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/.

FRANCE. LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (1). In: *Journal officiel de la République française*. 2019, n. 299. Dostupný také v digitální podobě z: https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039666574/.

GILLIS, Dirk; LENAERTS, Karolien; WAEYAERT, Wille M. *Lessons from the French legislative framework on digital platform work: policy case study* [on-line]. EU-OSHA, 2022. S. 2 [cit. 2023-10-13]. Dostupné z: https://osha.europa.eu/en/publications/lessons-french-legislative-framework-digital-platform-work.

CHATZILAOU, Konstantina. Can digital platforms challenge French Labour Law? In: BELLOMO, Stefano; FERRARO, Fabrizio. *Modern Forms of Work: a European Comparative Study* [online]. Roma: Sapienza Università Editrice, 2020 [cit. 2023-12-13]. S. 93-106. Dostupné z: http://www.editricesapienza.it/sites/default/files/5999_Modern_Forms_of_Work_OA.pdf. ISBN 978-88-9377-159-7.

ITALIA. DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81. In: *Gazetta Ufficiale della Repubblica Italiana*. Dostupné také v digitální podobě z: www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/04/30/008G0104/sg.

ITALIA. DECRETO-LEGGE 3 settembre 2019, n. 101. In: *Gazetta Ufficiale della Repubblica Italiana*. Dostupné také v digitální podobě z: https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/09/04/19G00109/sg.

ITALIA. Disposizioni per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali legge num. 4 del 12 aprile 2019. In: *Consiglio regionale del Lazio*. Dostupné také v digitální podobě z: https://www.consiglio.regione.lazio.it/consiglio-regionale/?vw=leggiregionalidettaglio&id=9349&sv=vigente.

LABOUR AND SOCIAL SECURITY INSPECTORATE. *National plan for decent work 2018–2020* [online]. Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social, 2017. S. 38 [cit. 2023-25-09]. Dostupné z: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/plandirector/National_Plan_for_Decent_work.pdf.

Nemlig.com agreement proves e-commerce companies can strengthen workers' rights [online]. International Transport Workers' Federation, page last edited 8. 3. 2023 [cit. 2023-19-09]. Dostupné z: https://www.itfglobal.org/en/news/nemligcom-agreement-proves-e-commerce-companies-can-strengthen-workers-rights .

PAPA, Maurizio. Test anti-covid per i 500 riders di Bologna. *DiRE.it* [online]. DiRE, Agenzia di stampa nazionale, 07-12-2020 [cit. 2023-10-03]. Dostupné z: https://www.dire.it/07-12-2020/214937-test-anti-covid-per-i-500-riders-di-bologna/.

Propuestas para la protección del colectivo de riders tras el COVID-19 [online]. APRA, AAR, Asoriders, 04 de junio de 2020 [cit. 2023-06-24]. Dostupný z: https://s03.s3c.es/imag/doc/2020-06-04/carta-abierta-mintrab-062020.pdf.

ŘECKO. Zákon č. 4808/2021 ze dne 19. června 2021. In: Vládní věstník Řecké republiky. 2021, č. 101, s. 7992-7993. Dostupný v digitální podobě z: https://www.gov.gr/.

Uil ER: Carta di Bologna sui riders, riunito tavolo di monitoraggio. *EmiliaRomagna* [online]. Bologna: U.I.L. Emilia Romagna e Bologna, 15 Dicembre 2018 [cit. 2023-10-03]. Dostupné z: https://www.uilemiliaromagna.net/2018/12/15/uil-er-carta-di-bologna-sui-riders-riunito-tavolo-di-monitoraggio/.

WAEYAERT, Willem ...[et al.]. *Italy: national and local answer to the challenges of the platform economy: Policy case study* [online]. EU-OSHA, 2022. S. 3 [cit. 2023-10-03]. Dostupné z: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-02/A_national_local_answer_challenges_platform_economy_Italy.pdf.

When trade union optimism pays off: nemlig.com's drivers get their fair due at long last [online]. European Transport Workers' Federation, page last edited 9. 3. 2023 [cit. 2023-19-09]. Dostupné z: https://www.etf-europe.org/when-trade-union-optimism-pays-off-nemlig-coms-drivers-get-their-fair-due-at-long-last/#.ZAnxAV-KBhs.twitter.

Vzorová citace

RANGLOVÁ, Jana; SCHEU, Lenka. Evropské iniciativy ke zlepšení pracovních podmínek a ochrany pracovníků digitálních platforem. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2023, roč. 16, č. 3-4. Dostupný z: https://www.bozpinfo.cz/josra/evropske-iniciativy-ke-zlepseni-pracovnich-podminek-ochrany-pracovniku-digitalnich-platforem. ISSN 1803-3687.

---

[1] EUROPEAN UNION. *Commission staff working document impact assessment report: accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to improve the working conditions in platform work in the European Union* [online]. Brusel: Publications Office, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. 2021. S. 134. [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/48491c8f-59bb-11ec-91ac-01aa75ed71a1.

[2] Návrhu Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem se věnoval článek „Práce prostřednictvím digitálních platforem a související aspekty zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci".

[3] V angličtině se pro tento právní předpis vžilo označení „The Spanish Riders' Law" (španělský zákon o řidičích).

[4] ŠPANĚLSKO. Rozhodnutí Nejvyššího soudu Španělska č. 805/2020 ze dne 25. 09. 2020 ve věci STSJ M 6611/2019, STS 2924/2020. Dostupný také v digitální formě z: https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03.

[5] ESPAÑA. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el 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. In: *Boletín oficial del Estado*. 2021, núm. 113, s. 56733. Dostupný také v digitální podobě z: https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf.

[6] EUROFOUND. Riders' law, Record number 2449. *Platform economy database* [online]. Dublin: Eurofound, 12 May 2021 [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142.

[7] *Propuestas para la protección del colectivo de riders tras el COVID-19* [online]. APRA, AAR, Asoriders, 04 de junio de 2020 [cit. 2023-06-24]. Dostupný z: https://s03.s3c.es/imag/doc/2020-06-04/carta-abierta-mintrab-062020.pdf.

[8] FRANCE. LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. In: J*ournal officiel de la République française,* 2016, n. 184. Dostupný také v digitální podobě z: https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/.

[9] Zákon zavádí řadu reforem v oblasti pracovního práva (např. usnadňuje možnost provádění tzv. ekonomického propouštění), avšak v rozsahu tohoto článku se zabýváme zákonem „El Khomri" pouze ve vazbě na jeho ustanovení týkající se digitálních platforem.

[10] EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Occupational safety and health in digital platform work: lessons from regulation, policies, actions and initiatives: Policy Brief* [online]. European Agency for Safety and Health at Work,, 2022. S. 7 [cit. 2023-10-13]. Dostupné z: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-02/Digital_platform_work_Review_policies_initiatives.pdf

.

[11] CHATZILAOU, Konstantina. Can digital platforms challenge French Labour Law? In: BELLOMO, Stefano; FERRARO, Fabrizio. *Modern Forms of Work: a European Comparative Study* [online]. Roma: Sapienza Università Editrice, 2020 [cit. 2023-12-13]. S. 93-106. Dostupné z: http://www.editricesapienza.it/sites/default/files/5999_Modern_Forms_of_Work_OA.pdf. ISBN 978-88-9377-159-7.

[12] GILLIS, Dirk; LENAERTS, Karolien; WAEYAERT, Wille M. *Lessons from the French legislative framework on digital platform work: policy case study* [on-line]. EU-OSHA, 2022. S. 2 [cit. 2023-10-13]. Dostupné z: https://osha.europa.eu/en/publications/lessons-french-legislative-framework-digital-platform-work.

[13] FRANCE. LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (1). In: *Journal officiel de la République française*. 2019, n. 299. Dostupný také v digitální podobě z: https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039666574/.

[14] Právo na „odpojení se“ zaručil zaměstnancům již zákon „El Khomri“, zákon o mobilitě rozšiřuje rozsah i na osoby samostatně výdělečně činné pracující pro digitální platformy v segmentu distribuce zboží a přepravy osob.

[15] ITALIA. DECRETO-LEGGE 3 settembre 2019, n. 101. In: *Gazetta Ufficiale della Repubblica Italiana*. Dostupné také v digitální podobě z: https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/09/04/19G00109/sg.

[16] Odpovídající pracovněprávní status pracovníků digitálních platforem není v Itálii dosud vyřešen, je vedena řada soudních sporů s různými závěry. Tribunál v Palermu v roce 2020 rozhodnutím 3570/2020 ze dne 24. listopadu 2020 klasifikoval vztah kurýrů a platformy Glovo pro rozvoz pokrmů jako pracovní poměr (podle čl. 2094 občanského zákoníku). Nejvyšší soud pak rozhodnutím 1663/2020 ze dne 24. ledna 2020 klasifikoval práci kurýrů platformy Foodora jako „práci organizovanou zadavatelem“ (*collaborazioni continuative organizzate*, zkráceně *co.co.org*.), což je jeden ze 4 existujících pracovních režimů v Itálii, který poskytuje plnou pracovněprávní ochranu.

[17] ITALIA. DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81. In: *Gazetta Ufficiale della Repubblica Italiana*. Dostupné také v digitální podobě z: www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/04/30/008G0104/sg.

[18] ITALIA. Disposizioni per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali legge num. 4 del 12 aprile 2019. In: *Consiglio regionale del Lazio*. Dostupné také v digitální podobě z: https://www.consiglio.regione.lazio.it/consiglio-regionale/?vw=leggiregionalidettaglio&id=9349&sv=vigente.

[19] EUROFOUND. Regional legislation in Lazio, Italy, Record number 3027. *Platform economy database* [online]. Dublin: Eurofound, 22 January 2021 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/regional-legislation-in-lazio-italy-103109.

[20] ŘECKO. Zákon č. 4808/2021 ze dne 19. června 2021. In: Vládní věstník Řecké republiky. 2021, č. 101, s. 7992-7993. Dostupný v digitální podobě z: https://www.gov.gr/.

[21] WAEYAERT, Willem ...[et al.]. *Italy: national and local answer to the challenges of the platform economy: Policy case study* [online]. EU-OSHA, 2022. S. 3 [cit. 2023-10-03]. Dostupné z: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-02/A_national_local_answer_challenges_platform_economy_Italy.pdf.

[22] *Carta del diritti fondamentali del lavaro digitale nel contesto urbano* (Charta základních práv digitální pracovníků v městském prostředí) [online]. Maggio: Comune di Bologna, 2018 [cit. 2023-10-03]. Dostupné z: http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf.

[23] Uil ER: Carta di Bologna sui riders, riunito tavolo di monitoraggio. *EmiliaRomagna* [online]. Bologna: U.I.L. Emilia

Romagna e Bologna, 15 Dicembre 2018 [cit. 2023-10-03]. Dostupné z: https://www.uilemiliaromagna.net/2018/12/15/uil-er-carta-di-bologna-sui-riders-riunito-tavolo-di-monitoraggio/.

[24] PAPA, Maurizio. Test anti-covid per i 500 riders di Bologna. *DiRE.it* [online]. DiRE, Agenzia di stampa nazionale, 07-12-2020 [cit. 2023-10-03]. Dostupné z: https://www.dire.it/07-12-2020/214937-test-anti-covid-per-i-500-riders-di-bologna/.

[25] Op. citace: WAEYAERT, Willem ...[et al.]. *Italy: national and local answer to the challenges of the platform economy: Policy case study* [online]. EU-OSHA, 2022. S. 3 [cit. 2023-10-03]. Dostupné z: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-02/A_national_local_answer_challenges_platform_economy_Italy.pdf.

[26] *Nemlig.com agreement proves e-commerce companies can strengthen workers' rights* [online]. International Transport Workers' Federation, page last edited 8. 3. 2023 [cit. 2023-19-09]. Dostupné z: https://www.itfglobal.org/en/news/nemligcom-agreement-proves-e-commerce-companies-can-strengthen-workers-rights .

[27] *When trade union optimism pays off: nemlig.com's drivers get their fair due at long last* [online]. European Transport Workers' Federation, page last edited 9. 3. 2023 [cit. 2023-19-09]. Dostupné z: https://www.etf-europe.org/when-trade-union-optimism-pays-off-nemlig-coms-drivers-get-their-fair-due-at-long-last/#.ZAnxAV-KBhs.twitter.

[28] LABOUR AND SOCIAL SECURITY INSPECTORATE. *National plan for decent work 2018–2020* [online]. Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social, 2017. S. 38 [cit. 2023-25-09]. Dostupné z: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/plandirector/National_Plan_for_Decent_work.pdf.

[29] EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research: report* [online]. European Agency for Safety and Health at Work, 2022. S. 37 [cit. 2023-25-09]. Dostupné z: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/Digital_platform_work_OSH_policies_report_0.pdf. ISBN 978-92-9479-598-4.

[30] *Campaňas - ¡Hazte visible!* [online]. Madrid: INSST - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018 [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: https://www.insst.es/el-observatorio/recursos-practicos/campanas/hazte-visible.

[31] Kampaň byla realizována v regionech Valencie, Extramadura, Madrid, Aragonie, Navarra, Galicie a Asturie.

[32] EUROFOUND. Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienesar en el Trabajo (INSSBT, National Institute for Safety, Health and Wellbeing at Work, Spain), record number 3068. *Platform Economy Database* [online]. Dublin: Eurofound, 2021 [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/instituto-nacional-de-seguridad-salud-y-bienesar-en-el-trabajo-inssbt-national-institute-for-safety-health-and-wellbeing-at-work-spain-103065.

[33] EVROPSKÁ UNIE. Pokyny k uplatňování právních předpisů Unie v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců ze dne 30. 9. 2022: sdělení Komise. *Úřední věstník Evropské unie*. 30. 9. 2022, C 374/2. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022XC0930(02).

[34] Informace o aktivitách Odborové organizace pracovníků platforem jsou dostupné na účtu sociální sítě X (dříve Twitter), https://twitter.com/odboryPP.

[35] *Program Českomoravské konfederace odborových svazů na období 2022–2026* [online]. Českomoravská

konfederace odborových svazů, 2021. [cit. 2023-10-05]. Dostupné z: https://www.cmkos.cz/cs/obsah/263/program-cmkos.

[36] K těmto závěrům dospěla Evropská agentura pro BOZP (EU-OSHA), podrobněji viz EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research: report* [online]. European Agency for Safety and Health at Work, 2022. S. 37 [cit. 2023-25-09]. Dostupné z: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/Digital_platform_work_OSH_policies_report_0.pdf . ISBN 978-92-9479-598-4.

[37] EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Digital platform work and occupational safety and health: a review: European Risk Observatory Report* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. S. 15 [cit. 2023-10-30]. Dostupné z: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-11/OSH_policies_online_platform_economy.pdf. ISBN 978-92-9479-589-2.

Autor článku:
Ing. Jana Ranglová
JUDr. Lenka Scheu, Ph.D.